

Sexuella trakasserier på jobbet ökar den ekonomiska ojämställdheten

Olle Folke
Johanna Rickne

DENNA STUDIE UNDERSÖKER sexuella och könsbaserade trakasserier från medarbetare och chefer på den svenska arbetsmarknaden. Med hjälp av data från Arbetsmiljöundersökningen visar vi att kvinnor utsätts för sådana trakasserier i högre utsträckning än män, men att både män och kvinnor utsätts mer än det motsatta könet när de är i minoritet på sin arbetsplats. Eftersom löneläget i regel är högre på mansdominerade arbetsplatser innebär detta att kvinnor är mer utsatta för trakasserier på högavlönade arbetsplatser och män på lågavlönade. Studien finner belägg för att dessa mönster ökar den ekonomiska ojämställdheten på två sätt. Dels visar ett enkätexperiment att trakasserier avskräcker kvinnor och män från att söka sig till arbetsplatser där deras kön är i minoritet. Dels visar en analys av hur människor byter arbetsplatser över tid att trakasserier leder till att kvinnor lämnar relativt välbetalda arbetsplatser med en stor andel män till förmån för mer lågbetalda arbetsplatser med färre manliga kollegor.

Olle Folke är professor i statskunskap vid statsvetenskapliga institutionen på Uppsala universitet.

Johanna Rickne är professor i nationalekonomi vid Institutet för social forskning (SOFI) på Stockholms universitet.

SNS ANALYS | En stor del av den forskning som bedrivs är vid sin publicering anpassad för vetenskapliga tidskrifter. Artiklarna är ofta teoretiska och inomvetenskapligt specialiserade. Det finns emellertid mycket forskning, framför allt empirisk och policyrelevant sådan, som är intressant för en bredare krets. Målet med SNS Analys är att göra denna forskning tillgänglig för beslutsfattare i politik, näringsliv och offentlig förvaltning och bidra till att forskningen når ut i medierna. Finansiellt bidrag har erhållits från Jan Wallanders och Tom Hedelius Stiftelse. Författarna svarar helt och hållet för analys, slutsatser och förslag.

»Trakasserier drabbar oftare kvinnor och män som är i könsminoritet på sin arbetsplats.«

Inledning

Sexuella trakasserier på arbetsmarknaden är ett allvarligt problem (Fitzgerald och Cortina 2018). I en nyligen publicerad forskningsartikel analyserar vi hur trakasserier som utförs av medarbetare och chefer leder till ökad ojämställdhet på arbetsmarknaden (Folke och Rickne 2022). Trakasserier drabbar oftare kvinnor och män som är i könsminoritet på sin arbetsplats, vilket innebär att kvinnor har större risk att utsättas på arbetsplatser med högt löneläge och män på arbetsplatser med lågt. Detta mönster leder till större ekonomisk ojämställdhet på två sätt. För det första medför risken för trakasserier en minskad benägenhet hos både kvinnor och män att vilja jobba på arbetsplatser där de skulle vara i minoritet. Detta innebär att kvinnor avskräcks från arbetsplatser med ett relativt högt löneläge och män från arbetsplatser med ett relativt lågt. Dessutom leder sexuella trakasserier till en minskad vilja att stanna kvar på arbetsplatsen för de som redan befinner sig i minoritet, och de gör kvinnor (men inte män) mer benägna att byta arbetsgivare. Dessa byten ökar den ekonomiska ojämställdheten eftersom trakasserade kvinnor ofta väljer att gå över till arbetsgivare som betalar lägre löner och har en större andel kvinnor bland de anställda.

Individer i könsminoritet på arbetsplatsen är mer utsatta för sexuella trakasserier

Vi har använt detaljerade data för att jämföra omfattningen av sexuella trakasserier för kvinnor och män vars arbetsplatser har olika könssammansättning. Syftet med denna inledande ana-

lys är att undersöka om omfattningen är större när något av könen utgör en minoritet på arbetsplatsen.

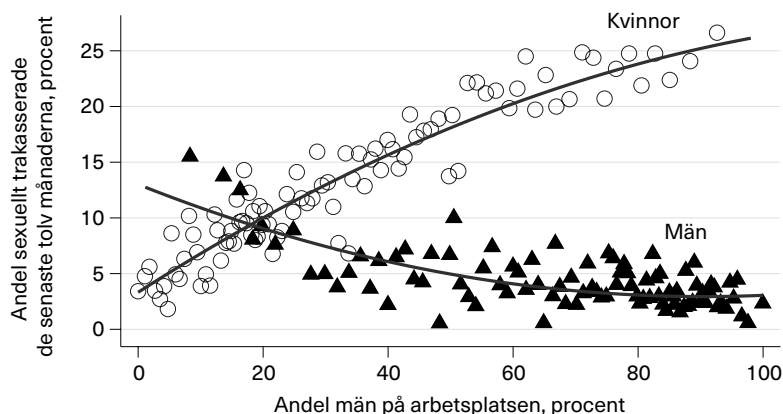
I Arbetsmiljöundersökningen, som genomförs av Statistiska centralbyrån på uppdrag av Arbetsmiljöverket, mäts sexuella trakasserier från chefer eller medarbetare med hjälp av två frågor. Undersökningen görs vartannat år, och under perioden 1999–2007 ställdes bland annat frågor om förekomsten av två former av trakasserier under de senaste tolv månaderna. Den första gällde ovälkomna närmanden eller kränkande anspelningar på sådant som allmänt förknippas med sex. Den andra gällde handlingar som grundas på en persons kön och som kränker dennes integritet eller är nedvärderande.¹

Sammansättningen av respondenter i Arbetsmiljöundersökningen speglar den svenska arbetskraften i fråga om yrke, utbildning, ålder och andra egenskaper hos individer och arbetsplatser, såsom företagsstorlek och födelseregion. Vår analys utför vi genom att koppla samman enkätsvaren med registerdata från Statistiska centralbyrån. Där kan vi hitta kollegorna till alla som svarat på enkäten och räkna ut hur stor andel av dessa kollegor som är män. Därpå delar vi upp de cirka 40 000 enkätsvaren baserat på kön. Sedan delar vi in männen och kvinnorna i grupper om cirka 200 personer med snarlika andelar män på sin arbetsplats. I varje mindre grupp beräknas andelen anställda som blivit sexuellt trakasserade under de senaste tolv månaderna. Dessa genomsnitt redovisas i figur 1.

Resultaten i figur 1 visar två viktiga mönster. Det första är skillnaden mellan kvinnors och mäns utsatthet: kvinnor har tre gånger större sannolikhet än män att utsättas för trakasserier från chefer och medarbetare. Det andra mönstret gäller arbetsplatsens könssammansättning: både kvinnor och

1. Medan den första enkätfrågan bygger på den svenska lagstiftningens definition av sexuella trakasserier klassas beteendena som mäts i fråga två som könsbaserade trakasserier. Eftersom könsbaserade trakasserier ofta betraktas som sexuella trakasserier i forskningslitteraturen undersöker vi dem båda under denna gemensamma etikett. Resultaten blir likadana när vi analyserar svaren från respektive enkätfråga var och en för sig.

Figur 1. Andel sexuellt trakasserade kvinnor och män i förhållande till andelen män på deras arbetsplats.



Anm.: Figuren visar förekomsten av sexuella trakasserier i grupper om 200 män eller kvinnor baserat på andelen män på deras arbetsplats. Data för sexuella trakasserier kommer från fem upplagor av Arbetsmiljöundersökningen från åren 1999–2007. Antalet observationer är 19 975 kvinnor och 17 482 män. Andelen män på arbetsplatsen har beräknats med hjälp av registerdata från Statistiska centralbyrån.

»Kvinnor utsätts för trakasserier på högbetalda arbetsplatser och män på lågbetalda.«

män har högre risk att trakasseras när deras kön utgör en minoritet på arbetsplatsen. När andelen män på en arbetsplats är 10 procent är kvinnors risk att utsättas 5 procent, medan den vid 90 procent män på en arbetsplats är fem gånger så stor: 25 procent. Männens utsatthet är omvänt betydligt större på de mest kvinnodominerade arbetsplatserna. På mansdominerade arbetsplatser hade omkring 3 procent av männen utsatts för trakasserier under de senaste tolv månaderna, medan motsvarande siffra på arbetsplatser där andelen män var 10 procent eller mindre låg på mellan 10 och 15 procent.

Kvinnor utsätts för trakasserier på högbetalda arbetsplatser och män på lågbetalda

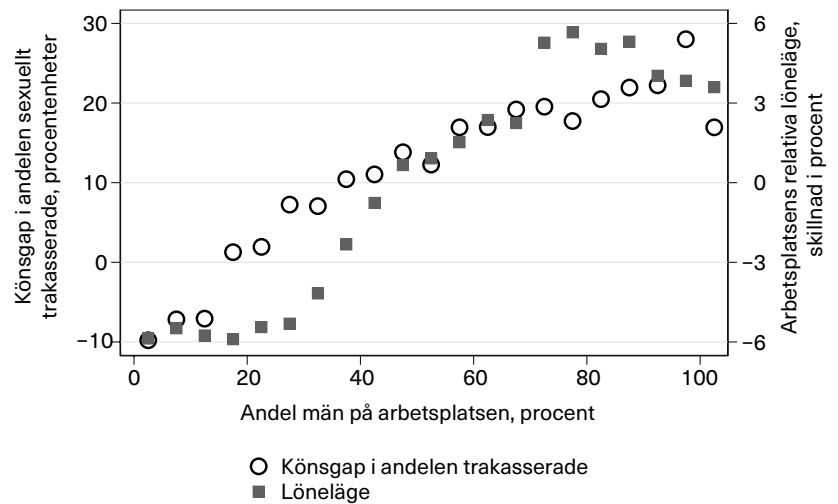
Det är ett välbelagt mönster på arbetsmarknaden att arbetsplatser med en större andel män har ett högre löneläge (Card m.fl. 2016, Sorkin 2017, Bruns 2019). Därför jämför vi i figur 2 hur löneläget och risken för sexuella trakasserier varierar med andelen män. Löneläget beräknas med hjälp av en standardmetod som håller arbetstagar- nas karaktäristika konstanta (se Abowd m.fl. 1999). Vi jämför därmed löneläget för personer med samma kön, yrke,

utbildning, år i arbetskraften och år av aktivt yrkesarbete. I beräkningen jämförs arbetsplatser med varandra, vilket resulterar i ett mått som anger en viss arbetsplats löneläge i procentenheter i förhållande till det genomsnittliga löneläget för samtliga arbetsplatser på arbetsmarknaden. Siffran 3 innebär exempelvis att löneläget är 3 procent högre än genomsnittet, medan -3 innebär att det är 3 procent lägre.

Vi beräknar löneläget för alla arbetsplatser och väljer sedan ut dem där någon respondent som deltagit i Arbetsmiljöundersökningen jobbar. Sedan delar vi in arbetsplatserna i mindre grupper baserat på andelen män som jobbar där – en grupp per 5 procentenheter män. I figur 2 visas det genomsnittliga löneläget i varje grupp som grå kvadrater. Cirklarna å sin sida anger den genomsnittliga skillnaden i andelen kvinnor och män som blivit sexuellt trakasserade under de senaste tolv månaderna.

Det är tydligt i figur 2 att könsgapet i sexuella trakasserier har ett starkt samband med arbetsplatsens löneläge. Kvinnor utsätts för mer trakasserier än män när löneläget är högt, och män utsätts mer än kvinnor när det är lågt. På mansdominerade arbetsplatser ligger lönerna mellan 3 och 6 procentenheter över genomsnittet. Där är också sannolikheten för att ha blivit trakasserad ungefär 20 procentenheter högre

Figur 2. Sexuella trakasserier och arbetsplatsens löneläge.



Anm.: Figuren visar sambandet mellan könsgapet i sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna (vänster y-axel) och arbetsplatsens löneläge (höger y-axel). På vänster y-axel avser positiva tal en högre andel kvinnor, negativa tal en högre andel män. Båda variablerna redovisas som genomsnitt i grupper baserade på andelen män på arbetsplatsen. Data för sexuella trakasserier kommer från Arbetsmiljöundersökningen. Data för löner och arbetstagarnas egenskaper kommer från Statistiska centralbyråns register. Löneläget beräknas i jämförelse med alla arbetsplatser på den svenska arbetsmarknaden (se Abowd m.fl. 1999). Antalet observationer är 37 457.

för kvinnor jämfört med män. På arbetsplatserna med lägst löneläge är situationen den motsatta. Dessa kvinnodominerade arbetsplatser har ett 6 procentenheter lägre löneläge än genomsnittet, och män har där ungefär 10 procentenheters större risk än kvinnor att utsättas för sexuella trakasserier.

Trakasserier avskräcker från att söka anställning

När en person blir sexuellt trakasserad berättar den ibland om detta för vänner eller medarbetare. På så sätt sprids information om trakasserier utanför arbetsplatsens väggar. Sådana rykten och berättelser kan avskräcka potentiella kandidater från att söka sig till en arbetsplats. Vi har mätt hur stark denna avskräckande effekt är, samt om dess storlek varierar beroende av vem som utsatts för trakasserier.

I samarbete med Medborgarpanelen vid Göteborgs universitet bad vi svenska arbetstagare ta ställning till olika påhittade jobberbjudanden.² Fem tusen personer ombads delta i enkäten. Modulen beskrevs som en »studie av jobb« och besvarades av 3 987 personer, en svarsfrekvens på 70 procent.³ Samtliga var aktivt yrkesarbetande vid tidpunkten för enkäten.

Respondenterna fick se tre tabeller med två fiktiva jobberbjudanden var-

dera och ta ställning till vilket jobberbjudande de tyckte bäst om i varje tabell. Varje respondent gjorde alltså tre val av jobb.

De fiktiva jobben beskrevs utifrån fyra egenskaper: lönen, graden av utvecklande arbetsuppgifter, inflytandet över arbetstiderna och arbetsmiljön. Värdena på dessa faktorer slumpades ut mellan jobben. I informationen om arbetsmiljön slumpades vissa respondenter till att se korta beskrivningar av sexuella trakasserier som inträffat. Medan vissa arbetsplatser beskrevs positivt, såsom »de anställda är nöjda med arbetsmiljön«, beskrevs andra med två olika typer av negativ information: antingen att det förekommit konflikter mellan chefer och medarbetare eller att det förekommit sexuella trakasserier. För att undvika förvirring om innebörden av begreppet »sexuella trakasserier« använde vi dock inte detta uttryck utan beskrev i stället kortfattat en incident som ägt rum.

I början av enkäten frågade vi respondenterna om könssammansättningen på deras nuvarande arbetsplats. Sedan använde vi dessa svar som grund för beskrivningen av sexuella trakasserier i informationen om arbetsmiljön i de fiktiva jobben. Respondenter på kvinnodominerade arbetsplatser fick läsa om ett manligt offer och en kvinnlig förövare, medan respondenter på könsblandade eller mansdominerade

2. Medborgarpanelen, som drivs av SOM-institutet vid Göteborgs universitet, är en webbpanel bestående av personer som frivilligt svarar på diverse frågor via e-post ett par gånger per år. För mer information, se <https://www.gu.se/som-institutet/medborgarpanelen>.

3. Ordvalet »studie av jobb« gjorde det osannolikt att personer som blivit utsatta för trakasserier eller som var mer rädda för att bli utsatta skulle undvika att svara på modulen.

arbetsplatser fick se ombytta roller. I den statistiska analysen beräknades hur sannolikheten att välja ett jobb påverkades av att det förekommit någon form av sexuella trakasserier, liksom av alla andra egenskaper som slumpades ut. Reaktionen på sexuella trakasserier jämfördes sedan med reaktionerna på löneläget.

Våra beräkningar visar att beskrivningar av sexuella trakasserier som hade förekommit på en arbetsplats gjorde denna klart mindre attraktiv att söka sig till för respondenterna. Den genomsnittliga motviljan att ta jobbet där trakasserier förekommit var lika stor som motviljan att ta ett jobb med tio procents lägre lön. Här fanns ingen skillnad mellan män och kvinnor eller mellan våra tre typer av incidenter. Att höra om tafsande var lika negativt som att höra om att någon envist diskuterat sitt sexliv eller att vissa på arbetsplatsen tyckte att ett visst kön var mindre lämpat för jobbet.

Reaktionerna på informationen om sexuella trakasserier skilde sig dock starkt åt beroende på offrets kön. Det var inte så att alla respondenter kategoriskt valde bort jobbet med trakasserier. Tvärtom fanns en stor grupp respondenter där motviljan mot en sådan arbetsplats var relativt liten, nämligen de som fick läsa om ett offer av motsatt kön. Motviljan mot att börja jobba på en arbetsplats där trakasserier förekommit var endast en tredjedel så stor i denna grupp som bland respondenter som fick höra om ett offer av deras eget kön. När den drabbade var av motsatt kön var ökningen av motviljan lika stor som vid 6 procents lägre lön, men när den drabbade var av samma kön som respondenten motsvarade den ökade motviljan den som väcktes av hela 17 procents lägre lön.

Starkare reaktioner mot trakasserier som drabbar det egna könet är en viktig pusselbit för att förstå trakasseriernas konsekvenser. Kvinnor är mer motviljiga att ta jobb på arbetsplatser där kvinnor blivit trakasserade – i regel mansdominerade arbetsplatser med högt löneläge – medan män avskräcks från jobb på arbetsplatser där män blivit trakasserade – i regel kvinnodominerade arbetsplatser med lägre löner. På så sätt förstärker de sexuella trakasserierna könsuppdelningen och lönegapet på arbetsmarknaden.

I bredare bemärkelse visar resultaten från experimentet att sexuella trakasserier kan ha stor betydelse för organisationers förmåga att nyanställa. Resultaten visar att förmågan att nyanställa minskar när potentiella sökande får information om trakasserier som inträffat. Ytterligare stöd för denna tolkning kommer från en annan enkätfråga, där

vi undrade om de svarande kände till något fall av sexuella trakasserier på företag i deras bransch. Mer än två tredjedelar sade sig känna till minst ett sådant fall. Det visar att yrkesarbetande på den svenska arbetsmarknaden har kännedom om trakasserier och därmed kan agera på denna information när de söker nytt jobb.

Byten av jobb späder på ojämställdheten

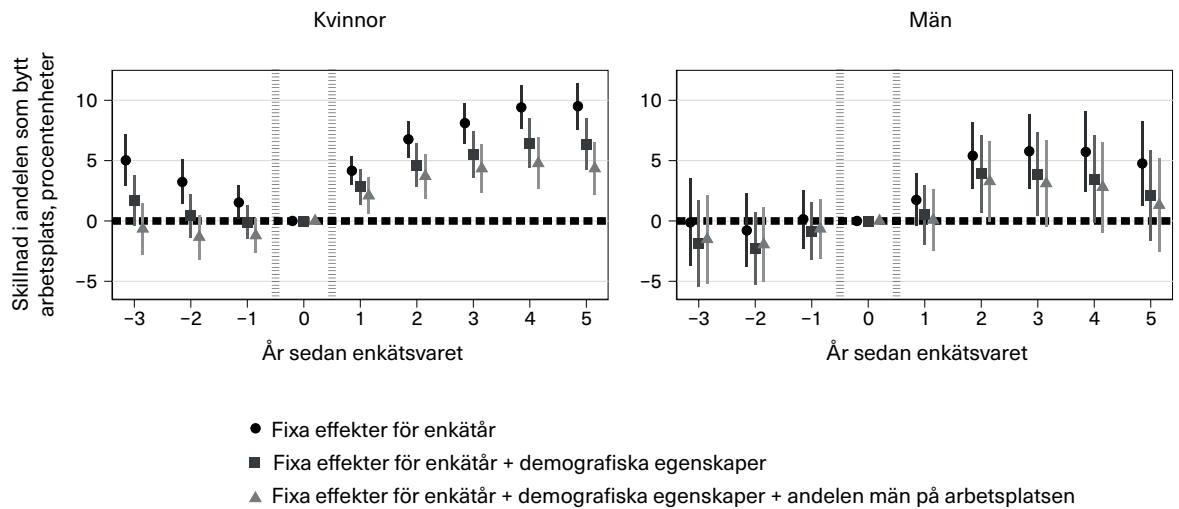
När en person blir sexuellt trakasserad ökar sannolikheten att den byter jobb. Dessa byten av jobb sker dock på ett sätt som också det späder på den ekonomiska ojämställdheten. Dels ökar segregeringen av kvinnor och män på arbetsmarknaden, dels ökar könsskillnaden i lön.

Vi har kopplat varje svarande i Arbetsmiljöundersökningen till deras årliga data från Skatteverket i Statistiska centralbyråns registerdatabas LISA. Det möjliggör en jämförelse av andelen personer som byter arbetsplats från år till år. I figur 3 visas andelen sådana byten för de som blivit sexuellt trakasserade i förhållande till de som inte utsatts för några trakasserier. Resultaten visar att de som trakasserats är betydligt mer benägna att byta arbetsplats. Inom tre år från enkätåret var sannolikheten att de som utsatts för sexuella trakasserier hade bytt arbetsplats – i förhållande till de som inte hade utsatts – ungefär fem procentenhet större. Jämfört med den genomsnittliga sannolikheten att byta arbetsplats inom tre år innebär dessa resultat att sexuella trakasserier medför en 20 procent större sannolikhet att byta arbetsplats för kvinnor och en 15 procent större sannolikhet för män. Dessa skillnader kvarstår i stor utsträckning när vi enbart tittar på personer med samma ålder, samma yrke och samma andel män på sin arbetsplats vid enkättilfället, vilket visas med de olika markörerna i figuren.

Förutom att studera förekomsten av byten har vi även undersökt vilka förändringar dessa byten har medfört i fråga om arbetsplatsens löneläge och könssammansättning. Resultaten visar att personer som byter arbetsplats efter att ha blivit sexuellt trakasserade gör annorlunda byten än övriga personer som byter jobb. Bland kvinnor som trakasserats är det vanligare att byta till en arbetsplats med lägre löneläge och en större andel kvinnliga kollegor. Detta ligger i linje med resultaten från enkätexperimentet, där kvinnor var villiga att jobba för en lägre lön för att slippa en arbetsplats där trakasserier förekommit. Bland män syns ingen sådan systematik i byte av löneläge. En förklaring kan

»Bland kvinnor som trakasserats är det vanligare att byta till en arbetsplats med lägre löneläge och en större andel kvinnliga kollegor.«

Figur 3. Byten av arbetsplats efter sexuella trakasserier.



Anm.: Figuren visar skattade skillnader i andelen personer som byter arbetsplats varje år innan och efter att de deltagit i Arbetsmiljöundersökningen. Detta sker år 0 på x-axeln. Utfallet i analysen är en binär variabel för att inte arbeta på samma arbetsplats som enkäten gällde. Skillnaden i denna sannolikhet mellan personer som angav sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna och de som inte angav några trakasserier mäts med hjälp av regressionsanalys. På y-axeln avser positiva tal en högre andel trakasserade, negativa tal en högre andel ej trakasserade. Data kommer från Arbetsmiljöundersökningen. De vertikala linjerna visar 95 procents konfidensintervall. De olivfärgade punkterna visar tre olika regressioner som skiljer sig åt i fråga om vilka kontrollvariabler som inkluderas. Kontrollvariablerna för demografi är fyra binära variabler för kategorierna civilstånd och föräldraskap, fyra för ålderskategorier, två för huruvida personen har en gymnasieexamen eller universitetsexamen, och två för huruvida personen är född i Europa (förutom Sverige) eller utanför Europa.

vara att trakasserier av män ofta sker på lågavlönade arbetsplatser och att det är svårare att »byta upp sig« än att »byta ner sig« i lön.

Slutsatser och vägar framåt

Vår forskning visar att personer vars kön är i minoritet på arbetsplatsen löper större risk för sexuella trakasserier från chefer och medarbetare. Det gäller både män och kvinnor, även om kvinnors risk är högre än mäns på arbetsmarknaden som helhet. Det finns också ett starkt samband mellan trakasserier och arbetsplatsens löneläge. Mansdominerade arbetsplatser har ett högre löneläge än kvinnodominerade, även vid jämförelser som begränsas till personer med samma yrke. Kvinnor, som oftare utsätts för trakasserier på mansdominerade arbetsplatser, löper därmed större risk att drabbas på arbetsplatser där löneläget är högt. På motsvarande sätt löper män, som oftare trakasseras på kvinnodominerade arbets-

platser, en större risk att drabbas på arbetsplatser där löneläget är lågt.

Vi har redovisat två sätt på vilka sexuella trakasserier från chefer och medarbetare leder till ökad ekonomisk ojämställdhet. Det första är att information om förekomsten av trakasserier avskräcker potentiella arbetstagare från att söka sig till arbetsplatser där deras kön är i minoritet. Vår enkätundersökning visar att information om förekomsten av trakasserier på en arbetsplats ofta sprids till potentiella arbetstagare. Den visar också att sådan information har en avskräckande effekt på personer som har samma kön som trakasseriernas offer. Trakasserier avskräcker därmed kvinnor från att söka sig till mansdominerade arbetsplatser, vilka i regel har ett högre löneläge. Män å sin sida avskräcks från kvinnodominerade arbetsplatser, där lönerna är relativt låga.

Det andra sättet på vilket trakasserier leder till större ekonomisk ojämställdhet är hur byten av jobb sker. Personer som trakasserats är mer benägna än andra att byta arbetsplats. Eftersom tra-

kasserade kvinnor oftare än andra byter till en arbetsplats med lägre löner och en lägre andel manliga kollegor leder även dessa byten till att könssegregeringen och den ekonomiska ojämställdheten ökar.

Att förebygga sexuella trakasserier är lönsamt för samhället. Vår studie visar att en säkrare arbetsmiljö sänker trösklarna för män och kvinnor att söka sig till en arbetsmiljö som domineras av det motsatta könet. Därmed ökar också möjligheterna för samhället att ta vara på alla arbetstagares intressen och färdigheter. På så sätt skulle ett bättre förebyggande av sexuella trakasserier kunna leda till en mer resurseffektiv ekonomi, något som bekräftas av tidigare forskning om hur ojämställdhet förhindrar ekonomisk tillväxt (Hsieh m.fl. 2019).

Förebyggande arbete kan upplevas som dyrt och jobbigt. Trakasserier som kommer till arbetsgivarens kännedom uppfattas ofta som enskilda undantag. Vårt enkätexperiment visar dock att även enstaka händelser kan ha stor betydelse för företags möjlighet att rekrytera. Att få information även om ett enskilt fall av trakasserier har en starkt avskräckande effekt på potentiella kandidaters vilja att börja jobba på en arbetsplats. Att motverka sexuella trakasserier är därför också ett sätt för företag att öka sin attraktionskraft för arbetssökande.

Slutligen pekar vår forskning på ett hinder för att förebygga trakasserier som förekommer i miljöer där det ena könet är i minoritet. Medan trakasserier uppfattas som ett stort problem av minoriteten, upplevs de samtidigt som mindre problematiska av deras kollegor av motsatt kön. Att förändra dessa attityder skulle kunna ge ökat stöd för arbetsgivares investeringar i förebyggande verksamhet.

Referenser

- Abowd, J., Kramarz, F. och Margolis, D. N. (1999). »High wage workers and high wage firms«, *Econometrica*, 67, 251–333.
- Bruns, B. (2019). »Changes in workplace heterogeneity and how they widen the gender wage gap«, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(2), 74–113.
- Card, D., Cardoso, A. R. och Kline, P. (2016). »Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women«, *Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633–686.
- Fitzgerald, L. F. och Cortina, L. M. (2018). »Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century«, i: C. B. Travis et al. (red.), *APA handbooks in psychology series. APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives*, 215–234. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Folke, O. och Rickne, J. (2022). »Sexual harassment and gender inequality in the labor market«, *Quarterly Journal of Economics*, <https://doi.org/10.1093/qje/qjac018>.
- Hsieh, C. T., Hurst, E., Jones, C. I. och Klenow, P. J. (2019). »The allocation of talent and U.S. economic growth«, *Econometrica*, 87(5), 1439–1474.
- Sorkin, I., 2017. »The role of firms in gender earnings inequality: Evidence from the United States«, *American Economic Review*, 107(5), 384–87.

SNS Förlag
Box 5629, 114 86 Stockholm
Telefon: 08-507 025 00
info@sns.se www.sns.se

SNS – Studieförbundet Näringsliv och Samhälle – är en oberoende ideell förening som genom forskning, möten och utbildning bidrar till att ledande beslutsfattare i näringsliv, politik och offentlig förvaltning kan fatta välgrundade beslut baserade på vetenskap och saklig analys. 280 ledande företag, myndigheter och organisationer är medlemmar i SNS.