



Vad innebär nolltolerans i praktiken?

En studie om sexuella trakasserier i akademien

Britt-Inger Keisu, docent och lektor i sociologi, föreståndare för Umeå Centrum för genusstudier vid Umeå Universitet.

Klara Regnö, ekon.dr. och lektor i organisation, Mälardalens Universitet, jämställdhetsstrateg Karolinska institutet.

En undersökning på uppdrag av rektorn vid Umeå universitet och som en insats vid Karolinska Institutet inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering.

Rapport, december 2021.

Innehållsförteckning

INLEDNING	4
SYFTE OCH FORSKNINGSFRÅGOR.....	5
DATAMATERIAL OCH AVGRÄNSNING.....	5
TEORETISK REFERENSRAM	6
OM SEXUELLA TRAKASSERIER - KORT HISTORIK OCH DEFINITION	6
SEXUELLA TRAKASSERIER PÅ ARBETSPLATSER OCH I AKADEMIN: KUNSKAPSLÄGET OCH IDENTIFIERADE KUNSKAPSBHOV	8
EN ORGANISATIONSTEORETISK MODELL	10
ORGANISATIONSSTRUKTUR.....	10
ORGANISATIONSKULTUR	12
EMPIRISKA RESULTAT	12
FORMELL OCH INFORMELL ORGANISATIONSSTRUKTUR.....	12
ORGANISATIONSKULTUR	12
<i>Sammanfattning organisationskultur</i>	16
HANDLÄGGNING AV ÄRENDEN	16
<i>Sammanfattning handläggning</i>	19
DEN JURIDISKA PROCESSEN.....	20
<i>Sammanfattning den juridiska processen</i>	23
KONSEKVENSER FÖR INBLANDADE.....	23
<i>Den som upplever sig utsatt</i>	23
<i>Andra involverade aktörer</i>	25
<i>Den som misstänks ha utsatt</i>	27
<i>Sammanfattning konsekvenser</i>	27
ANALYS	28
SEXUELLA TRAKASSERIER - EN SÄRSKILT KÄNSLIG FRÅGA PRÄGLAD AV SKAM, RÄDSLÅ, OBEHAG OCH OSÄKERHET.....	28
FÖRDRAGSAMHET MED FRAMSTÅENDE FORSKARE OCH HOMOSOCIALT STÖD	28
TYSTNADSKULTUR SKAPAS AV AKTIVT OCH PASSIVT MOTSTÅND, KULTUR OCH STRUKTUR I SAMVERKAN	29
GLAPP MELLAN FORMELL OCH INFORMELL ORGANISATIONSSTRUKTUR - AVSTEG FRÅN HANDLÄGGNINGSORDNINGEN	29
JURIDIFIERING AV SEXUELLA TRAKASSERIER - INDIVIDFOKUS OCH FÅ KONSTATERADE FALL	30
JURIDIFIERING AV SEXUELLA TRAKASSERIER - LEDNINGEN FRAMSTÅR SOM PASSIV.....	30
JURIDIFIERING - BEGRÄNSAT UTRYMMET FÖR ANDRA ÄN JURISTER ATT ANVÄNDA SIN PROFESSIONALITET.....	31
SÅRBAR ORGANISERING	31
<i>Sammanfattning av organisatoriska konsekvenser</i>	31
REFLEKTIONER KRING RAPPORTENS ANALYTISKA OCH EMPIRISKA BIDRAG	32
FÖRSLAG PÅ ÅTGÄRDER ENLIGT INFORMANTERNA	32
REFLEKTIONER KRING BEHOV OCH ÅTGÄRDER ENLIGT RAPPORTFÖRFATTARNA	33
AVSLUTNINGSVIS – KRAFTEN I ATT BLI TRODD OCH LYSSNAD PÅ	34
REFERENSER	35

Inledning

I november 2017 publicerades akademikeruppropet i Svenska Dagbladet (SvD121124). Under #akademikerupproret har 2 400 kvinnliga akademiker samlat sina vittnesmål om sexuella trakasserier och övergrepp. Många vittnade om att inget skett då de anmält förövare och berättat för chefer. Akademikeruppropet var ett av sammantaget 77 upprop där 42 initierats från arbetslivet, och 35 från andra intresseområden. 61 av uppropen har publicerats i nyhetsmedier (Ganetz m.fl., 2020).

Som en följd av Me Too-rörelsen intensifierades universitetens insatser mot sexuella trakasserier. Regeringen uttalade att det ska råda nolltolerans mot sexuella trakasserier vid svenska universitet och högskolor (Regeringen, 2019). Många lärosäten uttalade också själva en nolltolerans mot sexuella trakasserier och uppdaterade också sina policyer och handlägningsrutiner och genomförde informationsinsatser för medarbetare och studenter som ett direkt resultat av dessa händelser (Luleå tekniska universitet, 2017; Salomonsson, 2019; Stockholms universitet, 2021; UHR, 2019). Flera studier visar emellertid att det finns en stor diskrepans mellan universitetens uttalade nolltolerans och de utsattas upplevelse av sexuella trakasserier (Andersson, 2007; Carstensen, 2004; Eliasson, 1998; Hensing & Larsson, 2000; Larsson & Tyden, 2006; Muhonen, 2016; Pernrud, 2004).

Den nationella forskningsstudien om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien som är en del av forsknings- och samverkansprogrammet om genusbaserad utsatthet i akademien visar att 5,2% rapporterat utsatthet av sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna, 14% att de varit åskådare och 0,5% att de varit förövare (Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet, 2021). Studier på området visar att en majoritet av de som upplever sig utsatta för sexuella trakasserier inte gör formella anmälningar (McDonald, 2012; Bondestam & Lundqvist, 2018). Istället hanteras sexuella trakasserier av den enskilda, tillsammans med nära kollegor eller andra förtrogna (Carstensen, 2004; McDonald, 2012; Bondestam & Lundqvist, 2018). De kvinnor som anmält sexuella trakasserier upplever inte heller att de får det stöd som de förväntar sig och att tilltron till ledningen minskar när den inte tar itu med problemen. Denna bild stämmer överens med den bild som framkommer i den här studien. Det är få kända ärenden och få personer som träder fram och berättar om sexuella trakasserier, få om ens något ärende blir konstaterat som sexuella trakasserier i den efterföljande hanteringen av ärendena. Denna rapport vill fördjupa förståelsen kring detta. Här är en röst från materialet som belyser detta:

IP: Jag vill säga att det är väldigt, väldigt få anmälningar. Jag vet om, jag tror det är två det här året som jag vet om.

I: Har det hänt någon gång på Umeå universitet de sista 10 åren, att det blivit definierat som sexuella trakasserier?

IP: Nej.

Syfte och forskningsfrågor

Föreliggande rapport har tillkommit på uppdrag av Karolinska Institutet och Umeå Universitet för att bidra med kunskap om vad som händer när arbetsgivaren vid ett lärosäte får kännedom om misstänkta sexuella trakasserier och från den kunskapen kan utveckla sitt arbete för att motverka sexuella trakasserier. Rektorn vid Umeå universitet har avsatt medel från strategiska resurser 2020 för studien (Dnr: FS 2020/203) och vid KI är studien en insats inom ramen för KI:s arbete med regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering och den av rektorn beslutade jämställdhetsintegreringsplanen för 2021-2022 (dnr 1-971/2020). Rapporten är författad av docent Britt-Inger Keisu vid Umeå universitet, föreståndare vid Umeå centrum för genusstudier, och ekon.dr., universitetslektor och jämställdhetsstrateg Klara Regnö vid Karolinska Institutet och Mälardalens högskola, vilka också svarar för slutsatser och överväganden inom ramen för arbetet.

Syftet med studien är att undersöka Karolinska institutets och Umeå Universitets ärendehantering av sexuella trakasserier och följa hur frågan vandrar i organisationen genom att belysa berörda aktörers erfarenheter och vilka konsekvenser detta får. Härigenom belyses de organisatoriska förutsättningar som leder fram till den diskrepans mellan universitetets uttalade nolltolerans och anställdas erfarenhet av sexuella trakasserier som konstaterats i tidigare studier. Studien bidrar härigenom till fördjupad kunskap om hur universiteten kan arbeta mer framgångsrikt mot sexuella trakasserier och stödja inblandade aktörer i processen.

De forskningsfrågor som väglett arbetet och analysen är:

- Vad är nolltolerans i praktiken? Vad händer och händer inte och varför vid misstänkta sexuella trakasserier?
- Vilka aktörer involveras, vilka avväganden görs, vilka åtgärder vidtas, och vilka konsekvenser får detta?
- Vad har de olika aktörerna som berörs för erfarenheter och hur framträder händelsen genom olika aktörer i processen och vad får det för konsekvenser?
- Vilka normer och värderingar finns kring sexuella trakasserier hos olika aktörer och vilka konsekvenser har detta sätt att tänka?
- Vilka är de regelmässigt möjliga sanktionerna som organisationen kan vidta?

Datamaterial och avgränsning

Under hösten 2020 och våren 2021 genomfördes 16 semistrukturerade intervjuer med personer som på olika sätt kommit i kontakt med fall av misstänkta sexuella trakasserier, på sin arbetsplats eller i sin position vid universiteten. Några av informanterna har kommit i kontakt med enstaka fall och andra med många och under flera års tid. Intervjuerna var cirka en och en halv timme långa med fem män och 11 kvinnor.

Avgränsningen är fokuserad på anställda, inte studenter, och det av tidsskäl. Fokus för studien är att den organisatoriska processen - inte själva händelserna, vad de sexuella

trakasserierna består i eller skuldfrågan - utan hur frågan tas omhand i organisationen. Vi har valt benämningarna: *den som upplever sig utsatt* och *den som misstänks ha utsatts*.

I arbetet har Humanistisk- och samhällsvetenskapliga forskningsetiska principer tillämpats (Vetenskapsrådet). Deltagande i intervjuer har varit frivilligt och informanter har garanterats konfidentialitet. Datamaterial behandlas konfidentiellt. Datamaterialet har bearbetats i dataprogram för kvalitativ analys (Maxqda2020 och Nvivo) där forskningsfrågorna har väglett den tematiska innehållsanalysen (se tex Graneheim & Lundman, 2004). Resultaten är lärosätessgemensamma och övergripande. Det finns alltså ingen jämförelse mellan universiteten inom ramen för analysen. Under analysarbetet har det emellertid blivit tydligt att utmaningar i och erfarenhet av ärendehantering vid de båda lärosätena kännetecknas av stora likheter snarare än skillnader. Rapportförfattarna har arbetat gemensamt med uppdragets alla delar från design, datainsamling till analys och skrivande.

Teoretisk referensram

Om sexuella trakasserier - kort historik och definition

Att sexuella trakasserier och sexuellt våld är ett utbrett problem både på och utanför arbetsmarknaden, som får allvarliga konsekvenser för människors hälsa och välbefinnande, har konstaterats i många studier (EU, 2014; Lundgren, 2001; MacKinnon, 1979; NCK, 2014; WHO, 2014, 2018). Själva begreppet sexuella trakasserier (sexual harassment) är nära förbundet med juridiken och rättslig reglering av fenomenet. Begreppet myntades ursprungligen av den amerikanska kvinnorörelsen på 1970-talet och gav snabbt genklang inom politiken och resulterade i lagar och politiska ställningstaganden (McDonald, 2012; Zippel, 2006). I Sverige introducerades begreppet sexuella trakasserier år 1987 som en direktöversättning av den engelska termen sexual harassment i samband med Jämställdhetsombudsmannens (Jämo:s) projekt "Kvinnofrid i arbetslivet" FRID-A som genomfördes av Ninni Hagman (Carstensen, 2014). Kort därefter reglerades sexuella trakasserier i 1991 års jämställdhetslag (SFS, 1991:433) som då ersatte den första jämställdhetslagen från 1979 (SFS, 1979:1118).

I dagsläget regleras sexuella trakasserier i Diskrimineringslagen (SFS, 2008:567), där sexuella trakasserier definieras som ett "uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet". Diskrimineringsombudsmannen (DO) exemplifierar det som kommentarer och ord och att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. För att något ska definieras som sexuella trakasserier i lagens mening måste den som trakasserar förstå att beteendet är ovälkommet och oönskat. Den som blir utsatt behöver därför gör klart för den som trakasserar att beteendet är ovälkommet och oönskat. I vissa situationer kan beteendet vara kränkande på ett så uppenbart och tydligt sätt så att det inte krävs någon tillsägelse från den som känner sig trakasserad (Diskrimineringsombudsmannen, 2021). En del handlingar är

brottsliga och regleras i brottsbalkens kapitel fyra och sex, och kan därmed polisanmälas. Dessa är ofredande, sexuellt ofredande, våldtäkt och sexuellt övergrepp (SFS, 1962:700).

Ninni Hagman presenterade redan 1988 erfarenheterna från FRID-A-undersökningen i boken "Sextrakasserier myter, fakta och råd" (Hagman, 1988) där hon exemplifierar vad sexuella trakasserier är genom den så kallade sextrakasseritrappan. Trappan är inte någon rangordning av vilka handlingar som upplevs som mest allvarliga eller kränkande av den utsatta. En person kan vara utsatt för någon eller några handlingar parallellt men trappan visar också att sexuella trakasserier kan vara ett gradvis stegrande skeende där det inledningsvis är svårt för den utsatta att se det som sexuella trakasserier och själv tagit på sig ansvar och skuld för det som händer.

- "Komplimanger" – när de ges istället för ett professionellt bemötande.
- Tafs utan att röra – att till exempel stirra på könsdelar eller komma med sexuella anspelningar.
- Den vänliga klappen – direkt och ovälkommen beröring, till synes oskyldigt men kan vara kränkande.
- Tafsande på gränsen – att råka stryka sig mot någon i kopieringsrummet eller plocka bort hårstrån från någons bröst.
- Tafsande och andra övergrepp – sexuella ord och handlingar som är uppenbart kränkande. Det yttersta hotet – hot om att om personen inte går med på de sexuella kraven kommer den utsatta inte att få högre lön eller befordran.

En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare har blivit utsatt för sexuella trakasserier i samband med arbetet, är skyldig att utreda omständigheterna kring de angivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att de sker i framtiden. Vilka åtgärder som kan vidtas, som ses som skäliga, för att hindra att trakasserier fortsätter beror på situationen. Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket uppger att det i vissa situationer kan räcka med en tillsägelse eller uppmaning för att trakasserier ska upphöra. I andra fall kan det vara nödvändigt med en varning eller omplacering. Om inget annat hjälper kan det bli aktuellt med uppsägning eller avsked (Diskrimineringsombudsmannen & Arbetsmiljöverket, 2019). Efter genomförda insatser ska arbetsgivaren följa upp situationen och undersöka om de sexuella trakasserier upphört. Om de sexuella trakasserier fortsätter har insatserna inte varit tillräckliga och arbetsgivaren måste vidta ytterligare åtgärder för att stoppa dem (a.a.). Om arbetsgivaren gjort vad den kunnat för att utreda, men inte kommit fram till att det är fråga om sexuella trakasserier uppger Arbetsgivarverket att en arbetsgivare inte är skyldig att vidta några åtgärder, men ska informera den som påstått sig utsatt och den som utpekats om vad de kommit fram till och att arbetsgivaren inte kommer att göra något mer (Arbetsgivarverket 2021). Diskrimineringsombudsmannen (2021) påpekar emellertid att det faktum att en person påstår att den känner sig utsatt för trakasserier kan, oavsett vilka åtgärder som

enligt lagen måste vidtas i det enskilda fallet, vara en signal om att det finns problem på arbetsplatsen. Det finns då skäl att arbetsgivaren inriktar dig på förebyggande insatser, som till exempel information och utbildning av medarbetare och chefer (Diskrimineringsombudsmannen, 2021).

Diskrimineringslagen innehåller också ett förbud mot repressalier (SFS, 2008:567). Det innebär att en arbetsgivare inte får bestraffa den som har anmält eller påtalat sexuella trakasserier eller påtalat att arbetsgivaren inte har utrett och åtgärdat påstådda sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det gäller även den som medverkar i en utredning, genom att föra sin egen talan eller lämnar uppgifter till en utredning. Repressalieförbudet skyddar arbetstagaren mot bestraffningar eller hämndaktioner som leder till försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor. Det kan handla om att arbetstagaren får en orimlig arbetsbörda, blir fråntagen sina uppgifter, tilldelas sysslor som inte motsvarar kompetensnivån, eller behandlas hotfullt och kränkande (Diskrimineringsombudsmannen, 2021).

[Sexuella trakasserier på arbetsplatser och i akademien: Kunskapsläget och identifierade kunskapsbehov](#)

Forskning om sexuella trakasserier har expanderat kraftigt sedan sexuella trakasserier uppmärksammades som ett socialt fenomen och började regleras genom lagstiftningen för ungefär 40 år sedan (MacKinnon, 1979; McDonald, 2012). I spåren av Metoo-uppropet har det publicerats flera översikter av kunskapsläget i svensk och nordisk arbetslivskontext samt forskning om akademien i Sverige och internationellt (Bondestam & Lundkvist, 2018, 2019; Svensson, 2020). Översikterna visar att nordiska studier av sexuella trakasserier i huvudsak har fokuserat på olika branscher och specifika yrken. Resultaten i dessa har emellertid flera gemensamma drag. Till exempel uppmärksammas underrapportering och tystnadskultur som gemensamma problem i alla de studerade branscherna. Det är få av de som är utsatta för sexuella trakasserier rapporterar, vilket gör att mörkertalet blir stort. (Svensson, 2020). Få formella anmälningar görs, uppskattningsvis endast mellan fem och trettio procent av alla fall av sexuella trakasserier och det är färre än en procent av de som anmäler som deltar i en juridisk process (Bondestam & Lundkvist, 2018). Underrapportering av sexuella trakasserier är kopplad till en rädsla för att bli misstrodd, utsättas för repressalier och negativa karriärmässiga konsekvenser (Salomonsson, 2019; UHR, 2019).

Studier av sexuella trakasserier i akademien domineras av prevalensstudier, dvs. studier som mäter förekomsten av fenomenet. Dessa studier saknar ofta kontextualisering av fenomenet genom att det saknas kunskap om hur sexuella trakasserier är kopplade till organisation och arbetsplatskultur, kunskap kring de organisatoriska processer inom vilka sexuella trakasserier sker, och hur organisations- och arbetsplatskultur kan utgöra både möjligheter och hinder för att sexuella trakasserier sker (Bondestam & Lundkvist, 2018; Svensson, 2020). Forskningsfältet är överlag individorienterat i den bemärkelse att det är individers utsatthet

som räknas, beskrivs och analyseras. I den utsträckning konsekvenser analyseras handlar det främst om fysiska, och psykiska konsekvenser för utsatta individer och det saknas i stor utsträckning kunskaper om konsekvenser för arbetsgrupper, arbetsmiljö, studiemiljö och organisationskultur. Detta individfokus synliggörs också i de kunskapsbehov som identifieras i flera forskningsöversikter som i utöver utsatta även påtalar att det behövs mer kunskap om åskådare, personer som bevittnar sexuella trakasserier (på engelska bystanders) och förövare, personer som utsätter andra för sexuella trakasserier.

Ett annat tema som uppmärksammas i forskningen om akademien är att juridiska definitioner blir alltmer vägledande för forskning om sexuella trakasserier. Studier som tar juridiska definitioner som utgångspunkt har på förhand definierat hur utsatthet i akademien ska förstås, vilket försvagar maktperspektivet och kopplingen till forskning om sexualiserat våld, makt, och genusteoretisk organisationsforskning (Bondestam & Lundqvist, 2018). Juridifiering är en term som används för att beskriva ett skeende som där samhälleliga aktiviteter och problem i allt större grad regleras av lagar och juridisk förståelse på bekostnad av den förståelse som finns inom det sociala fältet själv (Cane & Conaghan 2008). I relation till sexuella trakasserier innebär det att detta samhällsproblem i allt större utsträckning beskrivs i rättsliga termer och att lösningar på problemen söks i ändrad lagstiftning och rättspraxis (Bondestam & Lundgren, 2018).

Carstensen (2004) resonerar kring MacKinnons (1979) analys av konsekvenserna av hur samhällets juridiska instanser förhåller sig till våldtäkt, vilket har paralleller till förhållningssättet kring sexuella trakasserier. Enligt MacKinnon har det juridiska systemet formats utifrån antagandet att kön saknar betydelse. Detta blir problematiskt då den underliggande maktrelationen och de förställningar som är förknippade med den inte synliggörs. Ett sätt som den underliggande maktrelationen manifesteras på är att män har tolkningsföreträde för vad som räknas som sexualitet. Det blir därför mannens tolkning av kvinnans samtycke som blir avgörande. Detta får som konsekvens att fokus inte sätts på vad som händer i den enskilda situationen utan att fokuset istället snarare blir en fråga om vems tolkning av situationen som ska gälla. Det blir som Carstensen formulerar det: "kvinnans uppgift att visa att hon inte "samtyckte"" (Carstensen, s. 43). Carstensen lyfter fram hur MacKinnons analys synliggör att kvinnors rättighet ligger i att tacka ja eller nej, dvs. att samtycka eller ej till mäns inviter medan män förväntas vara de som tar initiativ. I lagens namn ses samtycke som ett fritt val under antagandet om att det råder jämlika maktförhållanden mellan könen: "Mäns önsningar eller begär förutsätts ligga i kvinnors händer att antingen väcka eller avböja" (Carstensen, s. 43). I MacKinnons analys är det maktrelationen mellan kvinnor och män som står i centrum, men resonemanget går att

överföra till andra maktförhållanden i akademien t.ex. kopplade till position och senioritet och andra diskrimineringsgrunder.

En organisationsteoretisk modell

Studien har väglett av en organisationsteoretisk ansats och för detta har en modell utvecklats (se figur 1.). I fokus är ärendehantering, hur handläggning av ärenden kring sexuella trakasserier förvaltas i organisationen. Handläggningen av ärenden sker i ett organisatoriskt sammanhang som består av den organisationens struktur och organisationens kultur. Organisationen själv förhåller sig också till det omgivande samhället som har lagar som reglerar hur sexuella trakasserier ska hanteras. De olika delarna i modellen nedan illustrerar på en övergripande nivå vilka organisatoriska dimensioner som aktiveras i handlägningsprocessen.



Figur 1. Organisationsteoretisk modell (egen).

Avslutningsvis, förutom att följa hur frågan vandrar i organisationen genom att belysa berörda aktörers erfarenheter, syftar föreliggande studie även till att utforska vilka konsekvenser ärendehantering har för den som upplever sig utsatt, andra involverade aktörer, den som misstänks ha utsatt samt för organisationen i stort. De empiriska resultaten i föreliggande rapport kommer belysa modellens olika delar.

Organisationsstruktur

En *organisationsstruktur* syftar på hur arbete fördelas och koordineras samt vilken auktoritetsfördelningen är (tex Mintzberg, 1993). I den formella strukturen för ett lärosäte samordnas arbete och ansvar kring ärendehantering av sexuella trakasserier mellan chefer och HR på olika nivåer samt med jurister. De styrinstrument som finns tillgå i arbetet är flera: lärosätens policyer samt värdegrunds- och visionsdokument. Vidare är arbetet reglerat via två lagar, diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen. För att skapa en djupare förståelse för studiens resultat kan kunskap kring akademien som organisation och dess

organisationsform vara ett fruktbart verktyg. Mintzberg (se 1979 eller 1993) har identifierat fem delar i organisationers uppbyggnad (se figur 2). Dessa är: strategisk ledning i toppen, mellanchefer och därunder i organisationshierarkin finns den operativa kärnan. Därutöver finns en stödjande teknostruktur eller stab samt olika former av stöd i en servicestruktur.



Figur 2. Organisationers fem delar (Mintzberg, 1993, s. 11).

De fem delarna kan ha olika omfattning och utförande beroende på verksamhet och skapar olika *organisationsformer*. Organisationsformer ger olika förutsättningar för att leda och styra verksamheten. Akademin skulle enligt Mintzbergs (2009, s. 23) teori definieras som en *professionell byråkrati*. Utmärkande för denna organisationsform är att personer i den operativa kärnan har en formell utbildning och ofta är specialister inom ett område. Organisationsformen kännetecknas också av att beslutfattandet är decentraliserat och sker baserat på medlemmarnas utbildning (profession), regler och normer. Den operativa kärnan är en central i denna organisationsform som strävar mot en koordinering och standardisering av kompetens (se figur 3). Till den operativa kärnan hör en relativt stor stödfunktion (servicestruktur i figur 2) vars centrala uppgift är att just stödja och hjälpa de professionella.



Figur 3. Den professionella byråkratin (Mintzberg, 1993, s. 194).

Den operativa kärnan kännetecknas av en hög grad av autonomi och kontroll över arbetet för personerna som ingår i den. Det innebär att de professionella inte är särskilt beroende av sina närmsta kollegor för att kunna genomföra sitt arbete, men i högre grad av sina avnämare (i en akademisk kontext kan det vara studenter, forskningsråd, vetenskapliga tidskrifter, samhället). Även om arbetet är standardiserat skulle dock en arbetsuppgift aldrig genomföras på exakt samma sätt av de professionella eftersom dessa samtidigt är

specialister. Automin till trots kommer de professionella att dra nytta av varandra genom att dela resurser, kostnader och kunskap.

Organisationskultur

I modellen inkluderas *organisationskultur* vilket inbegriper de grundläggande antaganden, normer och värderingar som genomsyrar organisation vilket har betydelse för hur sexuella trakasserier betraktas och hanteras (Acker, 1990; Schein & Schein, 2017). I ärendehanteringens involverar olika aktörer exempelvis medarbetare, chefer, HR-ansvariga och jurister (men även externa aktörer som företagshälsan eller forskningsfinansiärer). Dessa har olika positioner i organisationshierarkin, olika kunskap om och förståelse av vad sexuella trakasserier är, vilket påverkar hanteringen av ärenden. En kultur kan också vara homosocial. Homosocialitet är ett begrepp som används för att förstå hur mansdominans på ledande positioner upprätthålls genom mäns relationer till varandra. Homosocialitet beskriver hur människor som liknar varandra bygger relationer med varandra genom att de söker sig till, identifierar sig med och orienterar sig mot varandra. (Lindgren, 1996; Lipman-Blumen, 1976). Lipman-Blumen (1976) använde begreppet för att beskriva hur män relaterat till varandra, attraheras och stimuleras av varandras sällskap. Homosociala relationer är ofta långvariga och består av gåvor och gengåvor över tid.

Empiriska resultat

I detta avsnitt presenteras studiens empiriska resultat i avsnitten: *Formell och informell organisationsstruktur, Organisationskultur, Handläggning av ärenden, Den juridiska processen samt Konsekvenser för inblandande*. Vid intervjuerna framkom att informanternas erfarenhet av ärenden kring sexuella trakasserier är att den person som misstänks ha utsatt en eller flera kvinnor för sexuella trakasserier är en man med hög position och status i den akademiska organisationshierarkin, medan den som upplever sig vara utsatt är en kvinna med lägre position och status.

Formell och informell organisationsstruktur

Handläggning av ärenden kring sexuella trakasserier samordnas och är formaliserad via handläggningsordningen vid lärosätena, men det blir tydligt i materialet att en informell organisationsstruktur i hög utsträckning påverkar denna process. Det hänger samman med de kontakter och samarbetspartners en forskare har i relation till forskarsamhället i stort, både nationellt och internationellt. Kontakter bygger långvariga relationer över tid, där vänskap inte sällan blir en del av den professionella relationen. Vidare var det tydligt att både den formella och informella makten och statusen som en anställd har samt om och i så fall vilken forskningsfinansiering som fanns och hur kontakten gentemot dessa finansiärer var påverkade ärendehanteringens. Maktrelationer och beroendeförhållande är ett resultat av både den formella och informella organisationsstrukturen som producerar relationer av över- och underordning.

Organisationskultur

I denna studie följer vi hur ärenden om sexuella trakasserier vandrar i organisationen efter att arbetsgivaren har fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier. För att få en

förståelse för det sammanhang inom vilket förvaltning och ärendehantering sker inleder vi de empiriska beskrivningarna med att utforska vad som karaktäriserar organisationskulturen.

Det blev tydligt under intervjuerna att informanterna uppfattade att sexuella trakasserier var en fråga av särskilt känslig karaktär. De berättar genomgående att den som blivit utsatt inte vill göra en formell anmälan då det innebär att anonymiteten kommer röjas. En central förklaring till oviljan är farhågan om att det kommer att påverka karriären negativt vilket framkommer av citaten nedan:

Om man berättade, så la man till i nästa steg att, jag vill inte att ni går vidare med det här, det kommer som nästa budskap. Det är nästan en, inte en försiktig begäran utan nästan att, 'jag förbjuder er att gå vidare med det här för då kommer jag råka illa ut', antingen kommer jag råka illa ut, och varför råkar jag illa ut? Jo för det kommer sätta käppar i hjulet för min fortsatta karriär eller för nästa jobb, då blir jag föremål för något.

Informanterna är samstämmiga om att rädslan för negativa konsekvenser ofta är anledningen till att inte gå vidare med en formell anmälan, men också rädslan av att inte bli trodd är ett framträdande tema. Denna rädsla kan förstås mot bakgrund av att bilden av den som misstänks ha utsatt en person för sexuella trakasserier framträder i materialet som en person i maktposition, med starka nätverk och betydelsefulla kontakter och som är ansedd som en framstående forskare. Den som upplever sig utsatt har ofta tvärtom inte kommit lika långt i sin karriär, har en lägre position och vetenskaplig status och har inte lika omfattande forskningsnätverk.

Man märkte ju att hon inte ville anmäla honom för det här, hon var rädd för konsekvenserna, det var främst konsekvensen att inte bli trodd. Att man kände att det här är en person som är kompis med rektorn och dem som också är involverade i [namn på del av universitet] som är en potentiell arbetsmarknad för mig.

Man hade sett hur det gått för andra kvinnor som sagt ifrån. Vi ville bara uppmärksamma ledningen om att det pågår saker, vi ville inte gå ut med namn eller göra en anmälan.

Ytterligare ett genomgående tema i informanternas förklaringar till oviljan att påtala händelser eller anmäla är kopplat till skam. Att inte bli tagen på allvar och bli trodd om man berättar, vilket illustreras av citatet nedan:

I: Varför valde du att inte göra det? [anmälan]

IP: Jag skämdes för mycket, faktiskt. Jag var väldigt rädd för att inte bli trodd på. Och så kände jag skam. Det gör jag väl fortfarande. /.../ Det som var problemet, det som blev haken var att varken jag eller de andra kvinnorna som hade saker att berätta ville gå ut med namn. Väldigt mycket skam, väldigt mycket av vårt akademiska kapital kändes bundet till den här personen.

Även de personer som inte själva är utsatta men på olika sätt kommit i kontakt med ärenden i sitt arbete finns en förståelse kring de utsattas tvekan, rädsla och de delar deras osäkerhet kring hur ärendena ska hanteras och tas emot i organisationen.

Det fanns inget som tydde på att det skulle mottas särskilt bra, jag vet inte exakt varför man inte gjorde anmälan, men jag skulle också vara tveksam till att göra en anmälan om jag var i de här personernas position. Klassiskt me too, det finns ett maktförhållande inblandat, man vill inte förlora jobbet och man vill inte bli utpekad som den som är besvärlig.

Informanterna berättar vidare att det finns en osäkerhet, ett obehag och en rädsla att göra fel i ärendena även hos dem som får kännedom, särskilt hos dem som har i uppdrag att på olika sätt agera. Informanten i citatet nedan svarar på frågan om vad som händer i organisationen när man fått kännedom om en person som upplevt sexuella trakasserier:

Ja, vad händer... det beror på ärendet, svårt att ge någon klar och tydlig mall att exakt det här händer. Det jag kan uppleva - nu kommer jag försöka vara så ärlig jag kan - det jag kan uppleva är att det finns en osäkerhet och rädsla kring ärendena. Dels från prefekthåll, att man är rädd för vad det här innebär, man är rädd, man vet inte riktigt vad jag ska göra som prefekt. Det finns en rädsla hos oss inom HR att vi inte ska uttrycka oss fel. Och det finns en rädsla från juristhåll av att vi inte ska hantera det på rätt sätt. Dels det, om vi tänker i känslan som skapas finns det en rädsla.

Rädslan beskrivs hänga samman med erfarenheten av att det är förenat med risk och utsatthet i organisationen att vara involverad i och ha ansvar för denna typ av ärenden. Informanten i citatet nedan beskriver att ärenden kan skapa stort intresse vilket skapar synlighet för dem som är involverande i hanteringen där ens agerande och icke agerande observeras. Samtidigt beskrivs en ensamhet och en känsla av att stå själv med ansvaret om någonting blir fel. Den som handlägger ärenden riskerar också att själv bli anklagad eller smutskastad.

Jag måste veta att jag gör rätt och det är den känsla man har, chansen att trampa fel är enormt stor. Alla håller ögonen på en, ingen säger något, alla väntar bara på att man ska göra fel, det är den känslan som griper en. Det var det jag hela tiden hade i bakhuvudet, eller rättare sagt, närstående personer sa: 'akta dig nu' i det här sammanhanget för vad som kan hända, jag tänkte inte att den möjligheten fanns, men det kom som ett brev på posten. Där anklagas jag för både det ena och det andra.

Jämsides med rädslan och skammen synliggör våra data att det finns en fördragsamhet mot de som uppfattas vara framstående forskare. De framställs som att de *står över* det formella systemet och att de inte ska tyglas. Det blir tydligt i informanternas berättelser att det uppfattas som naturligt eller normalt att akademisk framgång är åtföljt av makt och

privilegier. Två exempel av citat synliggör denna hållning där både rektorn och finansiärer uppfattades stödja den som misstänktes ha utsatt andra för sexuella trakasserier:

Han var lite såhär golden boy med stöd från rektorn och finansiärer och dylikt.

Ja, Namn Namn och forskningsfinansiärerna högaktade forskaren och de misstrodde till en början det här som sades om honom, så det var en aktör som liksom påverkade hela processen negativt skulle jag vilja säga.

Under intervjuerna beskriver informanterna att personens status och placering i organisationshierarkin påverkar hanteringen av de misstänkta sexuella trakasserier. Högre status skapar en större försiktighet och varsamhet i hanteringen vilket beskrivs av informanten i citatet nedan.

Han [chefen] sa de minnesvärda orden att hade det varit en vaktmästare hade han fått gå, men nu är det Namn Namn, ja, så där var ingångsvärdet i den här jädra soppan.

I processen när ett ärende utreds framkommer också att det förekommer att den som är misstänkt mobiliserar stöd genom kontakter och nätverk. Citatet nedan beskriver hur en misstänkt forskare kontaktat kollegor som fungerat som karaktärvittnen för forskaren.

Han involverade en massa människor själv som varit med på konferensen, som skulle vara några slags karaktärvittnen åt honom, så jag tror han skickade in tolv personer som var karaktärvittnen i utredningen. [...] Jag visste inte om jag skulle skratta eller gråta, karaktärvittnesbevisning har vi slutat med i Sverige för länge sedan.

Beskrivningen av hanteringen av de utsatta skiljer sig från det stöd och den varsamhet som framträder i hanteringen av de som misstänks ha utsatt. Det genomgående temat i beskrivningarna av de som upplever sig utsatta är istället misstro och ifrågasättande. Misstroendet kan till exempel yttra sig som en föreställning om att det är de som berättat som egentligen har problem. Citatet nedan beskriver hur hanteringen upplevs som oprofessionell och "skvallrig" där man fokuserar mer på att efterforska vilka som känner sig utsatta än att hantera situationen så ett sakligt sätt.

Jag pratade med en ansvarig chef en del om det här, och chefen sa till mig vid något tillfälle att: 'det är väl en av de där...'. Chefen var allt annat än professionell, ville skvallra med mig om vilka det var och inte, de som var utsatta. Man förstod ju att det här inte hanteras med respekt... ja, vad ska man säga, jag kallar det gubbigt, den ansvariga chefen antydde att det var tjejerna som hade samarbetsproblem, det var en väldig aura av att här ställer man sig inte på tjejernas sida.

Misstro mot de utsattas berättelser av utsatthet är ett genomgående tema i beskrivningarna. Citaten nedan visar hur de som berättar får sin trovärdighet ifrågasatt och deras utsagor omtolkas till att handla om någonting annat än just sexuella trakasserier.

Det fanns personer på plats som uttryckte en tvekan om huruvida berättelserna om sexuella trakasserier egentligen var någonting som jag hade hittat på och startat, att det egentligen handlade om en konflikt mellan mig och Namn.

De var väldigt mycket det här att vadå, de tjejerna har ändå haft relationer med Namn.

Informanten i citaten nedan beskriver hur hon främst mötte misstro hos kollegor till den misstänkta mannen, män med makt vars egna karriärer gynnats av kontakter och samarbeten med den misstänkte förövaren. Det var främst de som trodde att det som fördes fram var lögn eller egentligen handlade om någonting annat. Men det fanns också män som trodde på henne och det är tydligt att det straffade sig för dem, genom att de fick dra sig ur egna samarbeten och göra saker som inte var fördelaktiga för dem.

I: Vilka upplevde du hade den ingången? Alltså att det var en lögn eller att det egentligen handlade om någonting annat.

IP: Professorer, män med makt, män vars egen karriär haft god nytta av Namns arbete och hans förmåga att entusiasmera finansärer och annat. Samtidigt fanns det också män som stred jättehårt, som var en allierad, även om det var väldigt sent. Han sträckte ut till mig om det var sant, han gjorde vad han kunde. Drog sig undan Namn, informerade finansärer, gjorde saker som sved helt enkelt, det kändes sjukt bra. Han trodde på mig även om jag inte polisanmälde.

Sammanfattning organisationskultur

Materialet visar att den akademiska organisationskulturen i relation till sexuella trakasserier kännetecknas av:

- Ovilja, skam och rädsla för att anmäla och påtala händelser hos den som blir utsatt, rädsla för negativa konsekvenser.
- Misstro av berättelser om utsatthet, trovärdigheten ifrågasätts, 'handlar egentligen om någonting annat'.
- Osäkerhet, obehag och rädsla för att göra fel hos den som får kännedom.
- Fördragsamhet med framstående forskare. De 'står över' det formella systemet. Ska inte tyglas.

Handläggning av ärenden

Avsnittet ovan visar att organisationskulturen påverkar viljan och möjligheten att påtala händelser och att träda fram. I detta avsnitt fortsätter den empiriska beskrivningen där vi utforskar vad som händer när någon i organisationen får kännedom om misstänkta sexuella trakasserier, hur handläggningen av ärenden fungerar. Vid de två universiteteten finns handläggningsordningar som ska vägleda arbetet med handläggning av ärenden av sexuella

trakasserier. Fokus i rapporten är emellertid inte på vad som står i dessa utan hur dessa omsätts i praktiken och i vilken utsträckning informanterna hänvisar till handlägningsordningarna som vägledning i arbetet.

När en händelse kommer till arbetsgivarens kännedom är arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen skyldig att vidta åtgärder. Informanterna beskriver det som att en händelse blir ett ärende som på något sätt ska hanteras i organisationen. De skiljer på ärenden och anmälningar. Vid en anmälan behöver den som påtalar problemet träda fram med namn för att möjliggöra en utredning där båda parter har möjlighet att ge sin syn på det som inträffat. Som framgår av avsnittet ovan finns en rädsla och ovilja att träda fram på det sätt som krävs vid en formell anmälan och utredning. Många ärenden blir därför inte formella anmälningar eller utredningar. För att göra en anmälan kan inte den som upplever sig utsatt vara anonym. En anmälan innebär i många fall, men inte alla, att ärendet diarieförs.

Hantering av ärenden beskrivs vara svåröverblickbar. Informanterna beskriver även diarieförda anmälningar som svåröverblickbara då det inte finns något specifikt nyckelord som används vid registrering av anmälningar utan de kan benämnas olika vid olika tillfällen. Det visar sig svårt att få en samlad bild av antalet ärenden vid universiteten. Ingen av de intervjuade har en översiktlig bild av exempelvis hur många ärenden som finns och var och av vem dessa tas emot eller kan beskriva hur det går att ta reda på denna information. Informanterna beskriver att kunskapen om ärendena endast finns i individers minne och att det även är svårt att få en samlad bild, vilket framkommer av citaten nedan:

Jag tror att det mesta är informellt, men om det går till att man gör en formell utredning då finns det dokumenterat, men jag vet inte om vi för övergripande statistik i något system utan då får man nog vända sig till den enheten som gör utredningen. Den har koll på det tänker jag. Utredningen vi gör får ett diarienummer och går att söka på i bästa fall. Men det är klart att det kanske inte alla gånger står diskrimineringsutredning. Jag tror att det är jättesvårt att få någon fantastisk bild genom att fråga registraturen, man får nog försöka leta upp personer som kan ge svar ungefär som jag, personer som sitter med utredningarna tror jag är de enda som har en överblick över det hela.

Bristen på överblick och statistik gör det också svårt att följa upp effekten av eventuella åtgärder. Det framkom också att det saknades uppföljning av ärenden och utvärdering av ärendehantering och dess handläggning. Vidare beskriver informanterna hanteringen av dokumentationen som otydlig och ofullständig. Citatet nedan visar att det är oklart vad som gäller vid hanteringen av dokumentationen av ärenden och hur den ska tas omhand.

Det var jättesvårt att veta just det här med sekretessen, vad kunde jag göra, vad måste jag göra med den information jag fick, utifrån det här när det kommer till arbetsgivarens kännedom så ska arbetsgivaren agera [...] jag samlade allting, jag hade min rullhurts med den låsta lådan längst ner och där hade jag alla mina papper med anteckningar från telefonsamtal, utskrift av en del mail, jag fick en sammanställning av henne som ville få stöd.

En central iakttagelse är att många olika aktörer på olika sätt berörs av och blir inblandade i ärendehantering och anmälningar. I intervjuerna framkom t.ex. ett ärende där det sammantaget i informanternas berättelser nämndes 38 olika aktörer, både i och utanför organisationen. De intervjuade personerna beskriver att diskussioner sker på olika arenor med olika aktörer och det gör att bilden av vad som hänt skiljer sig åt. Den finns ett lågt förtroende och bristande kommunikation mellan olika aktörer som är involverade i ärendehantering. Olika personer har olika bild av vad som skett och inte skett och när det finns många olika bilder framstår det som att det cirkulerar "skvaller", snarare än att det beskrivs av informanterna som en professionell process. Det blir också tydligt att ärendehantering skapade engagemang och involverade prestige då namnkunniga personer berördes på olika sätt av ärendet, t.ex. genom samarbeten med den misstänkta förövaren.

Det var väldigt geggigt, mycket prestige och engagemang i det här.

Jag fick väldigt mycket skvaller om det här i och med att jag kände flera involverade personer, personligen också. Men det var ju så att det man fick känslan av var allt annat än protokollfört, man satte upp regler.

Personer som på olika sätt är involverade i ärendehantering beskriver att det görs avsteg från handlägningsordningen och att det förekommer att hanteringen av ärenden frikopplas från den formella handlägningsordningen. De skapar en upplevelse av otydlighet kring mandat och ansvarsfördelning när handläggningen förändras allt eftersom processen pågår. Informanter berättar bland annat att ärenden flyttas från ansvariga utan kommunikation. Andra avsteg som beskrevs var att den som misstänks ha utsatt andra för sexuella trakasserier själv gått förbi sin chef och kontaktat personer längre upp i organisation för att få stöd utan att frågan skickas tillbaka nedåt i linjen, där den enligt handlägningsordningen hör hemma. Personerna i citaten nedan beskriver sådana situationer.

Och när det väl blev den här kartläggningen [...], då upplevde jag att allt flyttades upp ovanför mitt huvud, då var det möten mellan x-chef och y-chef och den här personen. Jag minns också att jag var med på ett möte, för det skulle göras en handlingsplan, så stod det i rutinerna, om det finns beteenden som är problematiska eller felaktiga ska det hanteras med en åtgärdsplan, och den där handlingsplanen såg jag aldrig, det var liksom över mitt huvud.

Vår ambition var att få in det här i de gängor som gällde, men det fanns ett problem förstod jag väldigt tidigt, det var att han gick förbi fakultetsledningen och gick direkt till rektorn.

För de som upplever sig utsatta upplevs processen som otydligt. Det är oklart vem som har ansvar för vad och vad som ska göras. Det brister i återkopplingen och till den som upplever sig utsatt. Ett exempel i citatet nedan visar att en person är osäker på om det ens har genomförts en utredning. Det blir tydligt att de som upplever sig utsatta för sexuella trakasserier far illa i processen.

I: Var det en utredning?

IP: Ja, kanske, jag tror inte det finns något om det någonstans faktiskt, jag tror att det var en informell grej. Resultatet var att jag gick dit, några fler gick dit och pratade. En gång, ett enda möte. Sedan fick jag ett telefonsamtal av kvinnan som sa att 'vi bedömer inte att det är så allvarligt och det bästa du kan göra är att lägga det bakom dig om du inte vill göra en polisanmälan'. Jag var tvungen att säga 'ursäkta, du får säga det en gång till', så satte jag på högtalaren så min dåvarande pojkvän fick höra.

Ett annat genomgående tema i informanternas berättelser både de som upplever sig utsatta, och de som på andra sätt genom sin roll blir involverade i ärendehantering, är bristen på stöd. Det stöd som beskrivs är mer av informell karaktär, "kamratligt" i förbigående eller "under bordet". Chefen i citaten nedan beskriver hur hon själv var i behov av både emotionellt och professionellt stöd och att det var något hon förväntades lösa själv.

Jag efterfrågade stöd hela tiden men de sa att 'Du kan väl gå och prata med någon på företagshälsan och jag tyckte i det här sammanhanget att jag inte både kan vara emotionellt stöd åt kvinnorna, mellanledet i hela den här processen och dessutom leda verksamheten.

I: Vilken typ av stöd hade varit bra för dig?

IP: I efterhand tänker jag att när det här uppdragades skulle någon direkt ha kopplats in, som vet hur man hanterar oegentlighetsprocesser. Att jag skulle få konsultativt stöd i hur vi går vidare, jag och namn, namn, fått stöd i hur man går tillväga när något sådant här uppdragas i en organisation. Det andra är förstås att man skulle ha tagit kontakt med de som är utsatta och frågat 'Vad behöver ni nu?' och jag tycker att jag skulle fått samma fråga, utifrån en personlig upplevelse.

Jag tror att xx-chefen till slut blev ett stöd för mig i processen, men lite under bordet, lite mer kamratligt, men skönt ändå.

Sammanfattning handläggning

Materialet visar att handläggningen av ärenden kännetecknas av:

- Bristande transparens, handläggningen är svåröverblickbar, dokumentation och uppföljning är bristfällig eller saknas.
- Många aktörer och avsteg samt frikoppling från den formella handläggningsordningen.
- Otydliga roller, lågt förtroende och lite kommunikation mellan aktörer.
- Lite stöd till utsatta och involverade i handläggningen.

Den juridiska processen

Vid intervjuerna kring hanteringen av ärenden om sexuella trakasserier blir det tydligt att den juridiska processen är i centrum samtidigt som denna process är ett nålsöga att ta sig igenom. Mycket få personer anmäler på ett sådant sätt att fallet går vidare till formell utredning och få utredningar resulterar i att sexuella trakasserier konstateras. I detta avsnitt undersöker vi närmare de olika stegen i processen och dess konsekvenser.

Av informanternas beskrivningar framgår att juridiska aspekter av ärendehanteringen är i centrum i den bemärkelsen att den fokuserar på att fastställa om en person gjort sig skyldig till sexuella trakasserier i lagens mening. Termer såsom "polisiärt, juridiskt ärende" "offer och förövare", "anklagad", "skuld" och "dom" som för tankarna till juridiska processer återkommer i informanternas beskrivningar av handläggningsspråket. Informanterna är emellanåt inne på att detta skapar förväntningar där universitetet får karaktären av en domstol. Upplevelsen blir synlig i följande citat:

Där kan jag på något sätt ibland känna, eftersom vi är myndighet, att vi nästan dras åt att bli ett polisiärt ärende som ska utredas, vi ska fastställa vem som är skyldig, vi ska konstatera om det här är sexuella trakasserier eller inte, det blir en, jag vet inte, jag kan känna att funktionen inte ger så mycket resultat då när vi hamnar på utredningsnivån.

För att en utredning ska kunna påbörjas krävs en formell anmälan med namngivna personer. Av beskrivningarna framgår att ärendehanteringens fokus därmed är att få den som upplever sig utsatt att träda fram och göra en anmälan. Samtidigt beskriver informanterna de utsattas rädsla för repressalier och rädsla för att inte bli trodd. Det skapar ett slags moment 22 då universitetet bedömer att de inte kan gå vidare med fallet:

Men vi har haft ärenden där det har förekommit, man har flera som har vittnat om det, men ingen vill kliva fram därför att man är rädd för vad som händer sedan, för att det här kanske är någon stor forskare eller sådär som man är rädd ska påverka en i framtiden. Då är det, då kan vi ju inte gå vidare.

Att inte kunna gå vidare med misstänkta fall av sexuella trakasserier beskrivs som frustrerande och otillfredsställande av dem som i sitt uppdrag förväntas agera. Under intervjuerna försöker vi förstå och ta reda på vad som görs istället om det *normala* är att i princip ingen vill anmäla. Det blir tydligt att det som ryms inom ärendehanteringen är kopplat till den juridiska processen och att det får som konsekvens att de flesta upplevelser av utsatthet då faller utanför ärendehanteringen. Informanten i citatet nedan beskriver hur de upplever att vittnesmål från personer som inte vill gå vidare med en anmälningsprocess inte tas på allvar i organisationen och inte förhandleder åtgärder.

IP: Nej det går inte att göra en anonym anmälan, eller det går ju men då bygger det på att organisationen har ett system för att hantera anonyma anmälningar och att man har ett system för att vidta åtgärder. Oftast kan man säga att 'Det här är en anonym anmälan så det

kan vi inte göra något åt'. Ja så kan man säga, men det faktum att det kommer in en anonym anmälan betyder att vi har ett problem som vi behöver adressera.

I: Upplever du att man tar det på allvar då?

IP: Nix, det gör jag inte.

Trots att fokus i processen blir på att de som upplever sig trakasserade ska träda fram och det blir ett individuellt ansvar hos den som upplever sig utsatt att göra en formell anmälan, berättar flera informanter samtidigt att de inte upplever att det från universitetets sida finns något riktigt intresse av att stötta eller stå bakom de som anmäler. Det kan finnas en lättnad i organisationen av att de utsatta inte går vidare och därmed blir den en fråga som chefen inte kan eller behöver hantera i en pressad chefsvardag. Det kan också som informanten i ett av citatet nedan beskriver vara en spänning mellan HR och cheferna, där HR får driva och ligga på för att något ska göras trots att det är chefen som har det formella ansvaret och HR ett stöd.

Det finns uppenbara sexuella trakasserier men det fanns ingen anmälan. Det här är något som återkommer hela tiden, det finns ingen anmälan, vi kan inte göra något. Samtidigt fanns det inget intresse att få till en anmälan, visa att om ni som varit utsatta gör en anmälan så står vi bakom er, det fanns inget sånt.

Ja, men alltså, nu låter det här tråkigt men de flesta chefer blir rätt glada över att det liksom inte, att medarbetarna lägger ner det, man har inte tid och ork att jobba med sådana här saker. Det är jättesvårt att ta tag i och det är jättelätt att låtsas som om det aldrig hände. Min erfarenhet är snarare att det är HR som får vara den jobbiga som säger att nu ska vi göra det här, inte för att det hände, det är därför vi försöker få hjul kring att vi ska göra det här för vi vet att då görs det också där det hänt något.

I de fall det blir en formell hantering av ärendet blir det tydligt att det finns olika svårigheter i utredningen för att kunna konstatera att sexuella trakasserier förekommit. Det första steget i att utreda vad som har hänt beskrivs först som utmanande genom att "ord står mot ord". Det framkommer sedan att svårigheten inte främst ligger i att fastställa vad som skett. Informanterna beskriver att svårigheten snarare ligger i att bedöma om handlingen gick över gränsen för vad som är acceptabelt, vilket citatet nedan illustrerar:

Jag kanske ska justera, när jag säger ord står mot ord, det är nog mer att det är fråga om att, det är egentligen inte att vi inte lyckas reda ut vad som hänt, det gör vi oftast. Den här situationen har varit och den gjorde det och den sa det här. Det kan vi oftast reda ut. Det är sällan vi står i den situationen att den ena säger att du gjorde det här och den andra säger nej absolut inte, ofta handlar det om gränsdragningen. Var det här ett okej sätt att visa uppskattning eller föll det över gränsen till vad som inte var okej, att det är där problematiken ligger.

Enligt diskrimineringslagen behöver den som utsätts ha klargjort att handlingen är oönskad. Fokus i utredning blir på om den som utfört handlingen förstod att den var ovälkommen. Citatet nedan belyser detta dilemma. Det är enligt informanterna svårt att bevisa att den som utförde handlingen hade uppsåt eller förstod att den var oönskad. Om det inte går att bevisa uppsåt, när "uppsåt saknas" är det svårt att komma fram till att sexuella trakasserier eller sexuellt ofredande har ägt rum.

Du kan ju ofreda någon ofrivilligt varje dag genom att komma för nära någon och komma åt någon på intima kroppsdelar som typiskt sett är ofredande men om du inte har uppsåt så är det inte ofredande.

Från ett juridiskt perspektiv är det enda sättet att få upprättelse via en "fällande dom", det vill säga att det fastställs att sexuella trakasserier ägt rum. Om utredningen konstaterar att sexuella trakasserier inte kan fastställas finns heller inget som motiverar disciplinära åtgärder vilket framkommer i citaten nedan:

I: Vad brukar hända då om man kommer fram till det här [att det inte går att fastställa sexuella trakasserier]?

IP: Oftast skulle jag säga att det är case closed, sen står det var och en fritt att göra en anmälan till DO om man känner för det.

Man kan inte kasta sig över alla de här ärendena heller, vilket ibland, vad ska man säga, framför allt de anställda har en förväntan om att vi ska göra det. Nu när jag anmäler de här förfärliga omständigheterna, nu pratar jag om diskriminering och kränkande särbehandling i allmänhet, då ska centrala HR ta hand om det här problemet. Där tror jag tyvärr att man gör många besvikna, så är inte fallet. Vi har en uppgift naturligtvis som arbetsgivare att hantera problemet och vidta åtgärder för att diskrimineringen ska upphöra, men det är egentligen det som är vår huvuduppgift och om vi inte kan se en tydlig sådan diskriminering så blir det inget vidare gjort i ärendet tyvärr.

Detta avsnitt visar att ärendehantering i praktiken är ett nålsöga där de absolut flesta om inte alla upplevelser att sexuella trakasserier sorteras bort, eller definieras bort längs vägen. Processen innehåller flera hållpunkter, eller trösklar, som gör att organisationen inte går vidare med fallen. Det första är vid kraven för formell utredning och hantering, där få personer vill kliva fram och namnge sig själva och personen som de upplever har utsatt dem. Utöver den rädsla för att bli misstrodd och för repressalier och som nämndes i organisationskulturavsnittet, finns det en misstro och ett tvivel om att det finns en vilja och ett intresse i organisationen att stötta dem och att göra något utöver det som är stipulerat i ärendehantering. Den andra tröskeln är att bevisa att den som är misstänkt för sexuella trakasserier förstod att agerandet var ovälkommet, att det fanns uppsåt.

Det uppstår en situation där "en fällande dom" enligt den formella ärendehanteringens framstår som den enda möjliga vägen för att få upprättelse för den som upplever sig utsatt och för organisationen att vidta åtgärder. Samtidigt som det visar sig svårt (om inte omöjligt) att uppfylla alla krav för detta. Ärendehantering visar sig vara en mycket svårframkomlig väg för de som utsatts för sexuella trakasserier att få upprättelse och stöd.

När sexuella trakasserier inte kan påvisas kan fallet bli föremål för ett allmänt hållet arbetsmiljöärende och arbetsmiljöarbete där chefen på den aktuella enheten, t.ex. prefekten vid en institution får ansvar för att driva det. Av informanternas berättelser framgår att det inte är tydligt att ett sådant arbete tar vid och de upplever att det saknas stöd och vägledning kring detta.

Sammanfattning den juridiska processen

Materialet visar att handläggningen av ärenden kännetecknas av:

- Ett individfokus med ansvar hos den som upplever sig utsatt och en upplevelse av avsaknad av stöd i processen och avsaknad av organisationsfokus.
- De formella kriterierna för utredning är inte uppfyllda när man ej vill träda fram med namn.
- Vad som hänt kan ofta utredas men när det inte kan klarläggas att den som misstänks ha utsatt har insett att beteendet är ovälkommet/kränkande kan inga disciplinåtgärder sättas in. Det kan inte definieras som sexuella trakasserier i lagens mening.
- Det juridiska får företräde vilket hindrar andra professioners agerande utifrån sin professionella kompetens, man inväntar juridiken.

Konsekvenser för inblandade

I detta avsnitt riktar vi intresset mot konsekvenserna för de inblandade. De handlar både om konsekvenser i arbetet men också för välbefinnande, trivsel och hälsa.

Den som upplever sig utsatt

För de som upplever sig utsatta av sexuella trakasserier framkommer det vid intervjuerna att det i hög utsträckning påverkar deras karriärer. De erfarenheter informanterna har är att den som upplever sig utsatt i stort sett alltid lämnar arbetsplatsen och en del slutar till och med att forska. Det första citatet nedan beskriver konsekvenserna när en anställd har anmält sin chef. I det andra citatet beskriver en forskare hur hon sett många duktiga kollegor lämna.

I: Blir det liksom så att fallet, om man inte kommer fram till att det har skett något [att det kan definieras som sexuella trakasserier], händer det inte så mycket mer?

IP: Nej det händer inte så mycket mer. Det som är svårigheten är att ha kvar sin anställning och jobba på som vanligt när man anmält sin närmsta chef, det blir en hopplös situation så där kommer de här utköpen ofta också in, att man måste hitta en lösning. Där är facket ganska tydligt med att det bara finns en väg, det är att få med dig så mycket pengar som möjligt.

Och så får vi de duktiga som lämnar akademien, Namn har lämnat akademien, Namn lämnat akademien. Hur säkerställer vi att institutionen är säker, att vi vet att strukturerna är på plats? Vi har inget skydd alls.

Händelserna påverkar ofta karriären många år efteråt. Exempel som tas upp är att det påverkat möjligheten att söka forskningsanslag när den som misstänks ha utsatt visar sig vara representant i det forskningsråd dit den som upplever sig utsatt för sexuella trakasserier skulle skicka sin forskningsansökan till. Även om den som utsatts för sexuella trakasserier bytt arbetsplats är personen kvar inom samma forskningsområde och då finns många möjliga kontaktytor, exempelvis i olika typer av review-processer, betygsnämnder, på konferenser, i forskningsnätverk. Citaten nedan belyser detta.

Många av mina kollegor har beskrivit för mig, i olika sammanhang, att du är ensam i detta. Namn är en god vän till mig, hon är en underbar forskare, extremt intelligent. I [Namn på lärosätesstad] blev hon sexuellt trakasserad av sin handledare. Det enda hon kunde göra var att flytta sina forskarstudier. Tur att vi bor i Sverige där vi kan byta handledare, men vad händer när våra handledare och deras makt sträcker sig bortom deras handledning och vår lilla bubbla på institutionen? När vi har och har att göra med forskare, människor är referenser för andra, som beslutar om vem som får anslag.

Det var ett fall med en juridikprofessor som bad om avsugning av sina studenter, visste du om det? Det var i alla nyheter. Den här killen var ett fall, sedan är det Namn, sedan finns det en person som inte är ett registrerat fall men kvinnor varnade mig när jag var tvungen att jobba i ett projekt med honom, han är Namns bästa vän. Han fick inte en befattning som han sökt, för han trakasserade folk, sedan kom han till vårt lärosäte och fick sköta sig för att han såg vad som hände med hans bästa vän Namn men de sitter fortfarande i alla jäkla styrelser, vi kan inte avancera när det är så här. Det är dags för nya människor.

Det framkommer att de som upplever sig utsatta för sexuella trakasserier ofta saknat stöd i processen. De upplevt sig ha blivit uthängda, ifrågasatta och kränkta. Därtill beskriver de att situationen tar kraft och energi som gör det svårt att ha samma kvalitet och kvantitet i arbetet under tiden ett ärende utreds, särskilt när det drar ut på tiden. De förlorar arbetstid, vilket också påverkar karriären. Personen i citatet nedan beskriver hur situationen förvärrades efter att hon påtalat problemen. Den misstänkta personen intensifierade sin kontakt, hörde av sig till henne och skulle förklara sig samtidigt som hon försökte hålla distans och hela arbetsituationen blev omöjlig.

IP: Det blev ingen skillnad, förutom att min arbetsituation blev helt omöjlig, jag hade ingenting med honom att göra, jag svarade inte på mail eller telefon.

I: Hur agerade han gentemot dig efter samtalet?

IP: Han skrev ett jättelångt mail där han bedyrade sin odödliga kärlek till mig och att jag var en fantastisk person och att han var ledsen om det blivit missförstånd, att han hade respekt för mig och att vi hade så bra kemi. Ja, jag har kvar det mailet fortfarande. Det var så absurt, jag svarade inte ens på det.

Att vara utsatt skapar, och som illustreras i citatet nedan, känslor av: otrygghet, oro, rädsla, stress och ohälsa med sjukskrivning som följd. Den som upplever sig utsatt beskriver det som att gå igenom ett trauma där inte enbart själva händelsen eller händelserna sätter spår utan även den efterföljande ärendehantering. Personen i citatet nedan beskriver hur fokuset främst riktades mot hennes trovärdighet än mot själva händelserna i sig. Konsekvensen blev att inget i själva arbetsmiljön ändrades efter att hon påtalat problemen mer än att situationen blev ohållbar för henne. Hon kände sig ifrågasatt och misstänkliggjord. Det var först när hon lämnat arbetsplatsen som upplevelsen kom i fatt henne och hon blev sjukskriven en längre tid.

I: Men vad hände i arbetsmiljön eller, hur pratade man om det som hänt? Var det fortfarande män som inte trodde på det?

IP: För mig var det nog att när jag kom ur miljön och inte behövde gå till möten med kollegor som såg mig som en lögnare, till och med någon som förstört deras karriärer och karriärmöjligheter kunde jag andas igen. Då bröt jag ihop och blev sjukskriven en längre tid, bra start på nytt jobb. Sen var det där över för mig. Jag har inte vetat något mer om vad som hänt.

Som diskuterats i avsnittet om den juridiska processen ovan framstår ärendehantering som den enda möjligheten för upprättelse för en som upplever sig utsatt, samtidigt som en försvinnande liten del konstateras vara sexuella trakasserier. Konsekvensen för den som upplever sig utsatt blir som citatet nedan visar, en enorm besvikelse. De har gått igenom processen och sedan händer inget.

I: Jag tänker helheten av processen, vad blir konsekvensen för den som anmält?

IP: Min upplevelse av dem som har gjort det under de här åren, min upplevelse är att det oftast är en enorm besvikelse för de som blivit utsatta, man känner sig kränkt igen många gånger därför att man inte blir trodd på. Det är väl egentligen det som är, och att man, just det här när någon kanske, det kommer till vår kännedom och att vi då på något sätt ska uppmana dem till att anmäla och man får någon förväntan på att det ska hända något och sen blir det ingenting, det kommer ett papper där det står att vi inte kan göra bedömningen om sexuella trakasserier, så blir det naturligtvis väldigt jobbigt för den som vågat anmäla.

Andra involverade aktörer

Vid intervjuerna är det också tydligt att andra aktörer än de som själva blivit utsatta men som på olika sätt blir involverade i ett ärende om misstänkta sexuella trakasserier också far illa. Det tar mycket kraft och energi att ha hanterat fall av misstänkta sexuella trakasserier

och det har fått konsekvenser för deras arbete, välbefinnande, trivsel och hälsa. De beskriver hur de känt sig rädda, smutsiga, trötta och osäkra på sitt eftermäle. Det finns också aktörer som lämnat sitt arbete och sin arbetsplats som ett led i att ha varit involverad i en process med ärendehantering av sexuella trakasserier. Personen i citatet nedan beskriver hur hon känner sig osäker på om ledningen tyckte det var bra att hon engagerade sig i fallet, även fast hon formellt var ålagd att göra det. Fallet påverkade henne på många olika sätt. Hon blev utmattad men kände sig också utlämnad och rädd för att det skulle få rättliga konsekvenser för henne. Hon upplevde att hon fick rykte om sig att vara en jobbig person och har svårt att få goda referenser efter att hon lämnat.

I: Vad skulle du säga att det här har fått för effekter på dig personligen och arbetskarriärmässigt, hur har det påverkat dig?

IP: Där direkt var det enormt uttröttande, jag var väldigt påverkad en period där. Jag var under en period rädd. Vad får det för konsekvenser för mig rent rättsligt? Jag förstod att jag gjort, jag kände mig fortfarande inte säker på om involverade i ledningen tycker det var bra att det uppmärksammades eller inte, så jag vet inte vad eftermålet för mig är. Jag är rätt säker på att jag var en jobbig jävel. Svårt med referenser sedan den tiden.

Flera aktörer beskriver erfarenheter av att själva bli bestraffade och uthängda. Handlingar kring ärendet som de själva har varit involverade i har begärts ut under oklara former, vilket skapat osäkerhet hos dem. Det förekommer att den som misstänks för sexuella trakasserier själv har kontaktat andra involverade aktörer och ifrågasatt deras agerande, anklagat dem för att döma dem på förhand. Citatet nedan illustrerar hur utsatta även involverade aktörer kan känna sig i relation till den som misstänks ha utsatt andra för sexuella trakasserier.

I: Har du själv haft behov av det [stöd] och fått det?

IP: Nej, det har jag inte. Eller behov har jag nog haft, det var en jättejobbig period, dels är jag en ganska konflikträdd person själv, jag far illa så fort det är minsta skav med någon, här blev det verkligen laddat och Namn skrev ett långt brev som han skickade till en massa folk om hur besviken han var på just mig och mitt beteende och hur jag hade dömt honom på förhand, så jag blev som indragen i ganska jobbiga saker. Sedan var det jobbigt att det tog en massa tid och kraft att prata med alla, det var minst en termin som gick åt till att hålla på med det här. Det blir en blandning av skvaller och saker som har mer tyngd och djup som man blir påverkad av också.

Det finns en stor sorg hos en del informanter av att inte kunna hjälpa dem som känt sig utsatta på ett bra sätt. Detta blev tydligt under intervjuerna som i fler fall blev känslösa. Personen i citatet nedan reflekterar över att händelserna fortfarande väcker starka känslor.

Nej jag är nog mest förvånad över att det [att prata om mina upplevelser] var så känslösamt, att det ligger så starkt i mig fortfarande, den här känslan av att, hur viktigt det var att göra rätt och hur fel jag tycker att det blev, det är uppenbarligen en sorg jag har med mig som är ganska nära.

Informanter beskriver också en frustration, ilska och känsla av svek som det bristande stödet från ledningen för dem som upplevt sig utsatta men också dem själva som kommit i kontakt med och hanterat ärendena. De beskriver hur de utvecklat ett cyniskt förhållningssätt gentemot universitetsledningen och organisationen som de inte anser agerat tillräckligt och etiskt riktigt.

För gruppen tror jag det är en cynisk inställning till ledningsfunktionen, det tror jag. Man ser inte riktigt att ledningen stod på vår sida. Och både gentemot vår verksamhet som enhet och gentemot våra medarbetare som faktiskt var utsatta.

Den som misstänks ha utsatt

Inom ramen för studien har det inte skett några intervjuer med personer som misstänks ha utsatt någon för sexuella trakasserier. Beskrivningar om hur dessa personer har påverkats sker via andra personer och hur dessa har uppfattat situationen. De beskriver att de upplever att det oftast inte händer så mycket. Personen som misstänks ha utsatt andra har oftast blivit kvar på arbetsplatsen, möjligen åtföljs processen av en kortare "time out". I något fall beskrivs personen under en tid ha blivit: "persona non grata" men efter det ha fortsatt makt och inflytande inom sitt forskningsområde. Som framkom i avsnittet om organisationskultur ovan förekommer det också att kollegor i forskarsamhället lämnar stöd och agerar karaktärsvittnen för den misstänkta personen. I Citaten visar ett exempel på ett agerande där en person som varit misstänkt för sexuella trakasserier gentemot flera personer hanterats informellt men inte lett till arbetsrättsliga eller dokumenterade disciplinära åtgärder vilket också gör det möjligt för honom att ha kvar sin ställning på universitetet och i forskarsamhället.

Han var inte i någon mån fälld för något, eller skulle ha varit i rätten eller disciplinnämnd utan allting var lite såhär att nu får du skärpa till dig, håll dig borta nu. Men inte det där, det kom aldrig till något skarpt, det var det som var så frustrerande.

Sammanfattning konsekvenser

Materialet visar att konsekvenserna för involverande i ärenden kännetecknas av att:

- Karriären påverkas lång tid efter händelsen för den som upplever sig utsatt. De blir försinkade och fördröjda i sina studier eller slutar forska, lämnar sin arbetsplats.
- Den som upplever sig utsatta känner sig ifrågasatta, kränkta, uthängda, saknar ofta stöd men om det ges stöd är det ofta dolt eller från någon utan formellt ansvar.
- Den som upplever sig utsatt upplever trauma, otrygghet, oro, rädsla, besvikelse, försämrat välbefinnande och trivsel, stress, ohälsa samt sjukskrivning.

- Andra involverade aktörer upplever sig bli ifrågasatta, bestraffade, bemötta med motstånd, uthängda. Det förekommer att de blir uppsökta av den som misstänkts för sexuella trakasserier. Det förekommer att de lämnar arbetsplatsen och kan få svårt med referenser.
- Andra involverade aktörer upplever rädsla, trötthet, känner sig smutsiga, är oroliga för sitt personliga eftermäle, en sorg att ej kunna hjälpa, utvecklar en cynism och brist i förtroende mot ledning.
- Andra involverade aktörer upplever minskat välbefinnande, minskad trivsel, oro, stress och sjukskrivning.
- Den som misstänks ha utsatt blir kvar på arbetsplatsen, tar 'time out', blir under en tid 'persona non grata', men framförallt finns här en omsorg och lösningar, blir trodd och validerad.

Analys

Denna rapport belyser den diskrepans som finns mellan Umeå Universitet och Karolinska institutets uttalade nolltolerans mot sexuella trakasserier och anställdas erfarenheter. I studien undersöks organisationernas ärendehantering av sexuella trakasserier och vi följer hur frågan vandrar i organisationen genom att belysa berörda aktörers erfarenheter och vilka konsekvenser detta får. Den teoretiska tolkningsramen sammanfattas i organisationsteoretisk modell (figur 1.). Studiens empiriska fokus är ärendehantering av misstänkta fall av sexuella trakasserier och via den belyses organisationens kultur och formella och informella struktur samt konsekvenserna för enskilda aktörer och organisationen som helhet. I avsnitten *Formell och informell organisationsstruktur*, *Organisationskultur*, *Handläggning av ärenden*, *Den juridiska processen* samt *Konsekvenser för inblandande* ovan redovisas de empiriska resultaten för varje område. I den avslutande analysen sammanfattas och diskuteras resultaten och avslutas med en analys av ärendehanteringens organisatoriska konsekvenser.

Sexuella trakasserier - en särskilt känslig fråga präglad av skam, rädsla, obehag och osäkerhet

Ett centralt fynd i studien är att sexuella trakasserier uppfattas vara en fråga av särskilt känslig karaktär. Den akademiska organisationskulturen kännetecknas av känslor av skam, rädsla, obehag och osäkerhet i relation till ärenden om sexuella trakasserier. De som berättar om sin utsatthet beskriver att de möts av misstroende, bristande respekt och känner en oro för negativa effekter på karriären. Den akademiska organisationskulturen påverkar härigenom både viljan och möjligheten att påtala händelser kring sexuella trakasserier men skapar också utsatthet och rädsla hos den som får kännedom.

Fördragsamhet med framstående forskare och homosocialt stöd

Studien visar också att det finns en omsorg och fördragsamhet med dem som misstänks ha utsatt andra. De kontaktnät och beroendeförhållanden som finns mellan forskare på olika nivåer är en viktig faktor för att förstå det. Många personer kan vara beroende av och stå i

tacksamhetsskuld till den som är misstänkt. Stödet från kollegor och bland chefer förefaller vara större än för den som har blivit utsatt eller de som känner sig utsatta. Den som är misstänkt för att utsätta andra för sexuella trakasserier blir ofta trodd och får sin berättelse validerad. Av studien framgår att det förekommer att den som är misstänkt mobiliserar stöd genom kontakter och nätverk som hör av sig och agerar karaktärsvittnen eller på andra sätt går i god för den misstänkta forskaren. Studien visar även att kollegor som inte visar att de stöder den som misstänkts ha utsatt utan istället stöder den som upplever sig vara utsatt kan råka ut för repressalie-liknande reaktioner från den som misstänkts ha utsatt. De män som uppmärksammar sexuella trakasserier och visar sitt stöd för den som upplever sig utsatt genom att exempelvis dra sig ur finansierade forskningssamarbeten möter negativa reaktioner från kollegor och riskerar att betala ett personligt och karriärmässigt pris för detta. Ett sätt att förstå detta agerande och dessa reaktioner är att forskaren upprätthåller eller bryter mot homosociala relationers kodex genom antingen stödja eller inte stödja den misstänkta forskaren. Ett sätt att bryta mot den homosociala relationens kodex är genom att inte betala tillbaka tidigare gentjänster med lojalitet (Lindgren, 1996; Lipman-Blumen, 1976),

[Tystnadskultur skapas av aktivt och passivt motstånd, kultur och struktur i samverkan](#)
Föreställningar och antaganden som finns om sexualitet och sexuella trakasserier har betydelse för hur olika personer agerar och det kan förklara det misstroende och motstånd som riktas mot de som berättar. Det framkommer att de som påtalar att de upplever sig utsatta för sexuella trakasserier möter både passivt och aktivt motstånd. Passivt motstånd när de ej får det stöd och den vägledning de behövt eller efterfrågat och aktivt motstånd när de blivit ifrågasatta och det som berättas inte anses vara sant eller tillräckligt trovärdigt. Även de aktörer som i sin professionella roll blir inblandade i ärendehantering möter motstånd i form av ifrågasättande, och uteblivet stöd. Misstroende och ifrågasättande skapar en otrygg och icke förtroendeingivande miljö för att gå vidare med en anmälan och i processen för handläggning av ärenden. Misstroende gentemot de som berättar och rädsla i kombination med de maktanspråk den utsatta och inblandade aktörer möter kan vara en del av förklaringen till varför en tystnadskultur utvecklas i en akademisk kontext.

[Glapp mellan formell och informell organisationsstruktur - avsteg från handläggningsordningen](#)

Ytterligare ett centralt fynd i studien är att det både sker avsteg och frikoppling från handläggningsordningen. Det synliggör ett glapp mellan den formella organisationsstrukturen och den informella. Handläggning involverar i praktiken många aktörer, den beskrivs vara svåröverblickbar, arbetsuppgifter flyttas dem emellan och kommunikationen brister med påföljden att förtroendet mellan de inblandade blir lågt. Vidare saknas uppföljning och utvärdering.

Relationer i organisationer kan också förstås i förhållande till dess organisationsform. Akademin kan förstås som en *professionell byråkrati* (Mintzberg, 2009). I en professionell byråkrati har den operativa kärnan en nyckelroll och de professionella har en hög grad av autonomi och makt. Beslutsfattandet är decentraliserat och baseras på medlemmarnas profession, regler och normer vilket i sin tur gör att topp- och mellanchefsnivån har mindre inflytande och stödfunktionernas makt är avhängigt av i vilken mån de professionella

efterfrågar deras stöd. Det skapar statuskillnader mellan anställda i kärnverksamhet och stödverksamhet vilket påverkar relationerna. När makt huvudsakligen återfinns i den operativa kärnan skapas å ena sidan i praktiken förutsättningar för en solid maktbas för den som misstänks ha utsatt andra för sexuella trakasserier. Tillsammans med de ojämlika normer kring sexuella trakasserier samt makt och beroenderelationer begränsas å andra sidan makten och inflytandet för dem som upplever sig utsatta. De blir istället utelämnade. HR-stödet och administrativa chefer som står för större kontinuitet i organisationen då de ofta finns på sina positioner längre perioder än de akademiskt tillsatta cheferna, och ofta har en större professionell kunskap om hur frågor som rör sexuella trakasserier ska hanteras har endast en rådgivande eller underordnad roll till cheferna i den operativa akademiska kärnan. Det är också mot denna bakgrund som de avsteg och frikopplingar från handlägningsordningen som sker kan förstås. Det leder i sin tur till den upplevda otydligheten kring mandat och ansvarsfördelning, som i sin tur skapar osäkerhet och påverkar förtroendet aktörer emellan negativt. Kvaliteten i arbetsprocessen upplevs låg och det finns därför inte heller tillräckligt med resurser (tex motivation, vilja, kraft) att stödja de utsatta, genomföra uppföljning och utvärdering av ärendehantering. Sammantaget skapar detta en otrygg arbetsmiljö där sexuella trakasserier fortsatt kan ske.

Juridifiering av sexuella trakasserier - individfokus och få konstaterade fall

Om lärosätens organisationskultur och organisationsform förklarar de avsteg och frikoppling som görs från handlägningsordningen finner vi att juridikens roll kan vara en del av förklaringen till varför arbetsmiljöfrågor blir perifera i förvaltningen av ärenden gällande sexuella trakasserier. Ännu ett viktigt fynd i studien är att juridiken blir och uppfattas vara det centrala målet men även medlet i ärenden om sexuella trakasserier (jfr. Cane & Conaghan 2008). Vi benämner detta som '*juridifiering*' och då avser vi det fokus på juridiken som finns och är kopplad till diskrimineringslagstiftningen i ärendehantering. Här finns en triptyk av relationer: arbetsgivare, den som upplever sig utsatt respektive den som misstänks ha utsatt. Processen har ett individfokus där ansvar på den som upplever sig utsatt är att säga ifrån och att anmäla. Om en individ som upplever sig utsatt inte vill träda fram med namn är de formella kriterierna för att genomföra en utredning inte uppfyllda. Om den som upplever sig utsatt gör en anmälan och en utredning påbörjas framkommer att det är mycket svårt att klarlägga att den som utsatt har insett att beteendet är ovälkommet eller kränkande. Utredningen kan klarlägga vad som hände i den enskilda situationen men fokus i blir istället på att fastställa vems tolkning av situationen som ska gälla. Den underliggande maktrelationen: att kvinnor förutsätts samtycka till mäns begär eller önskningar om de inte uttryckligen avböjer, synliggörs inte. Det blir den utsattas uppgift att visa att hon inte samtyckte (Carstensen, 2004; MacKinnon, 1979). Det innebär att trots att det som hänt kan klarläggas i en utredning kan inga disciplinåtgärder sättas in då händelsen inte kan definieras som sexuella trakasserier i lagens mening. Med disciplinära åtgärder avses exempelvis tillsägelse eller uppmaning för att trakasserier ska upphöra, varning eller omplacering, uppsägning eller avsked (Arbetsmiljöverket & Diskrimineringsombudsmannen, 2019). Härigenom framstår det som att organisationen inte tar ställning i frågan, vilket förstärks då dessa frågor sällan lyfts vidare till personansvarsnämnden.

Juridifiering av sexuella trakasserier - ledningen framstår som passiv

Universitetsledning och lärosätena som arbetsgivare framstår som passiva och lever inte upp till den egna värdegrunden när inga disciplinära åtgärder sätts in. Men, med två aktörer i

centrum – offer och förövare skapas samtidigt en sådan förväntan gentemot arbetsgivaren. Informanternas berättelser och erfarenhet är tydliga – ärendehantering med detta strikta juridiska fokus skapar förväntningar som organisationen inte kan leva upp till med enorm besvikelse som följd, framför allt för de utsatta men även för andra aktörer som varit involverade i ärendet. I lagens mening ses samtycke som ett fritt val under antagandet om att det råder jämlika maktförhållanden mellan könen (jfr MacKinnon, 1979). Att namnge vem som utsatts och av vem blir viktigare, i en till synes neutral hantering, jämfört med att fokusera på arbetsmiljöåtgärder eller sådana som tar sikte mot att stödja offer eller andra inblandade aktörer.

Juridifiering - begränsat utrymme för andra än jurister att använda sin professionalitet

Ännu ett fynd i studien är att som en konsekvens av juridifieringen begränsas utrymme för andra än jurister att använda sin professionalitet. Det skapar frustration och sorg. Informanternas berättelser synliggör hur de blir bakbundna och tillsammans med den rädsla, osäkerhet och avsteg/frikoppling från ärendehantering blir det därigenom svårt att agera utifrån sin profession. Att göra egna bedömningar och åtgärder, exempelvis utifrån ett arbetsmiljöperspektiv. Vidare att i högre grad arbeta med att motverka sexuella trakasserier som fenomen ens tillåts existera (det främjande och förebyggande arbetet). Juridifiering verkar sätta andra insatser på paus. Inga av de ansträngningar som de inblandade aktörerna gör - än de riktade mot juridiken - kan nå förväntan om upprättelse för den utsatta när bilden av vad som förväntas är så strikt kopplat till diskrimineringslagen. Härigenom tillåts sexuella trakasserier som fenomen ha grogrund att existera, utan sanktioner eller konsekvenser.

Sårbar organisering

Studien visar att hanteringen av sexuella trakasserier kännetecknas av en sårbar organisering – många upplever sig utsatta och studien visar att bilden av vem som far illa i processen behöver breddas – att det istället behöver vara ett större fokus vid det som faller utanför den juridiska processen, vilket den empiriska analysen visar att det mesta gör. Förutom stöd till inblandade saknas rutiner för att kunna utreda vilka arbetsmiljöåtgärder som är relevanta.

Sammanfattning av organisatoriska konsekvenser

Materialet visar sammanfattningsvis att ärendehantering kännetecknas av:

- En organisationskultur och ärendehantering som inte matchar handlägningsordningen eller kraven i lagstiftningen.
- Att inga eller få disciplinära åtgärder sätts in då dessa inte kan motiveras juridiskt.
- Att arbetsmiljöarbetet hamnar i skymundan, inte fokuseras tillräckligt.
- Att stöd till de som upplever sig utsatta och inblandade aktörer inte prioriteras.
- En de-professionalisering av inblandade aktörer vilket hindrar lärande i organisationen.
- Att ledningen framstår som passiv både externt och internt.
- Att sexuella trakasserier som fenomen ges en grogrund att existera.

Reflektioner kring rapportens analytiska och empiriska bidrag

I detta avsnitt vill vi göra några reflektioner kring studiens empiriska och analytiska bidrag i relation till tidigare forskning och lagstiftning.

Studien visar att:

- **Uppdelningen utsatt-misstänkt förövare och bystander, som är vanligt förekommande i forskning och diskurs om sexuella trakasserier är en förenkling av de komplexa organisatoriska skeden som utgör sexuella trakasserier och dess konsekvenser.** Individfokuset mellan två personer kan ses som en del av juridifieringen (tilltalad-målsägande) där det eventuellt finns en åskådare. Studien visar att begreppet bystander "åskådare" behöver problematiseras då studien visar att det är många fler aktörer som är berörda av, eller deltar i, hanteringen av fall av misstänkta sexuella trakasserier och därmed bidrar till upprättelse eller ytterligare kränkning av de som upplever sig utsatta och som också själva riskerar att fara illa.
- **Repressalie-begreppet behöver vidgas och förstås i ett vidare organisatoriskt sammanhang.** Diskrimineringslagen anger att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare för repressalier om en arbetstagare anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Studien visar att tanken på repressalier som enbart orsakade av arbetsgivaren inte fångar komplexiteten av det motstånd och de konsekvenser som de som känner sig utsatta och den som på olika sätt kommer i kontakt med sexuella trakasserier. Studien visar att personer som hanterar och kommer i kontakt med dessa frågor utsätts för motanmälningar, utskällningar, får rykte om att vara en "besvärlig jävel", får möta föreställningar om att det inte handlar om sexuella trakasserier utan egentligen om något annat, en känsla av att få folk i organisationen "emot sig", mobilisering av nätverk av forskare som karaktärsvittnen.
- **Sexuella trakasserier blir kvinnors (eller den utsattas) problem när de behöver anmäla eller säga ifrån.** Avslutningsvis vill vi lyfta en reflektion om vems problem sexuella trakasserier uppfattas vara. Studien visar att det blir de individuella kvinnornas (eller de utsattas) problem. Det är de som väntas säga ifrån eller anmäla. En fråga vi bär med oss efter denna studie är: Varför går det att utgå ifrån att kvinnor uppskattar komplimanger, beröring, blickar av sexuell natur i ett professionellt sammanhang utan att de gett sitt tydliga samtycke till detta?

Förslag på åtgärder enligt informanterna

Avslutningsvis i intervjuerna bad vi informanterna att själva beskriva vilka åtgärder de skulle vilja se för att förbättra handläggningen och förvaltningen av sexuella trakasserier på sitt lärosäte. Nedan är deras synpunkter listade:

- Skapa en robust organisering där frågorna handläggs i grupp, då även personer som handlägger ärenden befinner sig i en utsatt position.

- Förflytta tyngdpunkten från utredningen till att få stopp på handlingen som upplevs som kränkande.
- Ha en oberoende utredning med extern kompetens - det kan vara svårt att handlägga internt på lärosätet, givet beroendeförhållanden och maktrelationer.
- Omhänderta och ge stöd till de som upplever sig utsatta så att de inte är behövt vara rädda, känna sig utpekade och exponerade.
- Skapa en trygg miljö så att de som upplever sig utsatta vågar anmäla.
- Bryta tystnadskulturen genom att se till att enskilda som vågar kliva fram och som vågar prata blir lyssnade på.
- Bryta tystnadskulturen genom att förvalta ärendena väl eftersom rykten om att det inte lönar sig att anmäla, sprids snabbt.
- Hitta en överenskommelse som passar alla, det vill säga inte endast den som misstänks utsätta andra för sexuella trakasserier.
- Leva värdegrunden.

Reflektioner kring behov och åtgärder enligt rapportförfattarna

Baserat på studiens empiriska och analytiska fynd menar vi att det finns ett behov av ett organisatoriskt fokus på ärendehantering utifrån ett makt- och arbetsmiljöperspektiv i syfte att bryta tystnadskultur och "leva värdegrunden". Det innebär att arbetet med sexuella trakasserier breddas utanför juridiken, för att ta hand om det som i dagsläget hamnar utanför nuvarande ärendehantering och process. På detta sätt kan man leva värdegrunden och *göra nolltolerans* i praktiken.

Nedan följer några reflektioner och förslag på möjliga åtgärder i punktform:

- Givet trovärdigheten och neutraliteten bör ledningen fundera över om det är rimligt att utredning av sexuella trakasserier ska skötas internt.
- Ledningen behöver ta ställning till om det är lämpligt att prefekten ska ha del av ansvaret för utredning av sexuella trakasserier. Detta mot bakgrund av den organisationsform akademien har och som ger de professionella i kärnverksamheten hög grad av autonomi, inflytande och makt. Prefekten, den som misstänks utsätta och den som upplever sig utsatt återfinns i komplicerade beroendeförhållanden (tex relationellt, ekonomiskt, verksamhetsmässigt) vilket för prefekten kan vara svårt att förhålla sig till vid utredning av ärenden om sexuella trakasserier.

- Med tanke på studiens resultat, att frågan är av särskilt känslig karaktär, den rädsla, obehag och oro som finns är det viktigt att ingen aktör är ensam ansvarig i detta arbete. Det bör finnas kompetens och stöd. På det sättet minskar sårbarheten och utsattheten. En möjlighet är att samla kompetens centralt vid lärosätena med ett antal experter på sexuella trakasserier. Ett sådant uppdrag bör involvera att skapa ett större organisatoriskt fokus på frågan om sexuella trakasserier utifrån ett makt- och arbetsmiljöperspektiv. Vidare visar studien att det är viktigt att integrera kunskap och kompetens i linjen samtidigt som det bör finnas stöd centralt när något händer. Därtill behövs stöd till prefekter och andra chefer i arbetet med att utveckla det främjande och förebyggande arbetet, så att man är steget före.
- Handläggning av ärenden om sexuella trakasserier behöver även sätta fokus på de fall där en person *inte* vill anmäla eller för de ärenden som *inte* kan definieras som sexuella trakasserier. Det handlar bland annat om att skapa rutiner för en trygg, tydlig process med uppföljning. Att tillse att det finns stöd för de som upplever sig utsatta men även vägledning och stöd till andra inblandade aktörer. Vidare bör det finnas organisatoriska förutsättningar för inblandade aktörer att göra egna bedömningar och agera utifrån sin profession. Man behöver undersöka och klargöra vilka disciplinåtgärder eller arbetsmiljöåtgärder som kan användas när en formell utredning kring ärenden *inte* görs, om en person som upplever sig utsatt *inte* vill anmäla. Eller för de fall man har gjort en utredning men *inte* kunnat definiera ett ärende som sexuella trakasserier i lagens mening.

Avslutningsvis – kraften i att bli trodd och lyssnad på

Sedan så låste jag dörren och satt med ryggen mot dörren och tänkte vad fan var det där, vad hade hänt om jag varit lite mer berusad. Det var så konstigt för han var så väldigt timid person egentligen, det är ingen man tänker på, här kommer också samhället in [dess normer och värderingar], det är ingen man tänker på som en förövare. Det var så tydligt vem som hade makten i situationen, jag ringde hem till min dåvarande pojkvän och grät, det här är så fucked up. Men han sa bara det är ingen big deal, sätt dig inte i de där situationerna. Ja, okej. Men det där gnagde på mig så jag berättade för namn [en chef på arbetsplatsen] i något sammanhang, jag berättade att han är på mig. Att Namn är på mig. Och hon blev så jävla rasande. Det var så skönt, den första personen jag berättade för som faktiskt blev arg, hon tog mitt parti. Det är inte ditt fel liksom.

Referenser

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*. Vol. 4, nr 2, s. 139–158.
- Andersson, A. (2007). *“Vi blev antagligen för många”: könstränkande behandling i akademisk miljö*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Arbetsgivarverket (2021). *Arbetsgivarguiden. Diskriminering och trakasserier. Frågor och svar om sexuella trakasserier*. Tillgänglig på: <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/fragor-och-svar/sexuella-trakasserier/>
- Arbetsmiljöverket & Diskrimineringsombudsmannen (2019). *Motverka och förebygg sexuella trakasserier på din arbetsplats*. Tillgänglig på: <https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e44/1618941288080/stod-mellan-utsatt-utsatter-star-du-skrift.pdf>
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien: en internationell forskningsöversikt*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Cane, P. & Conaghan, J (red.) (2008). *The new Oxford companion to law*. Oxford: Oxford University Press.
- Carstensen, G. (2004). *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld: konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. Eslöv: Gondolin Förlags AB.
- Diskrimineringsombudsmannen (2021) *Stoppa trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen*. Tillgänglig på: <https://www.do.se/diskriminering/diskriminering-olika-delar-samhallet/diskriminering-pa-jobbet/sexuella-trakasserier-och-trakasserier-jobbet>
- Eliasson, M. (1998). *“Man mår sämre än man tillåter sig”: trakasserier som kan härledas till kön: en enkätstudie till studerande vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Studentkommittén vid Göteborgs universitet.
- EU (2014). *European Union Agency for Fundamental Rights, 2014 Violence against women: An EU-wide survey*.

- Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet (2021). Webinarium om prevalensstudien 23-24 mars. KI, KTH, Malmö universitetet och Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Ganetz, H., Karin H., & Sveningsson M. (2020) #metoo, byggbranschen och de gröna näringarna. Rapport utgiven av Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap. Stockholm: Stockholms universitet. Tillgänglig på: <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1519408/FULLTEXT02.pdf>
- Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004). Qualitative, content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105–112.
- Hagman, Ninni (1988). *Sextrakasserier på jobbet: myter, fakta, råd*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Hensing, G. & Larsson, C. (2000). *Studiemiljö och kön: en kartläggning av förekomsten av sexuella och könsrelaterade trakasserier bland studenter och doktorander vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Jämställdhetskommitténs skriftserie. Göteborgs universitet.
- Larsson, M. & Tyden, T. (2006). Increased sexual risk taking behavior among Swedish female university students: repeated cross-sectional surveys. *Acta Obstetrica et Gynecologica Scandinavica*, 85: 966–970.
- Luleå tekniska universitet (2017) *Vi har nolltolerans mot alla former av trakasserier*. Tillgänglig på: <https://www.ltu.se/ltu/media/Vi-har-nolltolerans-mot-alla-former-av-trakasserier-1.171167>
- Lipman-Blumen, J. (1976) Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions. *Signs*, 1 (3), s. 15-31.
- Lundgren, E. (2001). *Slagen dam: mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige: en omfångsundersökning*. Brottsoffermyndigheten.
- MacKinnon, C. (1979). *The Sexual Harassment of Working Women*. New Haven, CT: Yale University Press.

- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Review*, 14: 1–17.
- Muhonen, T. (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8: 131–142.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs.
- NCK (2014) *Våld och hälsa: en befolkningsundersökning om kvinnors och mäns våldsutsatthet samt kopplingen till hälsa*. Uppsala: Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK), Uppsala universitet.
- Pernrud, B. (2004). *Genus i akademi. Rapport från en undersökning av sexuella trakasserier vid Karlstads universitet*. Karlstad: Karlstads universitet.
- UHR (2019) *Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. En undersökning på regeringens uppdrag*. Rapport 2019:2
- Regeringen (2019) Pressmeddelande: *Nolltolerans ska råda mot sexuella trakasserier inom svensk skola, utbildning och forskning*. Publiceras 2019-06-18. Tillgänglig på: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2019/06/nolltolerans-ska-rada-mot-sexuella-trakasserier-inom-svensk-skola-utbildning-och-forskning/>
- Salomonsson, L. (2019) *“Hans liv fortsätter som vanligt Om upplevelser av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid svenska högskolor och universitet, från utsatta kvinnors perspektiv*. Stockholm: UHR. Tillgänglig på: <https://www.uhr.se/globalassets/uhr.se/publikationer/2019/uhr-universitets-och-hogskolors-arbete-mot-sexuella-trakasserier.pdf>
- Schein, E. H. & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership*. Fifth edition. John Wiley Sons Inc.: San Francisco.
- SFS, (1962). *Svensk författningssamling, Brottsbalk*, 1962:700.
- SFS, (1979). *Svensk författningssamling, Om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet*, 1979:1118.
- SFS (1991) *Svensk författningssamling, Jämställdhetlag*, 1991:433.
- SFS (2008) *Svensk författningssamling, Diskrimineringslag*, 2008:567.

Stockholms universitet (2021). Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Tillgänglig på:

<https://www.su.se/medarbetare/anst%C3%A4lld/arbetsmilj%C3%B6-likavillkor/trakasserier-sexuella-trakasserier-och-kr%C3%A4nkandes%C3%A4rbehandling-1.565648>

SVD121124 Akademikerupproret. *"Visste inte om jag skulle dö – sen våldtog han mig.*

Tillgänglig på: <https://www.svd.se/visste-inte-om-jag-skulle-do--sen-valdtog-han-mig>

Svensson, M. (2020). *Sexuellt trakasserad på jobbet: en nordisk forskningsöversikt.*

Köpenhamn: Nordiska ministerrådet. Tillgänglig på:

<https://pub.norden.org/temanord2020-511/#>

UHR (2019) *Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier En undersökning på regeringens uppdrag.* Rapport 2019:2. Stockholm: UHR. Tillgänglig på:

<https://www.uhr.se/globalassets/uhr.se/publikationer/2019/uhr-universitets-och-hogskolors-arbete-mot-sexuella-trakasserier.pdf>

WHO (2014). *Global status report on violence prevention, 2014.*

WHO (2018). *Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018.*

Zippel, C. (2006). *The Politics of Sexual Harassment. A Comparative Study of the US, the European Union and Germany.* New York: Cambridge University Press.