

KANTAR

Vägen mot ett
hållbart och
inkluderande
arbetsliv, fritt från
trakasserier

För dig som vill ha koll på nuläget
och hjälpa till att ta nästa steg

2020



Sifo

Vad vi lärt oss hittills – nuläget och nästa steg

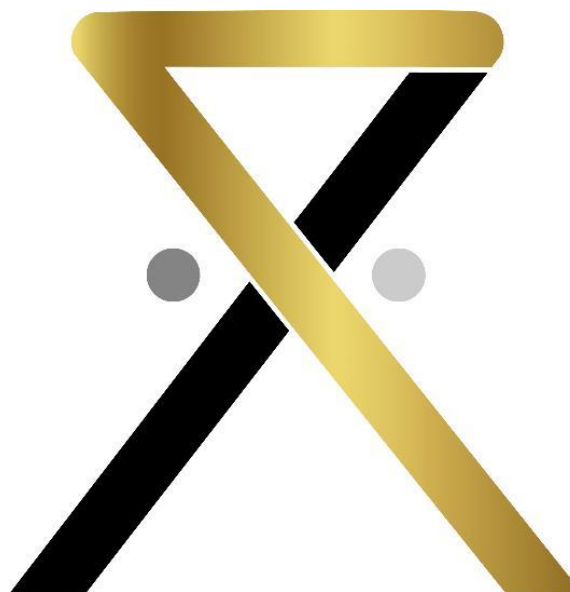
Samverkan för ett hållbart och inkluderande arbetsliv fritt från trakasserier

Samverkan för ett hållbart och inkluderande arbetsliv fritt från trakasserier startade 2018 på initiativ av Kantar Sifo.

Syftet är att med gemensamma resurser från olika parter **samla, skapa och sprida kunskap** om förekomsten av trakasserier på svensk arbetsmarknad.

Denna rapport sammanfattar

1. **resultatet från en kunskapskartläggning** av samtida forskning (samla kunskap),
2. **en undersökning*** med den yrkesverksamma allmänheten (skapa kunskap).



Symbolen som identifierar samverkansarbetet är en utveckling av tecknet för *trygg plats*.

Medverkande parter i samverkansarbetet

- Unionen
- Svenska Bankföreningen
- LO
- Handelsanställdas förbund
- BAO, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation

Från forskarvärlden deltar

- Fredrik Bondestam, Föreståndare för Sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet
- Angelica Simonsson, Fil.dr. Göteborgs Universitet
- Anna Nyberg, docent i psykologi, Stockholms universitet
- Susanna Toivanen, professor i sociologi, Mälardalens universitet.

*Undersökning 2 30/10- 11/11 2019, 4 000 svar

Undersökning 1 28/12 2017- 14/1 2018, 2 000 svar

Attityden skärps
– men andelen
som utsätts, och
tystnadskulturen,
består

Viktigaste insikterna ur undersökningen

Yrkesverksamma i Sverige

Attityden skärps – men andelen som utsätts, och tystnadskulturen, består.

I den yrkesverksamma befolkningen i Sverige, berättar 14 procent att de i en arbetssituation blivit utsatta för något som kan betraktas som sexuella trakasserier (senaste 12 månaderna).

Fler kvinnor (17%) än män (12%) uppger att de utsatts. Resultatet är likvärdigt förra mätningen 2018.

Samtidigt syns en viss attitydförskjutning: fler kvinnor och män, i alla åldrar, anser att flera olika konkreta beteenden bör betraktas som sexuella trakasserier.

Lika många som 2018, majoriteten av de som utsatts, berättar inte för arbetsgivaren om vad som hänt. Orsaken är främst att de inte tyckte att det var så allvarligt, följt av otillräckligt förtroende. Därmed finns inga tecken på att den så kallade tystnadskulturen har minskat mellan åren.

Undersökning 2 30/10- 11/11 2019, 4 000 svar

Undersökning 1 28/12 2017- 14/1 2018, 2 000 svar



Tio slutsatser: Yrkesverksamma om trakasserier i svenska arbetslivet

Undersökning 2 30/10- 11/11 2019, 4 000 svar Undersökning 1 28/12 2017- 14/1 2018, 2 000 svar

1. Att mäta utsatthet

Det räcker inte att bara fråga om sexuella trakasserier för att förstå graden av utsatthet. Gapet är tydligt mellan andelen som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier och andelen som uppger att de utsatts för konkreta beteenden som kan betraktas som sexuella trakasserier.

2. Sedan #metoo

Samma som 2018: 14 procent uppger att de utsatts för något som kan betraktas som sexuella trakasserier, i en arbetssituation under de senaste 12 månaderna. Det är inga signifikanta skillnader mot tidigare mätning 2018.

3. Utsatta grupper

Kvinnor och yngre uppger i högre utsträckning att de utsatts. Högst utsatthet uppges på mansdominerade arbetsplatser. Män på könsbalanserade arbetsplatser uppger lägst grad av utsatthet, medan kvinnor uppger lägst grad av utsatthet på kvinnodominerade arbetsplatser

4. Var och av vem

Vanligast är att bli utsatt på arbetsplatsen under ordinarie arbetstid, av en kollega. Näst efter kollegor uppges det vara chefer.

5. Berättar inte

Majoriteten uppger att de inte berättar för sin arbetsgivare om vad de utsatts för och ännu färre för sitt skyddsombud eller fackliga företrädare. Orsaken är främst att de inte tyckte att det var så allvarligt, följt av otillräckligt förtroende.

6. Ojämställt jobb

Sju av tio instämmer i hög grad att kvinnor och män har samma möjligheter på arbetsplatsen. Men de utsatta grupperna, kvinnor åldersgrupp 18-29, upplever i lägre utsträckning att kvinnor och män har samma förutsättningar.

7. Tilliten till chefen

Skulle min chef hantera ärenden om trakasserier på ett bra sätt? Tre av fyra har ett stort förtroende för sin chef. Bland de som själva utsatts uppges ett lägre förtroende.

8. Ledningen

En majoritet menar att deras arbetsgivare tycker att frågor om trakasserier är viktiga. Men bara fyra av tio berättar att deras arbetsgivare arbetar aktivt med samma frågor. Bland de yngsta är det en ännu färre som vittnar om ett aktivt arbete mot trakasserier.

9. Chefsperspektivet

Överlag är cheferna relativt eniga om att förekomsten av trakasserier inte är ett problem på arbetsplatsen. Men spridningen är större huruvida trakasserier är en enkel eller svår fråga att hantera. Vanligast är dock att cheferna tycker att det är ganska eller mycket enkla frågor.

10. Önskelistan

Större öppenhet och mer dialog om innebörden och förekomsten av trakasserier skulle skapa bättre förutsättningar att motverka förekomsten av trakasserier. Cheferna efterfrågar tydligare stöd och riktlinjer.

Kunskap som saknas och behövs

En rik datakälla att analysera djupare och bygga vidare på

Vi har skapat ett rikt dataunderlag med totalt över 6 000 svar bland yrkesverksamma personer i Sverige. Det ger goda möjligheter till **fördjupande analyser** för att bättre förstå hur upplevelser av trakasserier, kränkningar och exkludering ser ut på olika arbetsplatser. Det är också vår önskan, det ökar kunskapen.

Om vi ställer samma frågor över tid kan vi **följa utvecklingen** för att se **om vi är på rätt väg** eller inte, men det kan också ge indikationer på **hur effektiva olika insatser är** och om de leder till önskat resultat.

Vad behövs då för att komma närmare konstruktiva lösningar på den situation som många idag upplever på sina arbetsplatser? **Vi behöver ställa fler frågor** och vi behöver **mäta utvecklingen över tid**. Och vi behöver bli fler krafter som samverkar.

1. Vilka faktorer har skyddande effekter eller tvärtom ökar risken för utsatthet?

Vilken roll spelar anställningsform och olika egenskaper för arbetsplatsen?

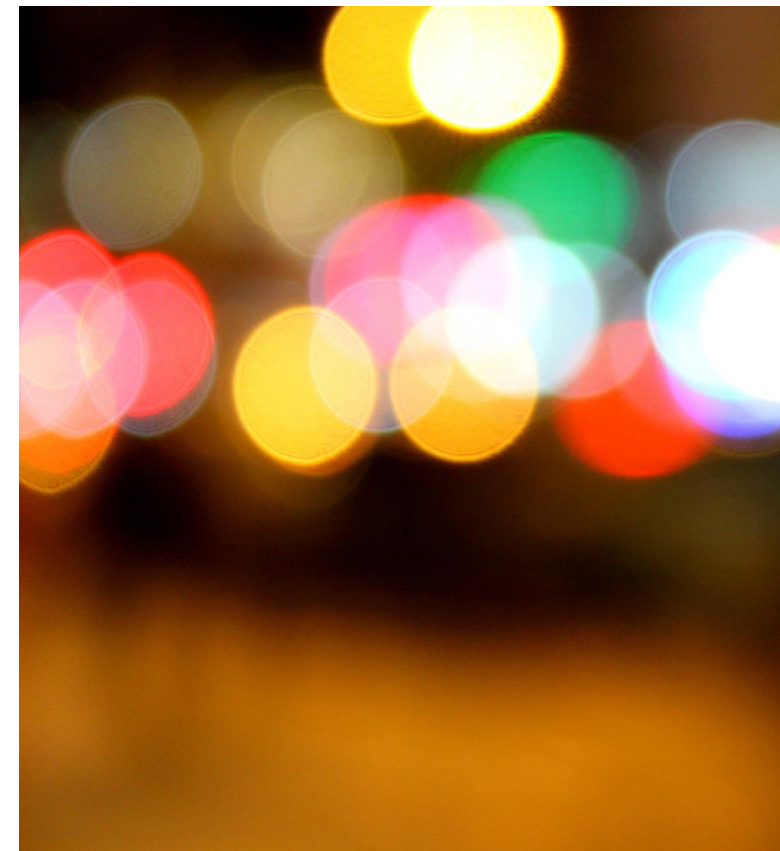
2. Vem utsätter andra?

Finns det skillnader mellan olika typer av arbetsplatser och sektorer?

3. Vilken betydelse har kollegorna för att förhindra och stötta?

4. Vilka upplevelser och förutsättningar har cheferna? Vad går att utläsa av tidigare erfarenheter och branschgemensamma drag?

Undersökningen med den yrkesverksamma allmänheten är genomförd via Kantar Sifos onlinepanel (Undersökning 2 30/10- 11/11 2019, 4 000 svar Undersökning 1 28/12 2017- 14/1 2018, 2 000 svar). Resultatet av de 4 000 svaren finns [här](#).



**Otillräcklig
forskning om
förebyggande
arbete mot
sexuella
trakasserier**

Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier

Forskningsöversikt, svenskt och nordiskt arbetsliv

Otillräcklig forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier på svensk och nordisk arbetsmarknad

I befintlig forskning görs oftast inte tillräckligt tydliga definitioner av sexuella trakasserier. Det är också sällan som förebyggande arbete är i huvudsakligt fokus. Däremot visar forskningen att det behövs omfattande förståelse för vad sexuella trakasserier är för att kunna arbeta förebyggande. Det förebyggande arbetet behöver ske **på organisatorisk nivå – och inkludera samtliga parter** – för att skapa förutsättningar för ett bra arbetsklimat fritt från trakasserier.

Det saknas alltså forskning på **vilka faktorer som förebygger förekomsten av trakasserier**. Dessutom behöver forskningen fortsätta **följa utvecklingen av utsatthet för trakasserier över tid** för att få större insikt i om utvecklingen går åt rätt eller fel håll och utvärdera de insatser som görs.



Vi vet alldeles för lite om beteenden, riskminimering och vad som förebygger

En sammanfattning av forskningsöversikten

Sammanställningen täcker forskningsbaserad kunskap om hur förekomst och konsekvenser av sexuella trakasserier på svenska och nordiska arbetsplatser kan förebyggas.

Det saknas forskning

Det finns lite forskning på området gällande förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Det förebyggande arbetet är oftast inte i huvudsakligt fokus och **det saknas ofta tydliga definitioner av begreppet sexuella trakasserier**. Det gör resultaten svårtolkade.

Vilken nytta gör en policy?

Mycket forskning ställer frågor om policys betydelse för det förebyggande arbetet. Det **finns ingen tydlig enad uppfattning om policys är något som verkligen förebygger förekomsten av sexuella trakasserier**.

Kvinnor utvecklar undvikande strategier

Kvinnor **utvecklar strategier för att undvika sexuella trakasserier**, exempelvis som att isolera sig, undvika sociala sammankomster eller välja bort inriktningar i arbetet. Sådana beteenden är viktiga att förstå för att skapa lika förutsättningar på arbetsplatser.

Öka förståelsen för sexuella trakasserier

Det finns även stöd i tidigare forskning att förebyggande arbete måste grunda sig i en **omfattande förståelse av vad sexuella trakasserier är**.

Utgå utifrån den utsattes perspektiv

Utgångspunkten i allt förändringsarbete i syfte att förebygga och hantera sexuella trakasserier på arbetsplatsen bör vara **den utsattes egna erfarenheter och perspektiv**.

Kunskap bakom insatser – inte antaganden

Arbetet bör utgå från befintlig kunskap för att **undvika kända ineffektiva och insatser med motsatt effekt**. Att använda forskningsbaserad kunskap kan ge nya insikter om hur vi effektivt motverkar sexuella trakasserier.

Bygg kunskap kring förebyggande arbete

För att få reda på mer om vilka faktorer som motverkar sexuella trakasserier behövs det mer forskning med **tydligt avgränsade definitioner av sexuella trakasserier och där det förebyggande arbetet står i fokus**.

Forskningsöversikten täcker förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv. Den är genomförd av Angelica Simonsson (fil. dr. pedagogiskt arbete) vid Göteborgs universitet. Den fullständiga rapporten finns [här](#).

Rekommendationer från befintlig forskning

Forskningsöversikt: Sexuella trakasserier på nordiska och svenska arbetsplatser

1. Inkludera alla parter

Inkludera alla arbetsmarknadens parter. Gör en gemensam analys av problemet. Forma strategier, arbetssätt och insatser gemensamt. **Vars och ens specifika kunskap och inblick i förutsättningar och behov, specifika branscher och arbetsplatser, är en förutsättning för att lyckas.**

2. Hela organisationen

Alla delar av verksamheten behöver involveras för att kunna identifiera alla specifika riskfaktorer och behov. Medarbetare och chefer på alla nivåer behöver vara involverade i utformning och implementering. Nyckelpersonerna behöver mandat och erforderliga resurser för att driva förändringsarbetet.

3. Förstå problemet

Alla framgångsrika förändringar bottnar i att **identifiera och förstå problemet** som ska lösas. Ett sätt är att **mäta förekomst** av trakasserier samt **risk- och sårbarhetsfaktorer** i arbetsmiljön. Då är det viktigt att använda forskningsbaserade metoder för att undvika att istället, oavsiktligt, stärka tystnadskulturen eller att förbise det komplexa i utsatthet.

4. En arbetsmiljöfråga

Sexuella trakasserier och andra typer av kränkningar på arbetsplatserna är starkt relaterade till organisation och ledarskap. Systematiken i och ramarna för det befintliga arbetsmiljöarbetet är utmärkta även för insatser i förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567).

5. Starkt, aktivt ledarskap

Ledarskapet i det förebyggande arbetet behöver vara starkt, aktivt och positivt. Ledarskapet har betydelse dels för att förankra och förstärka förändringsinsatser. Dels för att motverka exkluderande normer och strukturer som kan gynna problematiska beteenden och fenomen, som till exempel starka hierarkier.

6. Effektiva stödstrukturer

Skapa effektiva och relevanta stödstrukturer, som anmälningsrutiner både för utsatta personer och för presumtiva och faktiska förövare. **Strukturerna ska minska avstånd och rädsla, för att fler ska våga berätta.**

7. Se utsatta grupper

Identifiera och fokusera särskilt på utsatta grupper på arbetsplatsen. Normer om kön och sexualitet hänger samman med normer om till exempel vithet, sexuell läggning, klass och ålder. Detta leder till att specifika grupper, ofta kvinnor, kan bli särskilt utsatta.

8. Kollegans betydelse

De som står runt omkring kan ha stor betydelse. Om bystanders, åskådare som inte ingriper, inkluderas i det preventiva arbetet kan alla medarbetare lära sig att identifiera, ifrågasätta och bryta normer kring våld, problematiska och kränkande beteenden och därmed minska förekomsten av sexuella trakasserier.

Kraften bakom samverkansprojektet

För ett hållbart och inkluderande arbetsliv fritt från trakasserier



Unionen är Sveriges största fackförbund med 675 000 medlemmar. Vi finns för tjänstemän på den privata arbetsmarknaden.



BAO organiserar så gott som alla banker i Sverige. BAO har runt 150 delägare som sysselsätter cirka 47 000 arbetstagare.



Bankföreningen verkar för en sund utveckling av det svenska bankväsendet. Det är en branschorganisation för banker samt finansbolag och bostadsinstitut som ingår i bankkoncernerna.



Handels är ett fackförbund med drygt 160 000 medlemmar, det tredje största förbundet inom LO. Medlemmarna jobbar i handeln; i butik, på lager och med e-handel, eller som frisörer samt inom skönhet.



Trygghetsstiftelsen stöttar statligt anställda som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist eller har en tidsbegränsad anställning. Drygt 110 000 personer har fått stöd av stiftelsen.



LO är en samlande kraft för 14 fackförbund knutna till arbetarrörelsen i Sverige som organiserar totalt cirka 1 450 000 medlemmar.

I samverkansprojektet deltar även Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Mälardalens högskola, Nationella sekretariatet för Genusforskning vid Göteborgs universitet samt Kantar Sifo.



Citat från medverkande parter



”I vårt arbete mot sexuella trakasserier behöver vi utgå ifrån en analys av hur sexism, makt och normalisering tar sig i uttryck i våra organisationer. Det är med avstamp i den analysen som vi sedan kan forma det förebyggande arbetet. Vi behöver även rikta en större del av vårt fokus till den roll vi alla spelar i att upprätthålla eller motverka normer och beteenden som leder till sexuella trakasserier. Medan kunskapssammanställningen visat på tydliga luckor vad gäller forskningsbaserad kunskap kring framgångsrika förebyggande strategier, så finns det viktiga slutsatser som vi behöver ta med oss i det fortsatta arbetet. Vi är stolta över att ha varit med och bidragit till ett tydligare kunskapsläge kring sexuella trakasserier.”



”Våra medlemsbanker har under många år arbetat för en sund företagskultur där trakasserier av olika slag inte ska få förekomma. Vi har under 2020 undersökt förekomsten av trakasserier i vår egen bransch och även bidragit till att ge Kantar och forskarna förutsättningar att undersöka den yrkesverksamma allmänheten. Vi är intresserade av att ta del av den kunskap och forskning som finns på området och har därför gett vårt stöd i arbetet med att ta fram en forskningsöversikt. Ökad kunskap är ett viktigt steg mot den nolltolerans som ska råda när det gäller alla former av kränkande beteenden.”



”Ingen ska behöva stålsätta sig av rädsla för att bli utsatt för sexuella trakasserier på väg till jobbet. Vi vet att av våra medlemmar gör det. För oss som facklig organisation är ett viktigt mål att alla ska känna sig trygga på jobbet. Därför har vi länge arbetat mot sexuella trakasserier. Magnituden av frågan blev ändå slående för oss januari 2018 när de två metouppropen #obekvämarbetstid och #taggarnautåt släppte hundratals vittnesmål från branscherna våra medlemmar jobbar i. Vi lyssande. Vi ville göra mer.”

Därför är vi stolta över att vi kunnat vara en del i det här samverkans projektet. Det har både tagit fram statistik över vad som sker på svensk arbetsmarknad och en översyn om vad forskningen vet att man kan göra åt det. Det ger oss alla som jobbar med de här frågorna större möjligheter att göra skillnad.”



”Kunskapen om sexuella trakasserier har ökat. Men det är uppenbart att vi behöver förstå mer om när, var och hur de äger rum för att på allvar kunna motverka att personer blir utsatta. Det finns stora likheter, men också stora skillnader i mönster. Villkoren ser olika ut på olika delar av arbetsmarknaden, liksom risken för att bli utsatt för trakasserier och kränkande beteenden. För LO innebär arbetet i samverkansprojektet stora möjligheter att utveckla våra fackliga strategier och göra skillnad.”

KANTAR

Vill du också bidra i arbetet mot ett hållbart och inkluderande arbetsliv, fritt från trakasserier?

Vilka frågor saknar vi svar på?

Kontakta gärna oss

Jennie Bacchus Hertzman, 0701 84 21 90
jennie.bacchus.hertzman@kantat.com

Malin Grundqvist, 0701 84 20 71
malin.grundqvist@kantat.com