

Bilaga 4. Resultatöversikt

Författare (år)	Huvudsakliga resultat av betydelse för kunskapssammanställningen	Aktörers roll: HR, fackliga representanter, chefer, kollegor (ja/nej)	Bransch- eller yrkesspecifika förutsättningar (ja/nej)	Undersökning av åtgärders effektivitet (ja/nej)
Acquadro med flera (2022)	Frågeställning 1: Yngre anställda rapporterade oftare att de bevittnat sexuella trakasserier. Kvinnor och män i offentliga organisationer samt i medelstora företag var mer benägna att bevittna sexuella trakasserier. Organisationsklimatet och förekomsten av könsstereotypa normer påverkar förekomsten av sexuella trakasserier. Frågeställning 2: Företag med tydliga nolltoleranspolicyer och förebyggande åtgärder rapporterade färre incidenter. Brist på stödjande arbetsklimate och rädsla för repressalier bidrar till tystnad kring sexuella trakasserier. HR och chefer har en central roll i implementeringen av riktlinjer och hantering av fall.	Ja. HR: Kan spela en avgörande roll i att minska sexuella trakasserier genom att införa policyer och åtgärder, men deras effektivitet beror på implementeringen. Fackliga representanter: Ingen specifik information nämns i artikeln. Chefer: Deras attityder och agerande påverkar arbetsplatsklimatet och viljan att rapportera trakasserier. Kollegor: Vittnen som har hög självförmåga är mer benägna att ingripa och stödja offren, medan andra kan distansera sig från händelserna på grund av rädsla för sociala konsekvenser.	Ja. Offentliga sektorn och medelstora företag (51-200 anställda) har en högre rapporterad förekomst av sexuella trakasserier. Kvinnor som arbetar som vittnen hanterar trakasserier genom att uttrycka positiva känslor och aktivt hantera situationen, medan män oftare reagerar med ilska och stress men inte nödvändigtvis ingriper.	Ja. Studien visar att organisationer med tydliga policyer och utbildningar minskar förekomsten av sexuella trakasserier. Resultaten visar att interventioner och förändringar i organisationskulturen är avgörande för att minska både trakasserier och de negativa effekterna för vittnen.
Antecol & Cobb-clark (2003)	Frågeställning 1: Studien visar att organisatoriska faktorer som utbredd förekomst av utbildning om sexuella trakasserier i en myndighet ökar sannolikheten för att anställda betraktar olika typer av oönskat sexuellt beteende som sexuella trakasserier. Detta indikerar att en organisations klimat och policyarbete påverkar medvetenheten om och tolkningen av sexuella trakasserier. Frågeställning 2: Studien pekar på att utbildningsinsatser	Tas inte upp. Däremot betonas vikten av en bred utbildningsinsats i hela organisationen för att skapa en gemensam förståelse och en kultur som motverkar trakasserier.	Nej. Tas inte upp. Det nämns dock att utbildningens genomslag varierar mellan myndigheter, med exempel på att utbildningstäckningen sträckte sig från 38,8 % i Handelsdepartementet till 98,8 % i Marinen, vilket indikerar att organisationsspecifika skillnader kan påverka utbildningsnivå och därmed eventuellt attityder och efterlevnad.	Ja. Studien undersöker effektiviteten av utbildning om sexuella trakasserier och finner att den är särskilt effektiv för att öka medvetenheten bland män om att vissa beteenden utgör sexuella trakasserier, särskilt när de kommer från kollegor snarare än chefer. Dessutom visar resultaten att utbildning som når en stor andel av personalen i en organisation skapar

	fungerar bättre för att förändra mäns attityder än kvinnors, särskilt i gråzoner som rör oönskade sexuella beteenden från kollegor snarare än chefer. Detta antyder att organisatoriska insatser och utbildningar kan förbättra efterlevnaden av regelverk genom att tydliggöra vad som betraktas som sexuella trakasserier, men att effekten kan variera beroende på kön och position i organisationen.			en kulturförändring som stärker individernas benägenhet att identifiera och ta avstånd från oönskade sexuella beteenden.
Au med flera (2023)	Frågeställning 1: Studien visar att företag med fler kvinnor som arbetar som styrelseledamöter har signifikant lägre förekomst av sexuella trakasserier. En ökning med en kvinnlig styrelseledamot är associerad med en minskning av trakasserier på arbetsplatsen med 21,81 %. Frågeställning 2: Företag med jämställda styrelser tenderar att förbättra sina sociala och arbetsmiljörelaterade policies, vilket skapar en mer inkluderande arbetskultur. Detta tyder på att styrelsens sammansättning är en viktig organisatorisk faktor som påverkar efterlevnaden av regler och arbetet mot sexuella trakasserier.	Tas inte upp.	Ja. Manligt dominerade branscher: Artikeln pekar på att förekomsten av sexuella trakasserier är högre i branscher som är mansdominerade, såsom byggindustrin och gruvindustrin. Statistiken i artikeln visar att incidentfrekvensen för sexuella trakasserier varierar mellan branscher, där bygg (2,06 %), gruvdrift (1,56 %) och partihandel (1,38 %) har högst frekvens, medan transport och försörjningstjänster har lägst (0,56 %). Dessa variationer tyder på att arbetsmiljö och könsfördelning i branschen påverkar förekomsten av trakasserier.	Ja. Studien finner att en jämnare könsfördelning i styrelsen minskar förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Effekten förklaras med att kvinnor som arbetar som styrelseledamöter främjar bättre sociala policies, såsom förbättrad arbetsmiljö, säkerhet och relationer mellan anställda, vilket i sin tur bidrar till att minska sexuella trakasserier.
Banner med flera (2022)	Frågeställning 1: Organisatoriska faktorer som bidrar till förekomst av sexuella trakasserier inkluderar normalisering av subtila trakasserier i form av "yellow zone"-beteenden och en bristande tilltro till att rapportering leder till åtgärder. Kvinnor, HBTQ+-personer och anställda med osäkrare anställningar var särskilt utsatta.	Ja. HR: HR nämns i de kvalitativa svaren, där vissa respondenter uttrycker frustration över att HR inte tar upplevda trakasserier på tillräckligt stort allvar och att processerna ibland upplevs som att de skyddar universitetets	Ja. Studien lyfter särskilda yrkesförutsättningar inom akademien som har betydelse för förekomsten av sexuella trakasserier. Det påpekas att kvinnor inom akademien, särskilt juniora och icke-tillsvidareanställda (t.ex. adjunkter och doktorander), är särskilt utsatta eftersom hierarkiska anställningsförhållanden och beroendeställningar kan försvåra möjligheten att rapportera trakasserier och	Ja. Studien visar att tidiga interventioner och tydliga sanktioner vid mindre överträdelser ("yellow zone"-beteenden) kan vara effektiva eftersom de ger möjlighet för förövare att ändra sitt beteende innan allvarigare problem uppstår. Dessutom betonas att utbildningsinsatser är

	Frågeställning 2: Efterlevnaden av regler kring sexuella trakasserier försvåras av otydliga rapporteringsvägar och misstro mot att arbetsgivaren verkligen hanterar ärenden rättvist. Många anställda undvek att rapportera, då de inte trodde att det skulle leda till förändring, eller för att de fruktade repressalier.	rykte snarare än den drabbade Chefer: Det finns positiva kommentarer om att direkta chefer i vissa fall har agerat stödjande och hanterat incidenter väl, men att processen ofta blir mer problematisk när ärenden eskaleras till HR Kollegor: Kollegor är de personer som drabbade oftast vänder sig till för att prata om incidenter, snarare än att anmäla till HR eller chefer, vilket antyder att kollegors stöd spelar en viktig roll som första reaktion Fackliga representanter: Fackliga representanter nämns inte specifikt i artikeln i relation till förekomst av trakasserier eller efterlevnad av regelverk.	driva ärenden utan rädsla för negativa konsekvenser. Dessutom pekas medicinska fakulteter ut som särskilt problematiska miljöer där sexuella trakasserier kan vara vanligare, och där den starka betoningen på hierarki och status ytterligare kan förstärka riskerna för trakasserade personer att utsättas för repressalier vid anmälan.	mest effektiva när de fokuserar på att klargöra gränsdragningar vid subtila beteenden och understryker vikten av att ingripa som åskådare, vilket kan bidra till att skapa en kultur där trakasserier inte tolereras.
Beattie och Lower-Hoppe (2022)	Frågeställning 1: Organisatoriska villkor som visade sig vara betydelsefulla för att motverka sexuella trakasserier var införandet av en nolltoleranspolicy, etableringen av en etisk och efterlevnadsfunktion samt ökad representation av kvinnor i ledande positioner. En kulturförändring mot ökad transparens och regelbundna utbildningsinsatser stärkte också medvetenheten om vad som är oacceptabelt beteende. Frågeställning 2: Efterlevnaden av regler för arbetsmiljö och	HR: HR-funktionen omorganiserades och stärktes, med tillsättning av en ny HR-chef och införandet av en etisk och efterlevnadsavdelning som bland annat införde en uppförandekod och obligatoriska utbildningar i efterlevnad och omedvetna fördomar. Chefer: Cynthia Marshall, som ny CEO, spelade en avgörande roll i att driva kulturförändringen genom att föregå med gott exempel	Ja. Studien lyfter specifika bransch- och yrkesförutsättningar inom den professionella idrottsbranschen som har betydelse för förekomsten av sexuella trakasserier och efterlevnaden av arbetsmiljöregler. Studien pekar på att manligt dominerade miljöer i sportorganisationer, särskilt på ledningsnivå, kan skapa sexistiska kulturer som normaliserar trakasserier och marginaliserar kvinnor. Dessutom framhålls att synligheten och offentligheten inom professionella supportorganisationer/utövande kan sätta press på organisationer att genomföra förändringar	Ja. Resultatet visar att tydligt ledarskap med nolltolerans mot trakasserier, förstärkning av HR-funktionen, införande av en etisk och efterlevnadsavdelning samt ökad representation av kvinnor i ledande positioner var centrala för att förändra organisationskulturen och skapa en tryggare arbetsplats. Dessa åtgärder var effektiva eftersom de tydligt signalerade att trakasserier inte tolereras, skapade transparens genom nya

	sexuella trakasserier förbättrades genom att HR-funktionen reformerades, en anonym visseblåsarfunktion infördes, samt att ledningen aktivt föregick med gott exempel och implementerade tydliga sanktioner mot överträdelser.	och införa nolltolerans mot sexuella trakasserier, vilket signalerade ledningens tydliga ställningstagande. Kollegor: Kollegor lyfts inte fram explicit som aktörer i att hantera trakasserier, men initiativ som Employee Resource Groups (inklusive nätverk för kvinnor, HBTQ-personer och föräldrar) skapades för att stärka samhörighet och främja en inkluderande arbetsplats. Fackliga representanter: Det finns ingen information om fackliga representanter i artikeln.	efter skandaler, men denna press kan också leda till att efterlevnaden blir mer av en PR-strategi än genuin förändring.	rapporteringskanaler och förändrade maktbalansen genom fler kvinnor i ledarskapspositioner.
Bergman (2003)	Frågeställning 1: Studien visar att mansdominerade arbetsplatser och akademiska miljöer skapar en "chilly climate" där kvinnor upplever högre grad av könsrelaterade problem, sexuella trakasserier och brist på organisatoriskt stöd, vilket ökar risken för stress och ohälsa. Kvinnor i mer kvinnodominerade arbetsplatser, såsom rehabilitering och administrativ personal, rapporterar färre könsrelaterade problem. Frågeställning 2: Organisatoriskt stöd och ledningens attityd är centrala faktorer för efterlevnad av arbetsmiljö- och jämställdhetsregler, där kvinnor som arbetar i miljöer med bristande stöd från arbetsgivaren rapporterar mer stress	Ja. HR: HR omnämns inte direkt Fackliga representanter: Fackliga representanter nämns inte alls. Chefer: Studien visar att chefers attityder och stöd spelar en viktig roll; kvinnor som upplever negativa attityder från chefer rapporterar högre grad av könsrelaterad stress och sämre hälsa. Kollegor: Kollegors bemötande och relationer är viktiga för arbetsmiljön och kvinnors välmående, där negativa attityder och exkludering från kollegor som	Ja. Studien tar specifikt upp särskilda bransch- och yrkesförutsättningar som har betydelse för förekomsten av sexuella trakasserier och könsrelaterad stress. Studien visar att mansdominerade arbetsplatser såsom universitet (särskilt medicinska fakulteter) och industri präglas av maskulinitetsnormer och en "chilly climate"-kultur, vilket bidrar till att kvinnor i högre grad utsätts för sexuella trakasserier, misstro och exkludering. Kvinnor i kvinnodominerade arbetsmiljöer som exempelvis rehabiliteringsverksamhet rapporterar lägre förekomst av trakasserier och större organisatoriskt stöd, vilket tyder på att arbetsplatsens könssammansättning och kultur påverkar både förekomst av trakasserier och kvinnors upplevda arbetsmiljö.	Nej. Fokus ligger på att utveckla och validera ett mätinstrument (Women Workplace Questionnaire, WWC) för att undersöka kvinnors könsrelaterade stress och hälsa på arbetsplatser, snarare än att utvärdera effekten av olika insatser. Studien belyser organisatoriska problem och arbetsmiljöfaktorer men ger inga direkta resultat om vilka åtgärder som fungerar bäst. Denna kunskap kan dock användas för att utveckla evidensbaserade åtgärder. Resultaten kan användas i forskning och

	och lägre arbetstillfredsställelse.	var män bidrar till en "chilly climate" och könsrelaterad stress.		utvärderingar av kvinnors arbetsmiljö med fokus på psykosociala hinder och mikroojämlikheter som är av betydelse för kvinnors hälsa
Bergman med flera (2015)	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier och könsrelaterad ojämlikhet påverkas av mansdominerade normsystem, stereotypa föreställningar om könsnormer och "chilly climate", där kvinnor exkluderas från informella nätverk och deras kompetens ifrågasätts. Dessa organisatoriska villkor skapar en arbetskultur där kvinnors karriärutveckling och arbetsmiljö försämras. Frågeställning 2: Efterlevnaden av jämställdhets- och arbetsmiljöregler påverkas av ledningsstöd och strategiska jämställdhetssatsningar, såsom krav från högsta ledningen att öka andelen kvinnor, samt medvetandegörande om könsnormer för att förändra attityder och beteenden på arbetsplatsen.	Tas inte upp.	Ja. Studien pekar på att mansdominerade arbetsplatser, såsom industrin och universitetsmiljöer inom medicin och odontologi, kännetecknas av maskulinitetsnormer könsstereotypa förväntningar och exkluderande jargong, vilket bidrar till att kvinnor utsätts för trakasserier och diskrimineras. Dessa förutsättningar skapar en "chilly climate"-kultur där kvinnor osynliggörs och tvingas anpassa sig till maskulinitetsnormer, vilket kan öka risken för trakasserier och försämra arbetsmiljön. Dessutom framhålls att ledningsbeslut om jämställdhetsmål och konkreta strategier för att rekrytera och stödja kvinnor i ledarskap är avgörande för att främja efterlevnad i dessa kontexter.	Nej. Studien syftar till att utveckla och validera ett mätinstrument (MPGQ) för att kvantifiera mäns attityder till könsrelaterad ojämlikhet på mansdominerade arbetsplatser. Fokus ligger på att identifiera olika attitydfaktorer, såsom medvetenhet om maskulinitetsnormer och strategier för jämställdhet, snarare än att utvärdera effekter av specifika insatser. Denna kunskap kan dock användas för att utveckla evidensbaserade åtgärder. Studien framhåller att jämställdhetsplaner är svåra att genomföra om människor inte känner till de subtila mekanismer som ligger till grund för ojämställdhet. MPGQ visar hur dessa mekanismer tar sig uttryck på en specifik arbetsplats.
Bruhn & Frick (2011)	Frågeställning 1: Organisatoriska villkor som hade betydelse för psykosociala risker var bristen på tydliga regler kring psykosocial arbetsmiljö, vilket gjorde det svårt för inspektörer att identifiera och kräva åtgärder mot sådana risker. Dessutom lyfts småföretags begränsade resurser och svårigheter att implementera systematiskt	Ja. HR: HR funktionen nämns inte uttryckligen i artikeln. Fackliga representanter: Skyddsombud (safety representatives) lyfts fram som viktiga i dialogen med inspektörer, särskilt i små företag där de tillsammans med	Ja. Studien pekar på att små företag har särskilda svårigheter att leva upp till regler om systematiskt arbetsmiljöarbete, då de ofta saknar resurser och kunskap för att hantera psykosociala arbetsmiljörisker, vilket gör inspektionsmetoder och stöd extra viktiga i dessa verksamheter. Dessutom framhålls att psykosociala risker är svårare att inspektera än tekniska risker,	Ja. Studien undersöker specifika åtgärder och pekar på att utvecklingen av inspektionsmetoder för att hantera psykosociala arbetsmiljörisker är en viktig insats men visar också att dessa metoder endast blev effektiva när inspektörer hade specialkompetens inom psykosociala

	arbetsmiljöarbete som en faktor som kan öka risken för bristfälliga arbetsförhållanden. Frågeställning 2: Efterlevnaden av regler för arbetsmiljö och psykosociala risker påverkades av svårigheterna att utveckla inspektionsmetoder och Arbetsmiljöverkets ovilja att skapa mer specifika föreskrifter, vilket försvårade inspektörernas arbete. Vidare pekar studien på att bristande stöd och vägledning från Arbetsmiljöverkets ledning försvagade inspektörernas möjligheter att effektivt övervaka och driva på efterlevnaden av regler kring psykosocial arbetsmiljö.	arbetsgivaren deltar i inspektioner och diskussioner om psykosociala risker. Chefer: Lokala chefer beskrivs som avgörande för att inspektionsmetoder ska fungera, eftersom inspektörer ofta måste förhandla och nå samsyn med chefer om psykosociala risker på arbetsplatsen. Kollegor: Kollegor nämns inte som en aktör med särskild betydelse för att motverka trakasserier eller främja efterlevnad av regelverk.	vilket är en utmaning i branscher där arbetsorganisation och relationer spelar en stor roll för arbetsmiljön, till exempel inom tjänstesektorn och vård- och omsorgsarbete.	frågor. Resultatet visar att inspektionsmetoder, såsom KOPS-metoden för småföretag, var användbar eftersom den kombinerade dialog med anställda och arbetsgivare, vilket skapade förståelse för psykosociala risker, men metoden krävde inspektörer med specifik kunskap om psykosocial arbetsmiljö för att fungera väl.
Buchanan med flera (2014)	Frågeställning 1: Organisatoriska villkor som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier är en manligt dominerad hierarkisk arbetsplatskultur, samt en tolerans för trakasserier inom organisationen, vilket leder till högre risk för trakasserier. Studien visar också att ledarskapets agerande och attityder spelar en avgörande roll; när ledare föregår med gott exempel och visar att trakasserier inte tolereras, minskar förekomsten av sexuella trakasserier. Resultat, Frågeställning 2: Efterlevnaden av arbetsmiljö- och trakasseriregler stärks när organisationen har tydliga och välkända policys, regelbundna utbildningar, samt formella och informella rapporteringssystem, och när klagomål tas på allvar och leder till konsekvenser för förövarna. Dessutom visar studien att	HR: HR nämns inte specifikt, men det betonas att rapporteringssystem och utredningsfunktioner måste fungera och vara välorganiserade, vilket ofta är HR:s ansvar i civila organisationer. Fackliga representanter: Fack nämns inte alls i artikeln. Chefer: Ledarskap på olika nivåer är centralt, och när ledare föregår med gott exempel och visar att trakasserier inte accepteras, minskar förekomsten av trakasserier och anställda vågar rapportera. Kollegor: Kollegor spelar en roll som stöd och rådgivare för den som överväger att rapportera trakasserier, och	Ja. Artikeln diskuterar militärens särskilda förutsättningar som påverkar både förekomsten av trakasserier och efterlevnaden av regler. Militären är en hierarkisk och manligt dominerad arbetsmiljö med starka maskulina normer, vilket leder till högre förekomst av sexuella trakasserier än i många civila sektorer. Samtidigt innebär den militära strukturens tydliga regler och centraliserade rapporteringssystem, samt regelbundna attitydundersökningar och utbildningar, att det finns förutsättningar för förbättrad efterlevnad om ledarskapet agerar konsekvent.	Ja. Studien undersöker vilka åtgärder som är effektiva och finner att kombinationen av tydliga policys, regelbundna utbildningar, ett fungerande rapporteringssystem och ledarskap som föregår med gott exempel är mest effektiv för att minska trakasserier och stärka efterlevnaden av regler.

	anställdas förtroende för att rapporteringssystemet fungerar är avgörande för att reglerna ska efterlevas	vittnen kan vara viktiga för att konfrontera och motverka trakasserier, men forskning visar att kollegor ofta undviker att agera.		
Buckner med flera (2014)	Frågeställning 1 : Organisatoriska faktorer som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier inkluderar chefers bristande förmåga att korrekt identifiera och agera på trakasserier, trots genomförd utbildning, eftersom träningen ofta leder till "överkänslighet" (fler falska positiva bedömningar) snarare än förbättrad träffsäkerhet. Frågeställning 2 : Efterlevnaden av regler kring arbetsmiljö och sexuella trakasserier påverkas av utbildningens utformning och uppföljning, utbildning som är frekvent och varierad ökar visserligen känsligheten, men den förbättrar inte alltid precisionen i chefers agerande. Tydliga rapporteringsvägar och att chefer är trygga i att hantera anmälningar anses vara avgörande för att säkerställa efterlevnad.	Ja. Chefer: Artikeln betonar att chefer har en central roll i att identifiera och hantera trakasserier, men att utbildning ofta leder till överkänslighet snarare än korrekt identifiering, vilket kan minska effektiviteten i deras agerande. HR, fackliga representanter och kollegor nämns inte explicit.	Nej. Artikeln nämner inte specifika branscher	Ja, studien undersöker empiriskt effektiviteten av en specifik insats, nämligen chefsutbildning om sexuella trakasserier. De analyserar hur mängden, variationen och aktualiteten av chefsutbildning påverkar chefers förmåga att identifiera sexuella trakasserier och föreslå lämpliga åtgärder. Studien visar att utbildning i sexuella trakasserier är mest effektiv när den kombinerar flera metoder (t.ex. skriftligt material, videor, diskussioner) och är återkommande, men framhåller att utbildningen bör fokusera mer på att förbättra chefers träffsäkerhet i bedömningar, snarare än enbart öka medvetenheten.
Campbell med flera (2013)	Frågeställning 1: Brist på tydlig förståelse för vad som utgör sexuella trakasserier bidrar till att vissa beteenden tolereras och inte anmäls. Hierarkiska arbetsmiljöer, såsom militären och vissa delar av servicebranschen, kan förstärka maktrelationer där trakasserier får fortgå . Frågeställning 2: Utbildning ökar kunskapen om arbetsplatsens policyer och om hur trakasserier ska rapporteras, vilket kan bidra till bättre	Ja. HR: Ja, HR nämns som en viktig aktör för att utbilda anställda och hantera rapportering av trakasserier. Fackliga representanter: Nej, facket nämns inte i studien. Chefer: Ja, chefer har en avgörande roll i att skapa en nolltoleranspolicy och säkerställa att anställda känner sig trygga att rapportera trakasserier.	Ja. Hierarkiska arbetsmiljöer, såsom militären, kan förstärka problem där maktutövning och tystnadskultur gör det svårare att anmäla trakasserier. Arbetsplatser med serviceyrken, där kundkontakt är central, har en högre risk för trakasserier från både kollegor och kunder. Kvinnor och minoritetsgrupper löper högre risk att utsättas för sexuella trakasserier. Män är mindre benägna att rapportera trakasserier på grund av sociala normer och föreställningar om maskulinitet.	Ja, studien utvärderade effekten av en specifik åtgärd - en 1-timmis utbildning om sexuella trakasserier. Resultaten visade att kunskapen om sexuella trakasserier ökade signifikant efter utbildningen. Deltagare i utbildningen hade högre poäng på kunskapstestet än kontrollgruppen. De flesta deltagare upplevde att deras arbetsplats skulle ta anmälningar på allvar

	efterlevnad. Efter utbildningen upplevde de flesta deltagare att arbetsplatsen tog sexuella trakasserier på allvar och skulle utreda anmälningar samt vidta åtgärder vid behov.	Kollegor: Ja, kollegors förståelse och beteende påverkar hur trakasserier identifieras och om de anmäls.		och vidta åtgärder.
Carr med flera (2017)	Frågeställning 1: Organisatoriska villkor som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier är arbetsplatskultur och maktstrukturer, särskilt i hierarkiska och mansdominerade organisationer, där trakasserier kan fungera som ett kontrollmedel. Vidare kan arbetsorganisationens fokus på effektivitet och produktivitet på bekostnad av sociala relationer skapa en miljö där trakasserier normaliseras och tystas ner. Frågeställning 2: Efterlevnaden av regler för arbetsmiljö och trakasserier påverkas av deltagande och involvering av anställda på alla nivåer i utveckling och implementering av policyer och interventioner. Dessutom är tydliga rapporteringssystem och synliga sanktioner viktiga för att upprätthålla trovärdigheten i organisationens arbete mot trakasserier.	Ja. HR: HR nämns inte specifikt i analysen av aktörer. Fackliga representanter: Fackliga organisationer nämns som aktörer som kan motverka trakasserier genom att driva frågor om arbetsmiljö och rättigheter, men det framgår inte detaljerat hur de agerar. Chefer: Ledarskapets roll betonas som central, där chefer som agerar förebilder och tar trakasserier på allvar minskar risken för trakasserier. Kollegor: Kollegor nämns indirekt i betydelsen av att en kultur av ömsesidig respekt och kollektivt ansvar kan motverka trakasserier.	Ja. Studien lyfter att låglönebranscher med hög personalomsättning, såsom detaljhandel och service, är särskilt utsatta eftersom arbetsgivare kan tolerera trakasserier som ett sätt att behålla kontroll över arbetskraften. Hälso- och sjukvårdssektorn nämns också som en miljö där hierarkiska strukturer och stress kan bidra till trakasserier och göra det svårt för anställda att rapportera övergrepp.	Ja. Studien visar att interventioner är mest effektiva när de är deltagardrivna och inkluderar anställda på alla nivåer, eftersom detta ökar legitimiteten och acceptansen för åtgärderna.
Caven med flera (2022)	Frågeställning 1: Trots en hög andel kvinnor i arkitektyrket är branschen fortfarande starkt patriarkal och präglad av könsstereotyper. Kvinnor som arbetar som arkitekter upplever diskriminering, trakasserier och exkludering från nätverk och arbetsuppgifter. Traditionella könsnormer gör att kvinnor ofta nekas möjligheter till	Ja. HR: Organisationer följer i teorin lagar med relation till området, men det finns inga sanktioner eller uppföljningar som säkerställer efterlevnad. Fackliga representanter: Fackförbunden engagerar sig i viss mån i frågorna, men saknar ofta	Ja. Arkitekturbranschen i Litauen har en hög andel kvinnor (48%), men detta har inte lett till verklig jämställdhet i termer av makt och inflytande. Kvinnor möter svårigheter att kombinera karriär och familj inom branschen, eftersom långa arbetsdagar och kraven på flexibilitet gynnar män utan omsorgsansvar. Patriarkala strukturer från sovjettiden lever kvar, där kvinnor förväntas arbeta men samtidigt ha	Nej. Studien visar att lagstiftning och strategier inte är tillräckliga för att åstadkomma reell förändring. Det krävs en kulturell omvandling och starkare mekanismer för att säkerställa att jämställdhetsåtgärder implementeras effektivt. Artikeln betonar att bristen på tillsyn och uppföljning av

	karriärutveckling och får svårare att få seniora positioner. Frågeställning 2: Trots EU:s jämställdhetslagstiftning har regler och policies liten faktisk effekt på arbetsplatsnivå. Det saknas strukturer för att övervaka och säkerställa implementering av jämställdhetsåtgärder, vilket gör att trakasserier ofta förblir oanmälade. Kulturella och patriarkala normer gör att jämställdhetsfrågor inte prioriteras, och kvinnor upplever att de måste arbeta hårdare än män för att få samma erkännande.	mandat och resurser att driva förändring. Chefer: Män dominerar chefspositioner och hindrar aktivt kvinnors karriärmöjligheter genom informella nätverk och exkluderande arbetskulturer. Kollegor: Kvinnor som arbetar som arkitekter upplever att de ofta osynliggörs och att deras prestationer undervärderas jämfört med kollegor som var män.	huvudansvar för hem och familj.	jämställdhetsåtgärder är en huvudorsak till att könsdiskriminering och ojämlikhet kvarstår i arkitekturbranschen i Litauen.
Chamberlain med flera (2008)	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier påverkas av jobbosäkerhet, anonymitet i stora organisationer och fysiskt krävande arbete, vilka skapar maktobalanser och tystnadskulturer som ökar risken för trakasserier. Kvinnors självständighet i arbetet kan paradoxalt nog också öka risken för trakasserier, då kvinnor i mer självständiga positioner kan uppfattas som hot mot mäns privilegier. Resultaten visar att organisatoriska faktorer inte bara påverkar förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen, utan också den specifika form i vilken trakasserier tar sig uttryck. Frågeställning 2: Efterlevnaden av regler kring sexuella trakasserier förbättras av formella klagomålsförfaranden, särskilt vad gäller att minska de allvarligaste trakasserier som innefattar sexuella övergrepp och hot. Däremot är stöd från kollegor och chefer	Ja. HR: HR nämns inte som en betydelsefull aktör i artikeln. Fackliga representanter: Fackliga representanter framhålls indirekt som viktiga i vissa fall för att hjälpa arbetstagare att förstå trakasserier och skapa stödjande miljöer, men deras roll undersöks inte i detalj. Chefer: Chefer och arbetsledare har en viktig roll som skydd mot mildare trakasserier, men de är ofta också själva förövare, särskilt vid grovare trakasserier. Kollegor: Kollegor kan skydda mot patroniserande trakasserier genom att skapa social sammanhållning, men har begränsad effekt mot allvarligare trakasserier	Ja. Artikeln lyfter att fysiskt krävande och mansdominerade branscher, såsom bygg och industri, präglas av en maskulin arbetskultur där kvinnors närvaro uppfattas som hot mot maskulinitetsnormer, vilket leder till en ökad risk för sexuella trakasserier. Vidare framhålls att stora organisationer och arbetsplatser med hög personalomsättning skapar anonymitet och lägre social kontroll, vilket ökar risken för både mildare och allvarligare trakasserier	Ja. Studien visar att formella klagomålsförfaranden är särskilt effektiva för att minska de allvarligaste formerna av sexuella trakasserier, eftersom de signalerar nolltolerans och skapar formella vägar för att hantera övergrepp.

	endast effektivt för att begränsa mildare former av trakasserier såsom nedvärderande kommentarer, medan det inte har samma skyddande effekt mot grövre trakasserier.			
Cheung med flera (2018)	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier påverkas indirekt av de anställdas upplevelse av cynism gentemot organisationens vilja att hantera trakasserier och av arbetsgruppens etiska klimat; låg tillit till organisationens seriositet kombinerat med ett oetiskt klimat i arbetsgruppen försvagar effekten av utbildning, vilket kan göra trakasserier mer bestående över tid. När organisationen upplevs som trovärdig och arbetsgruppen som etisk, stärks däremot utbildningens effekt och kan bidra till att minska risken för trakasserier. Frågeställning 2: Efterlevnaden av regler om sexuella trakasserier förbättras när anställda uppfattar att både organisationen och den lokala arbetsgruppen är genuint engagerade i att förebygga och hantera trakasserier. Dubbla signaler, exempelvis att ledningen visar engagemang men arbetsgruppen präglas av tystnad eller tolerans, kan undergräva utbildningens effekt och försvaga efterlevnaden.	Ja. HR: HR nämns inte uttryckligen. Fackliga representanter: Fackliga representanter nämns inte. Chefer: Chefer och arbetsgruppens ledning är viktiga för att skapa ett etiskt klimat; när arbetsgruppen uppfattas som etisk och chefer agerar konsekvent, fungerar utbildningen bättre. Kollegor: Kollegors och arbetsgruppens klimat har stor betydelse; en oetisk arbetsgrupp kan underminera organisationens utbildningsinsatser.	Ja. Universitetsanställda med stor autonomi kan vara svårare att påverka med standardiserade utbildningsprogram, vilket ställer högre krav på att både ledning och kollegor visar att arbetet mot trakasserier tas på allvar.	Ja. Studien visar att utbildning om sexuella trakasserier är mer effektiv när den kombineras med ett starkt etiskt klimat i arbetsgruppen och en organisation som uppfattas som genuint engagerad i att förebygga trakasserier.
Clancy med flera (2014)	Frågeställning 1: Fältarbetsplatser kännetecknas ofta av avsaknad av formella policies och mekanismer för att hantera trakasserier, vilket skapar en osäker miljö där framför allt yngre kvinnor utsätts för sexuella trakasserier och	Ja. Artikeln betonar att huvudansvariga forskare (Principal Investigators) har en central roll i att forma arbetsplatskulturen och kan bidra till att förebygga trakasserier	Ja. Fältarbeten kännetecknas av otydliga gränser mellan arbete och privatliv samt isolerade arbetsmiljöer, vilket ökar risken för trakasserier och försvårar rapportering. Hierarkiska strukturer i forskningsgrupper samt avsaknad av lokala institutionella riktlinjer vid	Nej. Studien identifierar att utveckling av tydliga policies, ökad medvetenhet och effektiva rapporteringssystem kan bidra till att skapa en tryggare arbetsmiljö i fält.

	övergrepp, oftast av seniora kollegor. Studien visar att förekomsten av trakasserier och övergrepp är hög, särskilt under karriärens tidiga skeden, och att hierarkiska maktrelationer i fältarbeten bidrar till utsatthet. Frågeställning 2: Efterlevnaden av regelverk är bristfällig, eftersom få fältarbetsplatser hade formella uppförandekoder eller rapporteringssystem för sexuella trakasserier, och de få som rapporterade trakasserier var ofta missnöjda med responsen.	genom att implementera tydliga policys och agera förebilder.	internationella samarbeten skapar ytterligare sårbarhet för yngre och kvinnor som arbetar som forskare.	
Crowley (2023)	Frågeställning 1: Maktobalans och könsstrukturer i modeindustrin skapar en miljö där mäktiga män, såsom fotografer och designers, systematiskt kan trakassera modeller. Modellernas osäkra anställningsstatus (som oberoende kontraktanställda) gör att de saknar rättsligt skydd och arbetsrättsliga möjligheter att anmäla trakasserier. Agenturer och arbetsgivare upprätthåller tystnadskultur genom att fortsätta skicka modeller till kända förövare och ignorera klagomål. Frågeställning 2: Agenturer saknar ansvarstagande eftersom modellerna inte är deras anställda, vilket gör att de inte behöver skydda dem från trakasserier. Ekonomiska intressen prioriteras framför säkerhet, där vissa agenturer aktivt ignorerar eller till och med tystar modeller som rapporterar övergrepp. Brist på tillsyn och reglering i branschen gör att rättsliga åtgärder är svåra att vidta,	Ja. HR: Nej Fackliga representanter: Nej Chefer (Agenturer och bokare): Vissa agenturer skyddar modeller, men många ignorerar klagomål och fortsätter att skicka modeller till kända förövare. Kollegor: Personliga bekanta (familj, vänner och terapeuter) spelar en nyckelroll i att stödja offren genom emotionellt stöd och råd om hur de kan hantera övergreppen.	Ja. Modeindustrins beroende av kroppsligt "display work" gör att trakasserier ofta ses som en del av jobbet, där modeller förväntas vara fysiskt tillgängliga och toleranta mot olämpligt beteende. Industrin domineras av mäktiga män (fotografer, designers, agenter), medan modellerna (främst kvinnor) har begränsat inflytande och tvingas acceptera trakasserier för att behålla sina jobb.	Nej, men författaren diskuterar möjliga lösningar och brister i existerande system. Författaren påpekar att åskådarintervention kan vara effektivt, men att agenturer ofta gör mer skada än nytta genom att tysta offer och skydda förövare. Reformer föreslås, såsom att modeller borde klassificeras som anställda istället för kontraktarbetare, så att de kan få arbetsrättsligt skydd och tillgång till HR-stöd.

	eftersom modeller ofta saknar arbetsrättslig status som anställda.			
Cullen (2023)	Frågeställning 1: Hög förekomst av sexuella trakasserier: 70-80 % av kvinnor som arbetar som fysioterapeuter rapporterar att de har utsatts för olämpligt sexuellt beteende i arbetsmiljön, främst från patienter som var män, men även från andra vårdpersonal. Hierarkiska strukturer: Maktfördelningen i vården innebär att män innehar de högsta och mest prestigefyllda positionerna, medan kvinnor är överrepresenterade i lågbetalda och patientnära roller. Detta ökar deras sårbarhet för trakasserier. Frågeställning 2: Brist på utbildning och tydliga riktlinjer: Många fysioterapeuter upplever att det saknas träning i hur de ska hantera sexuella trakasserier och att rapporteringssystemen är oklara eller otillräckliga. Tystnadskultur: Det finns en utbredd tolerans för sexuella trakasserier, särskilt i sjukhusmiljöer med en stark hierarki, vilket gör att många incidenter inte rapporteras.	Ja. HR: Har otillräckliga mekanismer för att hantera sexuella trakasserier, vilket gör att många fall aldrig får någon konsekvens. Fackliga representanter: Det nämns att fackförbund har potential att påverka jämställdhet, men de är inte alltid effektiva i att motverka sexuella trakasserier. Chefer: Män är överrepresenterade i ledande roller, vilket kan bidra till en kultur där sexuella trakasserier normaliseras och bagatelliseras. Kollegor: Stöd från kollegor varierar; vissa hjälper drabbade, medan andra upprätthåller tystnadskulturen av rädsla för repressalier.	Ja. Fysioterapin är kvinnodominerad, men män är överrepresenterade i högstasroller (t.ex. idrottsfysioterapi). Kvinnor som arbetar som fysioterapeuter "de-sensualiserar" sina kroppar och anpassar sitt beteende för att undvika sexuella trakasserier, särskilt vid behandling av äldre patienter som var män.	Nej, men de föreslår åtgärder baserade på tidigare forskning. Utbildning och träning i hur man hanterar sexuella trakasserier föreslås som en lösning. Ändrade maktstrukturer och fler kvinnor i ledarroller kan minska trakasserier genom att skapa en mindre hierarkisk och mer jämställd arbetsmiljö.
Curtis med flera (2022).	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier och diskriminering förstärks av en mansdominerad arbetskultur, fysiska risker kopplade till olämplig skyddsutrustning och rädsla för repressalier vid rapportering av problem. Otrygga anställningsvillkor och behovet av att överprestera för att bevisa sin kompetens	Ja. HR: HR nämns inte explicit i studien. Fackliga representanter: Fackförbundens roll framhålls som viktig, särskilt för att ge kvinnor trygghet och stöd när de framför arbetsmiljöproblem. Chefer: Chefers ansvar att skapa en säker	Ja. Byggbranschen präglas av mansdominans, tunga fysiska arbetsmoment och en machokultur, vilket skapar förväntningar på att arbetare inte ska klaga eller visa svaghet - något som särskilt drabbar kvinnor. Tillgång till korrekt skyddsutrustning och sanitära faciliteter är ofta bristfällig för kvinnor, vilket ökar risken för både fysiska skador och psykosocial stress.	Nej. Studien visar att mentorskap och stödstrukturer för kvinnor kan potentiellt minska både fysiska och psykosociala risker, samt förbättra kvinnors arbetsvillkor och trivsel.

	bidrar också till att skapa en arbetsmiljö där kvinnor är särskilt sårbara. Frågeställning 2: Efterlevnaden av regler för arbetsmiljö och trakasserier försvåras av arbetsgivares ovilja att hantera kvinnors säkerhetsproblem, såsom brist på anpassad skyddsutrustning och tillgång till rena toaletter. Kvinnors rädsla för att förlora jobbet om de rapporterar trakasserier eller arbetsmiljöproblem minskar också benägenheten att använda de existerande rapporteringssystemen.	arbetsmiljö och hantera trakasserier betonas, men kvinnor upplever ofta att chefer inte tar deras säkerhetsproblem på allvar. Kollegor: kollegor som var män beskrivs både som stöd och som föröware, men kvinnor upplever ofta att de måste bevisa sin kompetens och överprestera för att accepteras i arbetsgruppen.		
Cuthbert med flera (2023)	Frågeställning 1: Sexuella trakasserier är ett utbrett problem inom STEM och förekommer i laboratorier, kliniker, kirurgiska miljöer och forskningsfält. Ledarnas brist på förståelse för ojämställdhet gör att problemet ofta reduceras till en "numerisk fråga" om könsbalans snarare än en fråga om arbetskultur och maktstrukturer. Frågeställning 2: Ledare externaliserar problemet genom att hävda att ojämställdhet orsakas av externa faktorer (t.ex. "leaking pipeline"), snarare än att adressera arbetsplatskulturer där trakasserier normaliseras. Tystnadskultur och brist på genuskompetens gör att sexuella trakasserier ofta förnekas, förminskas eller ignoreras, särskilt av män som arbetade som ledare som inte ser det som en central fråga.	Ja. HR: Saknas ofta eller har begränsad påverkan eftersom ledare inte ser könsfrågor som en del av strategisk organisationsutveckling. Fackliga representanter: Nej. Chefer: Många chefer uttrycker verbalt engagemang för jämställdhet men saknar praktisk kunskap och strategier för att genomföra förändringar. Kollegor: Könsstereotypa normer påverkar kollegiala relationer, där kvinnor som arbetar som forskare ofta upplever att deras kompetens ifrågasätts och att de exkluderas från inflytelserika nätverk.	Ja. Kvinnor som arbetar som STEM-forskare upplever betydande hinder för karriärutveckling, inklusive diskriminering i rekrytering, forskningsanslag och akademiska utnämningar. Könsaspekter: Kvinnor i STEM utsätts för både direkta och subtila former av sexism, inklusive fördomar om deras kompetens och stereotypa antaganden om deras förmåga att hantera akademisk konkurrens och ledarskap.	Nej, men de identifierar behov av specifika förändringar. Studien föreslår att genuskompetens bör vara ett krav för ledarroller och att STEM organisationer behöver ta in extern expertis inom genus och jämställdhet för att driva förändring. Formella policyer räcker inte om de inte kombineras med organisationskultur och maktstrukturer.
D'Souza med flera (2021)	Frågeställning 1: Förekomsten av cybertrakasserier	Ja. Artikelns lyfter att HR och chefer har en avgörande	Ja. Personer i kundnära yrken inom detaljhandel och utbildning är särskilt utsatta,	Nej. De mest effektiva åtgärderna är att blockera förövaren

	påverkas av brister i organisatoriska policies, otydliga rapporteringsvägar och en arbetskultur där offren inte känner sig trygga att rapportera incidenter. Särskilt utsatta är kvinnor och personer i osäkra anställningar, där anonyma förövare och trakasserier över organisatoriska gränser försvårar hanteringen. Frågeställning 2: Bristande organisatoriska riktlinjer, chefernas ointresse och avsaknaden av tydliga rutiner för cyberbaserade trakasserier leder till att få anmälningar görs och att arbetsgivarnas insatser ofta är otillräckliga. Effektiva insatser kräver en kombination av tydliga policies, ledningsengagemang och inkluderande rapporteringssystem även för icke-standardanställda och externa aktörer.	roll i att utveckla tydliga riktlinjer och skapa en rapporteringskultur, men ofta brister dessa i kunskap och engagemang, vilket leder till låg tillit bland anställda.	då dessa yrken innebär högre exponering för externa aktörer som kan vara förövare. Dessutom är individer med osäkra anställningar, såsom visstidsanställda och underleverantörer, mer sårbara eftersom de ofta saknar tillgång till skyddsmekanismer och upplever att rapportering kan riskera deras anställning.	eller stänga av digitala kanaler, men detta förskjuter ansvaret till den utsatta, vilket inte är en långsiktig lösning; organisatoriska åtgärder, som tydliga policies och professionell hantering, är däremot mest hållbara men används sällan.
da Silva med flera (2022).	Frågeställning 1: Mansdominerade hierarkiska strukturer och beroende av politiska aktörer i brasilianska nyhetsorganisationer skapar en arbetsmiljö där kvinnor är särskilt utsatta för sexuella trakasserier och könsrelaterat våld, inklusive verbala kränkningar, fysiska hot och nattrakasserier. Förekomsten av politiskt sanktionerat hat och straffrihet för förövare bidrar till en tystnadskultur och förstärker journalisternas sårbarhet, vilket påverkar deras arbetsuppgifter och säkerhet negativt. Frågeställning 2 : Brist på organisatoriskt stöd från arbetsgivare och rädsla för repressalier vid rapportering av trakasserier leder till att kvinnor tvingas utveckla egna säkerhetsstrategier	Chefer och arbetsledare beskrivs ofta som passiva eller nonchalanta vid anmälningar om trakasserier, då de prioriterar att bibehålla goda relationer med förövare och politiska aktörer, vilket undergräver förtroendet för ledningens hantering av arbetsmiljöproblemen.	Ja. Journalister i mindre lokala medier och på landsbygden är mer utsatta på grund av närheten till makthavare och bristen på arbetsmarknadsalternativ, vilket försvårar att motverka trakasserier. Journalister inom radio och lokalmedier löper större risk att utsättas för våld och trakasserier eftersom de ofta arbetar ensamma ute i fält, vilket ökar deras sårbarhet.	Nej. Studien visar att kollegiala stödstrukturer och nätverk mellan kvinnor som arbetar som journalister kan fungera som en skyddsfaktor och bidra till att motverka ensamhet och stärka motståndskraft vid trakasserier.

	och ibland självcensurera för att skydda sig själva. Ojämlighet i hanteringen av trakasserier inom organisationer, där högt uppsatta journalister får bättre stöd än mer juniora medarbetare, skapar en känsla av orättvisa och minskar tilltron till arbetsgivarens förmåga att säkerställa en trygg arbetsmiljö.			
David med flera (2024)	Frågeställning 1: Subtila och öppna former av könsdiskriminering är vanliga, inklusive att ignorera eller förminska kvinnor i möten, tillskriva deras idéer till män och utesluta dem från informella nätverk. Könsbaserad hotupplevelse spelar en central roll - kvinnor som observerar könsdiskriminering känner en större personlig rädsla och ser det som en systematisk orättvisa snarare än en enskild händelse. Frågeställning 2: Organisatoriska rättviseklimat påverkas av hur individer tolkar könsbaserad misshandel - kvinnor tolkar sådana händelser som ett tecken på strukturell orättvisa, medan män ofta ser dem som isolerade incidenter. En tystnadskultur och ovilja att erkänna systematisk könsdiskriminering leder till att åtgärder sällan vidtas, särskilt i manligt dominerade miljöer som militären. Kvinnor ser könsbaserade övergrepp som en signal på systematisk orättvisa, medan män ofta avfärdar den som en enskild händelse. Denna divergens i rättvisepuppfattningar förklarar varför diskriminering och trakasserier fortsätter i många organisationer, trots befintliga policyer	Ja. HR: Saknar ofta genomslag i att förändra organisationskulturen, särskilt i hierarkiska miljöer som militären. Fackliga representanter: Ej specifikt nämnda i studien. Chefer: Har stor inverkan på rättviseklimatet, men många män som arbetade som chefer ser inte könsdiskriminering som ett strukturellt problem. Kollegor: Könstillhörighet påverkar hur individer uppfattar rättvisa, kvinnor identifierar sig mer med drabbade och ser misshandel som ett tecken på strukturell diskriminering, medan män ofta tolkar det som en enskild händelse.	Ja. Militären, akademiska miljöer och kontorsarbete är särskilt känsliga för könsbaserad diskriminering på grund av deras hierarkiska strukturer och mansdominerade ledarskap. Kvinnor upplever större identitetshot när de observerar könsdiskriminering än män, särskilt i organisationer med starka maskulina normer.	Nej, men de identifierar orsaker till varför befintliga åtgärder inte fungerar. En viktig barriär är att män och kvinnor tolkar könsbaserad diskriminering olika, vilket gör att chefer och organisationer inte vidtar tillräckliga åtgärder. Forskarnas rekommendation är att organisationer bör förbättra sin genuskompetens och skapa mer inkluderande arbetsklimat genom utbildning och strukturella reformer.

	och regelverk.			
Davis med flera (2023)	Frågeställning 1 : Organisatoriska faktorer som möjliggör sexuella trakasserier är den mäns dominans inom polisorganisationen, den hierarkiska strukturen och den så kallade "blue wall of silence", som skapar en kultur där trakasserier normaliseras och kvinnor ses som inkräktare. Sexualiserad humor, könsbaserade hierarkier och kollegors förväntningar på att kvinnor ska "tåla skämt" fungerar som förtäckt maktutövning, vilket stärker männens dominans och gör det svårt att ifrågasätta trakasserande beteenden. Frågeställning 2 : Efterlevnaden av regler för arbetsmiljö och trakasserier försvåras av rädsla för repressalier, ryktesspridning och kollegial utfrysning om trakasserier rapporteras, vilket leder till att kvinnor i hög grad avstår från att anmäla. Ledningens passivitet och brist på stöd, särskilt när förövaren är en högt rankad kollega, bidrar till att kvinnor upplever att rapportering inte leder till förändring och istället kan skada deras karriärer.	Ja. HR: Inte direkt nämnt. Fackliga representanter: Inte direkt nämnt. Chefer: Chefer, särskilt högre rankade män, nämns som både förövare och som de som ignorerar eller trivialiserar trakasserier när de rapporteras, vilket skapar en tystnadskultur och rädsla för att anmäla. Kollegor: kollegor som var män bidrar till en kultur av sexistisk "banter" och ryktesspridning, vilket avskräcker kvinnor från att anmäla trakasserier och skapar ett klimat där förövare skyddas.	Ja. Poliskulturen präglas av en manlig dominans och en tystnadskultur, där lojalitet gentemot kollegor premieras framför att rapportera övergrepp. Den hierarkiska strukturen i polisorganisationen gör det svårt för yngre kvinnor som arbetar som poliser att anmäla övergrepp från högre rankade män, eftersom det riskerar att förstöra deras karriär och leda till utfrysning.	Nej. Studien pekar på att anonyma rapporteringssystem och externt oberoende utredningar kan minska rädslan för repressalier och därmed sänka tröskeln för att anmäla sexuella trakasserier.
Dawson med flera (2021)	Frågeställning 1: Sexuella trakasserier möjliggörs av branschspecifika klimatfaktorer såsom kundens maktposition ("kunden har alltid rätt"), beroende av dricks, könsobalans i ledande positioner, fokus på fysisk attraktivitet, trånga arbetsutrymmen och alkoholkonsumtion på arbetsplatsen. Dessa faktorer skapar en arbetsmiljö där sexuella trakasserier normaliseras och anställda, särskilt	Ja. Chefer anses ha en nyckelroll eftersom deras tolerans mot kunders trakasserier och deras passiva attityd ofta förstärker en kultur där trakasserier accepteras.	Ja. Restaurangbranschens starka beroende av kundnöjdhet och drickssystemet skapar en situation där särskilt servitörer, ofta kvinnor, känner sig tvingade att tolerera sexuella trakasserier för att upprätthålla sin inkomst. Fokus på personalens utseende och fysisk närhet mellan medarbetare i trånga arbetsutrymmen gör att gränsöverskridande beteenden lättare kan uppstå och normaliseras.	Nej, studien undersöker inte empiriskt vilka specifika åtgärder som är effektiva och varför, men den diskuterar hur utbildning kan behöva anpassas för att vara effektiv i restaurangbranschen. Artikeln betonar att effektiva utbildningar måste vara branschspecifika och ta hänsyn till restaurangmiljön, inklusive

	kvinnor, förväntas acceptera trakasserier som en del av arbetet. Frågeställning 2: Ledningens tolerans mot trakasserier från kunder och ovilja att konfrontera kunder som betar sig olämpligt underminerar regelverk och policys. Frånvaron av tydliga rapporteringsvägar och rädsla för repressalier gör att anställda drar sig för att anmäla trakasserier.			maktförhållanden, kundrelationer och alkoholkonsumtion, för att skapa verklig förändring
de Haas med flera (2010)	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier minskade inte signifikant mellan 2000 och 2006, och var fortsatt hög i en mansdominerad organisation, särskilt bland kvinnor. Förekomsten av sexuella trakasserier var lika hög i de polisdistrikt som implementerat omfattande policyer som i de distrikt med mindre omfattande policyer, vilket tyder på att policyer i sig inte är tillräckliga för att förändra den könssegregerade och normativt mansdominerade organisationskulturen. Frågeställning 2: Även i distrikt med omfattande policyer fanns det inget signifikant samband mellan policyernas förekomst och minskad trakasseringsfrekvens, vilket visar att formell efterlevnad inte automatiskt leder till faktisk förändring. Brist på ledningens engagemang och svårigheten att förändra den mansdominerade kulturen pekades ut som hinder för att regelverk och policyer skulle få genomslag.	Ja. Chefer lyfts fram som centrala för att förändra arbetsplatskulturen, men deras engagemang var ofta otillräckligt, vilket begränsade effekten av policyerna.	Ja. Polisen som en mansdominerad organisation präglad av traditionellt maskulina normer bidrog till hög förekomst av sexuella trakasserier. Risken för trakasserier ökade särskilt när kvinnor var antingen en tydlig minoritet eller majoritet, vilket skapade spänningar och ledde till att trakasserier användes som ett sätt att försvara manlig dominans.	Ja. Studien visar att enbart omfattande policyer inte är tillräckliga; det krävs också ett aktivt engagemang från ledningen och insatser för att förändra den mansdominerade kulturen för att åstadkomma en faktisk minskning av sexuella trakasserier.
Doverspike & Blumental (2001)	Frågeställning 1: Organisatoriska villkor som kan påverka	Ja. HR och chefer nämns indirekt genom att	Ja. Kvinnodominerade yrken, såsom kontorsarbete, vårdyrken och servicearbete,	Nej. Studien framhåller att säkerhetsinsatser blir

	förekomsten av sexuella trakasserier och ohälsa är könsstereotypa arbetsdelningar och bristande erkännande av kvinnodominerade yrkens säkerhetsrisker, där kvinnors arbete ofta präglas av repetitiva rörelser, emotionellt arbete och subtila psykologiska påfrestningar som inte fångas av traditionella säkerhetsbedömningar. Vidare kan försummelse av psykologisk säkerhet, som stress och emotionell belastning, skapa arbetsmiljöer där trakasserier lättare frodas, särskilt i yrken med lågt inflytande och höga krav. Frågeställning 2 : Efterlevnaden av regler för arbetsmiljö kan brista när säkerhetsbedömningar och insatser fokuserar ensidigt på fysiska risker i mansdominerade yrken, medan kvinnodominerade yrkens säkerhetsbehov förbises. Arbetsplatsers säkerhetsutbildningar och preventiva insatser riskerar att vara könsblinda, vilket gör dem mindre effektiva för att skydda kvinnor mot både fysiska och psykologiska risker.	arbetsgivare och de som genomför arbetsplatsanalyser har ansvar för att inkludera både fysiska och psykologiska säkerhetsrisker i arbetet med säkerhet och arbetsmiljö. Fackliga representanter och kollegor diskuteras inte specifikt.	präglas ofta av repetitiva rörelser, emotionellt arbete och hög grad av stress, vilket kan medföra andra typer av säkerhetsrisker än de som vanligtvis erkänns i mansdominerade yrken såsom bygg och industri. Yrken med hög grad av kontakt med människor och krav på emotionellt arbete medför särskilda risker för psykologisk belastning, men dessa risker underskattas ofta i säkerhetsarbete.	mer effektiva om de integrerar både fysiska och psykologiska säkerhetsaspekter samt anpassas efter yrkes- och könsspecifika förhållanden.
Duffy med flera (2023)	Frågeställning 1 : Förekomsten av sexuella trakasserier på arbetsplatsen påverkas av makthierarkier, beroendeställningar och tystnadskulturer, där förövaren skyddas genom informella nätverk och policyer som legitimerar hans beteende. Den prestationsinriktade arbetskulturen och rädslan för att betraktas som besvärlig gör att kvinnor ofta väljer att inte rapportera trakasserier. Vidare skapar en brist på synliga konsekvenser för	HR: Beskrivs som en aktör som, trots formell policy, aktivt motverkar den utsattas möjligheter till rättvisa och skyddar förövaren genom att exempelvis fördröja bevisinsamling och neka tillgång till rapporter. Chefer: Divisionens chef ignorerar klagomål och blockerar polisintervention,	Ja. Arbetsplatsen beskrivs som hierarkisk och mansdominerad med stor maktbästans, vilket skapar ökad sårbarhet för kvinnor, särskilt migranter och juniora anställda. En prestationsinriktad och konkurrenspräglad kultur i en professionell tjänstebransch medför att kvinnor känner sig utbytbara och att klagomål ses som karriärhinder.	Nej. Studien pekar på behovet av att flytta fokus från offer till förövare i policyer och utbildningar, samt att ledarskapet måste engagera sig aktivt och långsiktigt i jämställdhetsarbetet för att motverka tystnadskulturer och maktmissbruk.

	förövare en känsla av strafffrihet som vidmakthåller trakasseringskulturen. Frågeställning 2 : Efterlevnaden av regelverk undergrävs genom att ledarskapet och HR aktivt tystar offer, försvårar bevisinsamling och tillämpar regler godtyckligt, vilket skapar misstro och upprätthåller ojämlikhet. Rapporteringssystemen är ofta utformade för att skydda organisationens rykte snarare än att stödja offren, vilket gör att anställda inte vågar använda dem. Offrens brist på tillit till att ledningen kommer att agera rättvist leder till att formella klagomål ofta undviks. Institutionellt svek sker top-down när ledningen och HR aktivt skyddar förövaren, ignorerar klagomål och underlåter att agera på trakasserier. Bottom-up-svek sker när kollegor och medarbetare drar sig undan, vägrar vittna eller stigmatiserar den som rapporterar, vilket förstärker offrets utsatthet och isolering.	vilket cementerar maktstrukturer och förvärrar trakasserier. Kollegor: Vissa kollegor agerar som vittnen och stöttar initialt men drar sig sedan tillbaka av rädsla för repressalier, vilket förstärker tystnadskulturen. Fackliga representanter: Ingen specifik roll nämns.		
Durbin & Fleetwood (2010)	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier och ojämställdhet är nära kopplad till organisationsinterna faktorer som könssegregering, nätverk där män gynnar män samt begränsningar för kvinnor att delta i informella nätverk. Externa faktorer, såsom traditionella könsnormer och könsstereotyper i samhället, tränger också in i organisationer och påverkar rekrytering, befordran och lönesättning, vilket skapar en miljö där trakasserier kan frodas. Frågeställning 2:	Ja. HR: HR-aktörer begränsas ofta till att hantera jämställdhetsfrågor inom organisationens ramar, medan större samhällliga och kulturella faktorer som påverkar trakasserier och ojämlikhet hamnar utanför deras kontroll. Chefer: Chefer, särskilt män, spelar en central roll i att upprätthålla könade nätverk och fatta beslut om rekrytering och	Ja. Kvinnor i mansdominerade yrken, såsom byggsektorn och tekniksektorn, riskerar att marginaliseras redan vid rekryteringen, eftersom vissa jobb "märks" som maskulint kodade. Arbetsplatser där deltidsarbete är vanligt (exempelvis detaljhandel och vård) tenderar att cementera kvinnors underordning genom att begränsa deras karriärmöjligheter och bidra till könssegregering.	Ja. Studien påpekar att policyer som enbart syftar till att öka kvinnors representation är otillräckliga om de inte samtidigt utmanar de underliggande könsstereotyperna och maktstrukturerna i organisationer.

	Efterlevnaden av arbetsmiljö- och jämställdhetsregler påverkas negativt när arbetsgivare prioriterar ekonomiska mål över jämställdhetsinsatser, vilket leder till svaga policyer och otillräckliga åtgärder vid ojämlikhet. Juridiska och policyinriktade insatser såsom flexibla arbetstider och jämställdhetsplaner kan få motsatt effekt om de inte beaktar könsnormer och maktstrukturer, vilket riskerar att befästa kvinnors underordning på arbetsplatsen.	befordran, vilket kan bidra till att könsojämlikhet vidmakthålls. Fackliga representanter och kollegor: Artikeln behandlar inte specifikt dessa aktörers roll.		
Feenstra med flera (2022)	Frågeställning 1: Organisatoriska faktorer som könsdiskriminering, nedvärderande behandling, brist på kulturell tillhörighet och brist på mentorskap är starkt förknippade med kvinnors känsla av maktthot. Dessa negativa erfarenheter bidrar till att kvinnor i höga positioner känner sin maktposition som instabil och att de inte förtjänar sin plats. Frågeställning 2: När kvinnor upplever maktthot till följd av negativa arbetslivserfarenheter, leder det till negativa arbetsrelaterade utfall såsom lägre arbetstillfredsställelse, högre emotionell utmattning och ökad avsikt att lämna arbetsplatsen. Detta tyder på att organisationer som inte aktivt motverkar diskriminering och exkluderande beteenden riskerar att förlora kvinnor som arbetar som ledare.	Nej, artikeln nämner inte specifikt HR, fackliga representanter, chefer eller kollegor i relation till efterlevnad av regelverk eller förekomst av sexuella trakasserier	Ja, artikeln nämner att kvinnor i mansdominerade branscher och organisationer med maskulina kulturer oftare upplever att de inte passar in, vilket stärker känslan av maktthot. Kvinnor i sådana miljöer möter större hinder på karriärstegen och känner oftare att deras maktposition är instabil. Artikeln belyser att kvinnor i höga maktpositioner ofta upplever impostorsyndrom och maktthot på grund av könsdiskriminering och exkludering, särskilt i mansdominerade organisationer	Nej. Artikeln föreslår att organisationer bör fokusera på att minska könsdiskriminering, nedvärderande behandling och stärka mentorskap samt öka kvinnors känsla av tillhörighet för att minska maktthot och stärka kvinnors positioner i ledarskap. Studien har inte undersökt om specifika åtgärder är effektiva.
Gardiner & Finn (2023)	Frågeställning 1: Organisatoriska faktorer som könsmaktsordningar, misogyna kulturer och hierarkiska strukturer	Ja, chefer och kollegor nämns specifikt. Chefer i seniora positioner kan	Ja, särskilda förutsättningar inom universitetsvärlden lyfts fram. Den nyliberala akademien präglas av konkurrens, individualism	Nej, Studien undersöker inte specifikt vilka åtgärder som är effektiva och varför.

	bidrar till att sexuella trakasserier och könsbaserat våld normaliseras och förblir svåra att motverka. Motstånd mot förändring och ovilja att öppet benämna sexuella trakasserier och våld utgör hinder för att bryta tystnadskulturen och genomföra verklig förändring. Frågeställning 2: Efterlevnaden av GBV-policyer varierar stort mellan olika delar av organisationen, där vissa enheter aktivt engagerar sig medan andra uppvisar motstånd eller passivitet. Institutionellt skydd av organisationens rykte och juridiskt defensiva strategier kan stå i konflikt med att skapa en trygg arbetsmiljö och stödja utsatta individer.	antingen främja förändring eller bidra till motstånd och tystnad, särskilt genom ovilja att benämna könsbaserat våld som ett strukturellt problem. Kollegor kan utgöra stöd men också bidra till isolering av de ledare som driver jämställdhetsfrågor, vilket kan leda till utmattning och brist på stöd.	och fokus på prestation, vilket förstärker könsrelaterade maktstrukturer och försvårar kollektivt arbete för att motverka sexuella trakasserier. Kvinnor som arbetar som ledare som driver jämställdhetsfrågor möter ofta motstånd och riskerar att marginaliseras eller brännas ut.	Artikelnämner att effektiva åtgärder är att ledningen på högsta nivå aktivt stödjer policyimplementeringen och att utbildning om GBV ges till hela personalen, inklusive chefer och lärare. Dock påpekas att detta sällan sker fullt ut i praktiken.
Gómez-González med flera (2023)	Frågeställning 1: Resultaten pekar på att arbetsplatser med könssegregerade miljöer, maktobalans, avsaknad av stöd till offer och vittnen, samt brist på transparens och tillförlitliga rapporteringssystem, är mer sårbara för sexuella trakasserier. Frågeställning 2: Studien visar att företag som saknar en uttalad jämställdhetsstrategi, inte har dedikerade resurser för att hantera trakasserier och inte erbjuder skydd till vittnen och offer, ofta misslyckas med att efterleva arbetsmiljö- och trakasserilagstiftning.	Ja. HR: Ja, HR lyfts som centrala för att skapa fungerande rapporteringskanaler och säkerställa stöd till drabbade. Fackliga representanter: Ja, fackliga representanter nämns som viktiga för att stärka arbetstagares skydd och påverka policyutveckling. Chefer: Ja, chefer pekas ut som ansvariga för att säkerställa att förebyggande åtgärder genomförs och att trakasserier inte accepteras. Kollegor: Ja, kollegor är viktiga som stöd för drabbade, men riskerar också att utsättas för repressalier om de agerar som stödpersoner.	Ja, sektorer med lågutbildade kvinnor i osäkra anställningar (t.ex. omsorg, städ) lyfts som särskilt utsatta. Maskulint kodade yrken, där kvinnor är i minoritet, har också högre risk för trakasserier. Köns- och maktobalans är centrala faktorer.	Ja, de baserar sig på tidigare empiriska studier och internationella riktlinjer. Specifik insats som undersökts är ett riskbedömningsverktyg för att identifiera riskfaktorer och förbättra övervakningen av sexuella trakasserier. Verktygets styrka, enligt studien, är att det kombinerar individens erfarenheter med organisatoriska faktorer. Förklaringen är att det möjliggör synliggörande av maktstrukturer och brister i stöd, vilket stärker både förebyggande och rapporteringsarbete.

Goodwin med flera (2021)	Frågeställning 1: Organisatorisk tystnadskultur, maktobalans och prestationskrav (rekrytering och bibehållande av deltagare) ökar risken för trakasserier. Unga, oerfarna forskningsassistenter, ofta kvinnor, har mindre stöd och kunskap om hur de ska hantera trakasserier, vilket gör dem mer utsatta. Frågeställning 2: Brist på policy, tydliga rapporteringsvägar och utbildning för såväl personal som deltagare försämrar efterlevnaden av regelverk och möjligheten att agera vid trakasserier. Införandet av en tydlig uppförandekod och ledningens prioritering av personalens välmående stärker efterlevnaden.	Ja. HR: Nej, inte nämnt specifikt. Fackliga representanter: Nej. Chefer: Ja, Pls (principal investigators) spelar en avgörande roll i att skapa en trygg miljö och reagera på personalens rapporter om trakasserier. Kollegor: Ja, kollegialt stöd lyfts som viktigt, och utbildningen ledde till att personal initierade ett kollegialt nätverk.	Ja, forskning inom VA-miljö (veteranhälsovård) innebär särskilda risker, eftersom forskningspersonal möter patienter/deltagare med militär bakgrund, vilket kan medföra könsnormer och attityder som ökar risken för trakasserier. Kvinnor som arbetar som forskningsassistenter, ofta i underordnade roller, är särskilt utsatta på grund av ålders- och könsrelaterade maktobalanser i mötet med äldre veteraner som var män.	Ja, de undersöker empiriskt effekten av CuRRE-programmet (utbildning och policy). Efter utbildningen rapporterade personalen ökad trygghet, bättre beredskap att hantera trakasserier och ökad kännedom om rapporteringsvägar. Förklaringen är att programmet kombinerade praktiska verktyg (t.ex. rollspel) med institutionellt stöd (t.ex. uppförandekod och ledningens närvaro).
Grigorovich & Kontos (2019)	Frågeställning 1: Personalens utsatthet påverkas av bristande utbildning om sexuella trakasserier samt en organisatorisk kultur där sexuella trakasserier från boende normaliseras och ses som en del av arbetet. Hälso- och säkerhetspolicys samt utbildningsprogram är inriktade på att tolka boendes "responsiva beteenden" (t.ex. sexuella handlingar) som ett uttryck för deras demens, vilket gör att trakasserier inte erkänns som sådana. Frågeställning 2: Efterlevnaden av lagar och policys undergrävs av att personalens utbildning inte tydligt behandlar sexuella trakasserier från boende, och att personal själva förväntas hantera trakasserier genom individanpassade lösningar. Förebyggande åtgärder och	Ja. HR: Nej, nämns inte specifikt. Fackliga representanter: Nej, nämns inte specifikt. Chefer: Ja, chefer är centrala för att genomföra organisatoriska riktlinjer, men de är själva också utsatta och fast i samma normalisering av trakasserier. Kollegor: Nej, kollegialt stöd nämns inte specifikt.	Ja, omsorgsarbete i långtidsvård präglas av nära fysisk kontakt och arbete med personer med demens, vilket skapar särskilda risker för sexuella trakasserier. Könsaspekter är centrala eftersom över 95 % av personalen är kvinnor, och de förväntas vara empatiska och självuppoftande, vilket förstärker deras sårbarhet och normaliseringen av trakasserier.	Nej, de undersöker inte effektiviteten av en specifik insats empiriskt, men diskuterar hur befintliga strategier (t.ex. "responsive behaviors"-utbildning) är otillräckliga och i praktiken upprätthåller personalens utsatthet.

	rapporteringssystem är ineffektiva eftersom de inte adresserar den grundläggande maktobalansen och könsnormerna i arbetsmiljön.			
Hadjisolomou med flera (2023)	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier drivs av en hypersexualiserad arbetsmiljö, där sexuella tjänster och flörtande ses som en del av arbetet, samt en maktobalans där kunden har överläge och förväntas alltid ha rätt. Osäkra och tillfälliga anställningar, samt låga löner, ökar sårbarheten och gör att arbetare accepterar trakasserier för att säkra dricks och behålla arbetet. Frågeställning 2 : Arbetsplatserna saknar i stor utsträckning policyer och rutiner för att rapportera sexuella trakasserier, och arbetsgivare tolererar eller uppmuntrar sexuella interaktioner för att öka försäljningen. Personal tvekar att rapportera trakasserier på grund av rädsla för att bli av med jobbet och uppfattningen att sådana händelser är en "normal del av jobbet".	HR: Nej, HR nämns inte. Fackliga representanter: Nej, nämns inte. Chefer: Ja, chefer och ägare beskrivs som medskapare av den sexualiserade arbetskulturen och som aktörer som prioriterar kundens behov och företagets intäkter framför personalens trygghet. Kollegor: Nej, kollegialt stöd nämns inte explicit	Ja. Gayturism präglas av en hypersexualiserad miljö där sex är en central del av varumärket och affärsmodellen, vilket suddar ut gränserna mellan service och sexuella interaktioner. Män som arbetar i denna miljö, främst homosexuella, förväntas flirta och vara sexuellt tillgängliga för kunder, vilket skapar en genusbaserad sårbarhet kopplad till sexualiserad maskulinitet och maktförhållanden i kundrelationer.	Nej. De undersöker inte effekten av någon specifik åtgärd empiriskt eller genom andras empiriska resultat. Fokus är på att beskriva normaliseringen av sexuella trakasserier och det strukturella samtycket i arbetsmiljön.
Hameduddin & Lee (2023)	Frågeställning 1: En könssegregerad arbetsmiljö och maktobalanser där män är i majoritet samt bristande jämställdhetsklimat kan bidra till förekomsten av sexuella trakasserier. Brist på ledarskapsstöd och frånvaro av tydliga normer mot trakasserier kan förstärka förekomsten. Frågeställning 2 : Upplevt chefsstöd och ett jämställdhetsklimat kan fungera som organisatoriska resurser för att främja efterlevnad av regler och normer om	Ja. HR: Nej, inget specifikt nämns. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns. Chefer: Ja, upplevt chefsstöd nämns som potentiellt viktigt för att dämpa negativa effekter av trakasserier, men visade sig inte ha en signifikant modererande effekt i praktiken. Kollegor: Nej, inget specifikt nämns.	Nej, inget specifikt om bransch eller yrkesförutsättningar	Nej. De undersöker inte effekten av en specifik insats empiriskt, men de testar hypotetiskt om upplevt chefsstöd och jämställdhetsklimat modererar sambandet mellan trakasserier och engagemang. Resultat: Dessa faktorer mildrade inte signifikant de negativa effekterna av trakasserier. Förklaringen kan vara att chefsstöd inte är tillräckligt för att kompensera för de skador som

	arbetsmiljö och mot trakasserier. Dock fann studien att dessa faktorer inte signifikant mildrade de negativa effekterna av sexuella trakasserier på anställdas engagemang.			trakasserier medför, eller att chefer ses som delvis ansvariga för att ha tillåtit trakasserier att uppstå.
Hardies (2023)	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier är positivt korrelerad med sociala normer som accepterar trakasserier och negativt korrelerad med jobbnivå, vilket innebär att lägre rankade anställda är mer utsatta. En mansdominerad och maskulint präglad arbetskultur där traditionella könsnormer upprätthålls är en grundläggande förklaring till trakasseriernas utbredning. Frågeställning 2 : Studien ger inga direkta resultat om efterlevnad av regelverk, men betonar att det finns en diskrepans mellan företagens formella jämställdhetspolicyer och den faktiska arbetskulturen, vilket underminerar efterlevnaden. För att förbättra efterlevnaden rekommenderas att arbetsplatser skapar tydliga normer och en kultur där sexuella trakasserier entydigt fördöms och sanktioneras.	Ja. HR: Nej, HR nämns inte specifikt. Fackliga representanter: Nej, nämns inte. Chefer: Nej, nämns inte explicit, men jobbnivå pekas ut som en skyddsfaktor; högre befattningar upplever mindre trakasserier. Kollegor: Ja, sociala normer bland kollegor är en central faktor; acceptans av sexuella trakasserier bland kollegor är positivt korrelerad med förekomst av trakasserier.	Ja. Revisions- och advokatbyråer beskrivs som präglade av maskulina arbetskulturer med könssegregation, särskilt i ledande positioner, vilket bidrar till trakasserier. Kvinnor upplever i högre grad "not-man-enough harassment", vilket speglar att kvinnor ses som mindre kompetenta eller tuffa nog i dessa mansdominerade miljöer.	Nej. Studien undersöker inga specifika åtgärders effektivitet empiriskt och baserar inte sina resultat på andras effektstudier.
Harries (2022)	Frågeställning 1: Förekomsten av sexuella trakasserier i forskningsinteraktioner förstärks av köns- och makthierarkier, samt en arbetskultur som präglas av krav på att bygga nära relationer och rapport med deltagare. Normaliseringen av sexuella trakasserier i vardagliga forskningsinteraktioner, där forskaren förväntas upprätthålla en feminin, tillmötesgående roll,	Nej. Artikeln nämner inte HR, fackliga representanter, chefer eller kollegor som specifika aktörer i arbetet med att förebygga trakasserier eller säkerställa efterlevnad av policyer	Ja, forskare som arbetar med fältarbete, särskilt kvinnor, är utsatta på grund av kravet på att bygga relationer och skapa intimitet med deltagare, vilket ökar risken för sexuella trakasserier. Kvinnor som arbetar som forskare upplever att de måste balansera mellan att vara tillmötesgående och samtidigt skydda sig från trakasserier, och de blir särskilt sårbara när de forskar i miljöer präglade av könsmaktordningar och	Nej, studien undersöker inte effekten av en specifik insats empiriskt och baserar sig inte på andras effektutvärderingar.

	skapar utrymme för att sexuella inviter och närmanden blir en del av interaktionen. Frågeställning 2 : Akademins hierarkiska och patriarkala strukturer, där god forskning ofta definieras av nära relationer och "rapport", bidrar till att sexuella trakasserier tystas och ignoreras inom forskningsmetodologin. Institutionell tystnad och brist på erkännande av sexuella trakasserier i metodutbildning och forskningshandledning försvårar efterlevnad av arbetsmiljöregler och motverkar att trakasserier rapporteras eller åtgärdas.		etniska stereotyper.	
Heilman & Caleo (2018)	Frågeställning 1: Föreställningar om att kvinnor inte passar i manligt kodade yrkesroller och negativa prestationsförväntningar kopplade till dessa föreställningar skapar en arbetsmiljö där kvinnor diskrimineras och trakasseras. Könsstereotypa normer och könssegregerade arbetsmiljöer bidrar till att förstärka dessa föreställningar och försvårar kvinnors avancemang i manligt dominerade yrken. Frågeställning 2 : Företag med otydliga prestationskriterier, subjektiva utvärderingsprocesser och brist på transparens och ansvarsskyldighet riskerar att undergräva efterlevnaden av jämställdhets- och arbetsmiljöregler. Organisationer som implementerar strukturerade utvärderingar, tydliga kriterier och ansvarssystem förbättrar sannolikheten att regler efterlevs och minskar könsbias.	HR: Ja, HR kan påverka genom att införa strukturerade intervjuer, tydliga prestationskriterier och eliminera könsmarkerade jobbannonser. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns. Chefer: Ja, chefer har makt att skapa en kultur där kompetens premieras framför stereotypa förväntningar. Kollegor: Nej, inget specifikt nämns.	Ja. Mansdominerade yrken och ledarskapsroller pekas ut som särskilt problematiska eftersom dessa positioner ofta tillskrivs maskulina egenskaper, vilket gör att kvinnor ses som mindre lämpade. Kvinnor i dessa miljöer riskerar att ses som inkompetenta eller "avvikande" och får kämpa mer för att betraktas som kvalificerade, vilket skapar en arbetsmiljö där trakasserier och diskriminering lättare kan uppstå.	Nej. Studien undersöker inte empiriskt effekten av en specifik insats, men baseras på en genomgång av tidigare empiriska studier om olika interventioner. Resultat: Strukturerade processer, tydliga kriterier och minskad könsbetoning i rekrytering kan minska diskriminering. Förklaringen är att detta minskar utrymmet för subjektiva och stereotypstyrd beslut.

Hing med flera (2023)	Frågeställning 1: En mansdominerad arbetsplats och ett arbetsklimat som tolererar sexuella trakasserier är starkt kopplade till högre förekomst av trakasserier. Särskilt utsatta är kvinnor i mansdominerade branscher och kvinnor som bryter mot könsnormer genom att agera mer maskulint. Frågeställning 2 : En arbetsplatskultur där sexuella trakasserier inte tolereras, och där det finns fungerande rapporteringssystem samt sanktioner mot förövare, är avgörande för efterlevnaden. Tydliga HR-policyer och ledningens engagemang för att stödja offer och förebygga trakasserier stärker efterlevnaden.	Ja. HR: Ja, HR:s utformning och implementering av jämställdhetspolicyer och rapporteringssystem är centralt för att minska trakasserier. Fackliga representanter: Nej, nämns inte specifikt. Chefer: Ja, chefernas engagemang och stöd är avgörande för att skapa ett klimat där trakasserier inte tolereras. Kollegor: Nej, inget specifikt nämns.	Ja. Mansdominerade branscher, särskilt de med starka maskulinitetsnormer, är mer riskfyllda för kvinnor. Kvinnor i dessa miljöer löper högre risk för trakasserier, och om de inte agerar enligt traditionellt kvinnor som arbetar som normer kan de bli ännu mer utsatta.	Ja. Baserat på tidigare empiriska studier pekar artikeln på att effektiva policyer och ett klimat där trakasserier inte tolereras leder till minskad förekomst av sexuella trakasserier. Förklaringen är att tydliga regler, sanktioner och stöd från ledningen minskar utrymmet för trakasserier och ökar anställdas benägenhet att rapportera övergrepp
Holland med flera (2014)	Frågeställning 1 : Mansdominerade och hierarkiska strukturer, särskilt inom armén och marinkåren, kopplas till högre förekomst av sexuella trakasserier. Bristar i utbildning om sexuella övergrepp och tolerans för övergrepp inom vissa delar av militären ökar risken. Frågeställning : Omfattande och kvalitativt god utbildning om sexuella övergrepp är kopplad till bättre kännedom om resurser och rapporteringsförfaranden . Bristar i utbildning, särskilt inom vissa försvarsgrenar (t.ex. marinkåren och kustbevakningen), påverkar efterlevnaden negativt.	Ja. HR: Nej, HR nämns inte specifikt. Fackliga representanter: Nej, inget nämns. Chefer: Ja, befäl (officerare) spelar en roll, då de ofta är första kontaktpunkt för rapportering, men de får ibland bristfällig utbildning själva. Kollegor: Nej, inget specifikt nämns.	Ja. Militären präglas av en hierarkisk och mansdominerad kultur där kvinnor är underrepresenterade och riskerar att ses som svagare eller mindre kompetenta. Kvinnor löper större risk att utsättas för övergrepp, särskilt inom armén och marinkåren, och offer upplever ofta att de inte kan lita på sina kollegor eller överordnade.	Ja. De utvärderar effekten av sexuella övergreppsträning i militären empiriskt. Resultatet visade att omfattande träning förbättrar personalens kunskap om resurser och rapporteringsförfaranden, men personal som själva varit utsatta för övergrepp upplever ofta träningen som otillräcklig. Förklaringen är att träningen inte tillräckligt tar hänsyn till utsattas erfarenheter och inte förändrar den underliggande kulturen.
Hongchintakul & Kleiner (2001)	Frågeställning 1: En hierarkisk arbetsplatskultur och ledningsmissbruk bidrog till omfattande trakasserier och diskriminering.	Ja. HR: Nej, nämns inte specifikt. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns. Chefer: Ja, chefer	Ja. USPS beskrivs som en stor, byråkratisk och hierarkiskt styrd organisation, vilket försvårade informell konfliktlösning och bidrog till en kultur av maktmissbruk	Ja. REDRESS-programmet (medling) utvärderas empiriskt. Programmet minskade antalet formella klagomål

	Storleken på organisationen och bristen på fungerande interna konfliktlösningsmekanismer ledde till att konflikter eskalerade och trakasserier fortgick. Frågeställning: Implementeringen av REDRESS-programmet, ett medlingssystem med externa neutrala medlare, bidrog till att förbättra efterlevnaden och minskade antalet formella klagomål med 30 %. Effektiv efterlevnad underlättades av att det fanns en alternativ konfliktlösningsmetod som var snabb, opartisk och fokuserad på att återställa arbetsrelationer.	och ledning pekade ut som en del av problemet, då många klagomål gällde överordnades övertramp. Kollegor: Nej, inget specifikt nämns.	och diskriminering. Kvinnor och etniska minoriteter var särskilt utsatta, och sexuella trakasserier var en del av en bredare diskrimineringsproblematik.	med 30 %, och 80 % av medlingarna ledde till lösningar. Förklaringen är att medlingen erbjöd en snabb, icke-konfrontativ och neutral väg för att lösa konflikter, vilket skapade större förtroende bland de anställda.
Hu med flera (2023)	Frågeställning 1: En högre andel kvinnor inom en medicinsk specialitet är associerad med lägre förekomst av sexuella trakasserier för både kvinnor och män. Specialiteter med få kvinnor, såsom kirurgi och ortopedi, har högre rapporterad förekomst av sexuella trakasserier, särskilt mot kvinnor som arbetar som läkare. Frågeställning 2: Studien fokuserar inte direkt på efterlevnad av regelverk men påpekar att specialiteter med låg kvinnorepresentation har högre förekomst av trakasserier, vilket antyder brister i arbetsmiljöarbetet och implementeringen av policies i dessa miljöer. Författarna rekommenderar att öka kvinnors representation i specialiteter som en strukturell åtgärd för att minska trakasserier och förbättra arbetsmiljön.	HR: Nej, HR nämns inte specifikt. Fackliga representanter: Nej, nämns inte. Chefer: Nej, nämns inte direkt, men ledarskap antyds vara viktigt för att förändra könssammansättningen och skapa en tryggare arbetsmiljö. Kollegor: Nej, nämns inte specifikt, men kollegors beteenden påverkas indirekt av könssammansättningen.	Ja. Kirurgi, ortopedi och andra mansdominerade specialiteter identifieras som högriskmiljöer för trakasserier. Kvinnor i dessa specialiteter rapporterar oftare sexuella trakasserier, vilket kopplas till könsnormer och minoritetsstatus i manligt kodade yrken	Nej. Ingen specifik åtgärd utvärderas empiriskt, men resultaten baseras på empiriska data om könssammansättning och trakasserier. Ökad representation av kvinnor är kopplad till minskad trakasseriförekomst, vilket förklaras av att jämnare könsfördelning minskar könsrelaterade maktstrukturer och normaliserar kvinnors närvaro.
Iyer med flera (2023)	Frågeställning 1: Hierarkiska och mansdominerade organisationskulturer	Ja. HR: Nämns indirekt som en del av otillräckliga rapporteringsvägar	Ja, specifikt nämns att akademisk medicin präglas av hierarkiska strukturer och en mansdominerad kultur,	Nej. Studien har inte empiriskt utvärderat en specifik insats, men bygger på

	främjar mobbning och könsbaserade trakasserier. Brist på ansvarstagande och passivt ledarskap upprätthåller en tillåtande miljö. ”Rockstjärnstatus” hos vissa individer gör att deras negativa beteenden tolereras eftersom de anses värdefulla för organisationen. Bristfälliga rapporteringssystem och rädsla för repressalier hindrar drabbade från att anmäla. Frågeställning 2: Ineffektiva policies och frånvaro av tydliga åtgärder vid trakasserier skapar en kultur där regelverk inte efterlevs. Ledarskapets ovilja att agera vid rapporter om trakasserier underminerar tilliten till regelverk och rutiner. Organisationer prioriterar ofta produktivitet och prestige över arbetsmiljö och regelefterlevnad.	; deltagare efterfrågar mer effektiva och neutrala rapporteringssystem utanför HR. Fackliga representanter: Nej, specifikt inget nämnt om facket. Chefer: Ja, chefer pekas ut som nyckelaktörer - både som en del av problemet och som lösning. Passivt ledarskap möjliggör mobbning, medan engagerat ledarskap är avgörande för att motverka den. Kollegor: Ja, kollegor nämns som både potentiella stöd och som medlöpare till mobbare, särskilt om mobbaren är populär eller högt uppsatt.	vilket förstärker mobbning och könsbaserade trakasserier. Kvinnor i ledande positioner är särskilt utsatta för trakasserier, ofta från män som arbetade som överordnade eller kollegor. Kvinnor i dessa miljöer upplever ofta att deras kompetens ifrågasätts och att de bestraffas för att hävda sin auktoritet.	deltagarnas upplevelser och rekommendationer om vad som kan fungera. De lyfter fram att ledarskapsutveckling, tydliga policies, skydd mot repressalier och stödstrukturer som mentor- och sponsringsprogram är viktiga för att motverka trakasserier.
Jacobs med flera (2012)	Frågeställning 1: Brist på normer och normefterlevnadsmekanism leder till att oönskade beteenden, såsom sexuella trakasserier, kan fortsätta och normaliseras. Program som endast ger information om oacceptabla beteenden är ofta ineffektiva, eftersom de inte förändrar de underliggande sociala normerna eller ger verktyg för att upprätthålla normefterlevnad i arbetsmiljön. Frågeställning 2: Effektiv efterlevnad av regelverk kräver att det finns tydliga sociala normer, konsekvenssystem och att avvikelse från normerna medför sociala och organisatoriska sanktioner. Organisationer som	Nej. Artikelnen nämner inte HR, fackliga representanter, chefer eller kollegor som specifika aktörer i arbetet med att förebygga trakasserier eller säkerställa efterlevnad av policyer	Nej, artikeln nämner inte specifika branscher eller yrkesförutsättningar i relation till sexuella trakasserier eller arbetsmiljö.	Ja. Artikelnen redogör för utvärderingar av program för att förebygga sexuellt våld och påvisar att informationsbaserade program ofta är ineffektiva. Resultat: Program som enbart ger information leder sällan till beteendeförändringar. Förklaringen är att dessa inte skapar sociala konsekvenser eller förändrar normsystemet som styr beteenden.

	förlitar sig på informationsspridning utan att koppla detta till konkreta beteendemönster och sociala sanktioner, misslyckas ofta med att förändra arbetsplatskulturen och säkerställa regelefterlevnad.			
Jagsi med flera (2023)	Frågeställning 1: Sexuella trakasserier är vanligt förekommande inom akademisk medicin, särskilt bland kvinnor och minoritetsgrupper. Organisatoriskt klimat påverkar risken för trakasserier, där arbetsplatser med en exkluderande eller sexistisk kultur ökar risken för könsbaserad diskriminering och trakasserier. Studien visar att minoritetstillhörighet (kön, etnicitet och HBTQ+-status) samverkar och förstärker risken för utsatthet på arbetsplatsen. Kvinnor, rasifierade personer och HBTQ+-individer är mer benägna att utsättas för sexuella trakasserier, social exkludering och cyber-incivility, men de har också färre möjligheter att söka rättvisa och stöd inom akademisk medicin. Författarna menar att det behövs strukturella förändringar och ökad genus- och mångfaldskompetens hos ledare för att förbättra arbetsmiljön för dessa grupper. Frågeställning 2: Kvinnor och minoritetsgrupper upplever arbetsklimatet som mer negativt än män, vilket indikerar att det finns brister i implementeringen av regelverk och skyddsåtgärder. Cyber-incivility (oartighet och trakasserier via e-post och sociala medier)	Ja. HR: Har inte tillräckligt genomslag för att förändra organisationskulturen och skydda anställda från trakasserier. Fackliga representanter: Ej specifikt nämnda Chefer: Har en betydande roll i att forma arbetsklimatet, men det finns brist på genuskompetens och erkännande av strukturella problem. Kollegor: Kön och minoritetsstatus påverkar hur individer upplever rättvisa på arbetsplatsen - kvinnor och minoriteter ser trakasserier som strukturella problem, medan män ofta ser dem som individuella händelser.	Ja. Akademisk medicin är en hierarkisk miljö, vilket kan försvåra rapportering av trakasserier. Kvinnor som arbetar som läkare och forskare rapporterar betydligt högre nivåer av könsrelaterade trakasserier jämfört med män, särskilt i kirurgiska specialiteter och andra mansdominerade fält.	Nej, men de föreslår åtgärder baserade på tidigare forskning. Författarna betonar behovet av en kulturell förändring i akademisk medicin och att organisatoriska policyer måste stärkas för att förbättra arbetsklimatet och minska sexuella trakasserier. Tydligare riktlinjer för att hantera cyber-incivility och bättre stöd för minoritetsgrupper lyfts som viktiga åtgärder.

	är en växande utmaning, där minoritetsgrupper är mer utsatta än andra.			
James med flera (2023)	Frågeställning 1: Sexuella trakasserier och diskriminering är vanliga inom naturvårdssektorn, där kvinnor är mer utsatta än män. Hierarkiska strukturer och mansdominerade beslutsorgan gör att kvinnor har svårare att påverka policyer och forskningsprioriteringar, vilket bidrar till att trakasserier och ojämlik behandling fortgår. Frågeställning 2: Män och kvinnor uppfattar arbetsklimatet olika, där män oftare anser att jämställdhet redan är uppnådd, medan kvinnor upplever fortsatt diskriminering och trakasserier. Brist på transparenta karriär- och lönestrukturer samt otillräckligt stöd för att rapportera trakasserier gör att kvinnor tvekar att anmäla missförhållanden.	Ja. HR: Organisationens policyer för jämställdhet är otillräckliga och saknar genomslag i praktiken. Fackliga representanter: Ej explicit nämnda, men studiens resultat antyder att starkare fackligt engagemang behövs. Chefer: Kvinnor upplever mindre inflytande i strategiska beslut och forskningsprioriteringar än män, vilket upprätthåller ojämlikhet. Kollegor: Män överskattar graden av jämställdhet i sektorn, vilket gör det svårare att genomföra förändringar.	Ja. Naturvårdssektorn präglas av höga krav på resor och fältarbete, vilket ofta missgynnar kvinnor som har större omsorgsansvar. Kvinnor har färre möjligheter att avancera, då traditionella könsnormer leder till att de oftare får administrativa och stödjande roller istället för ledarpositioner.	Nej, men de föreslår åtgärder baserade på tidigare forskning. Införande av transparenta lönestrukturer och jämställdhetsmål föreslås som viktiga reformer. Bättre mentorskap och sponsringsprogram för kvinnor identifieras som avgörande för att bryta könsbaserade hinder i karriärutvecklingen.
Jenner med flera (2022)	Frågeställning 1: Hierarkiska strukturer och bristande jämställdhet i akademisk medicin skapar en arbetsmiljö där sexuella trakasserier kan förekomma utan konsekvenser. Avsaknad av tydliga rapporteringsrutiner och rädsla för repressalier leder till att många kvinnor avstår från att anmäla trakasserier. Frågeställning 2: Starka ledarskapsstrukturer och en tydlig nolltoleranspolicy är avgörande för att förebygga trakasserier och säkerställa efterlevnad av arbetsmiljöregler. Utbildning och ökad medvetenhet bland	Ja. HR: Ja, HR nämns som en viktig aktör men saknar ofta tillräckliga mekanismer för att hantera trakasserier effektivt. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns om fackliga representanter. Chefer: Ja, chefer har en central roll både som möjliggörare av trakasserier och som nyckelpersoner i att förebygga dem genom aktivt ledarskap. Kollegor: Ja, stöd från kollegor lyfts	ja. Sjuksköterskor och kvinnor som arbetar som läkare är särskilt utsatta för sexuella trakasserier från både patienter, kollegor och överordnade. Mansdominerade specialiteter och akademiska hierarkier gör det svårare för kvinnor att anmäla trakasserier utan att riskera karriärmässiga konsekvenser.	Nej, studien bygger inte på en empirisk effektutvärdering av specifika åtgärder mot sexuella trakasserier. Studien identifierar både individuella och organisatoriska strategier för att förebygga sexuella trakasserier. Resultaten visar att kombinationen av individuella strategier och strukturella förändringar på organisationsnivå är mest effektiva för att minska förekomsten av sexuella trakasserier i akademisk medicin.

	anställda, i kombination med transparens kring anmälningsförfaranden, stärker arbetsplatsens efterlevnad av regelverk.	fram som en viktig faktor för att hantera och anmäla trakasserier, särskilt genom informella stödnätverk.		
Joyce med flera (2019)	Frågeställning 1: Hierarkiska skolstrukturer och mansdominerade arbetsmiljöer bidrar till att sexistiska beteenden och trakasserier kan fortsätta utan konsekvenser. Ledarskapets engagemang och arbetsplatskultur påverkar i vilken utsträckning skolor tar itu med sexuella trakasserier. Skolor med progressiva, jämställdhetsmedvetna ledare implementerade programmet mer framgångsrikt. Frågeställning 2: Följsamhet till regelverk påverkas av institutionella normer och kontextuella faktorer, inklusive tidigare erfarenheter av jämställdhetsarbete. Skolor med en historia av samarbete med samhällsorganisationer inom familjevård och jämställdhet var mer benägna att genomföra programmet effektivt. Programledarens (PIL) position och erfarenhet var avgörande för programmets framgång. En PIL med goda kontakter inom utbildningsdepartementet kunde engagera fler skolor jämfört med de utan dessa nätverk.	Ja. HR: Nej, inget specifikt nämns om HR:s roll. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns om fackliga representanter. Chefer: Ja, skolledningen hade en avgörande roll för implementeringen av programmet. Skolor där rektorer och skolledare aktivt stödde programmet hade högre grad av engagemang och policyförändringar. Kollegor: Ja, personalens attityder och gruppdynamik spelade en viktig roll i hur programmet togs emot. I vissa skolor fanns starkt motstånd från män som var lärare, vilket påverkade genomförandet negativt.	Ja. Mansdominerade skolkulturer och bristande jämställdhetsmedvetenhet utgjorde hinder för implementeringen av programmet i vissa skolor. Kvinnor som arbetar som lärare och personal inom elevhälsa var ofta drivande i jämställdhetsarbetet, medan vissa män som var kollegor uttryckte motstånd och ifrågasatte programmets relevans.	Ja, studien analyserade implementeringen av ett förebyggande program men inte effekten på sexuella trakasserier direkt. Resultatet visade att en flexibel implementeringsmetod, som anpassar sig till lokala kontexter, kan förbättra programmets räckvidd och genomslag.
Kearney med flera (2016)	Frågeställning 1: Institutionella normer och könsnormer inom skolmiljöer kan möjliggöra eller förhindra sexuella trakasserier. Skolor där jämställdhetsfrågor var integrerade i den dagliga verksamheten såg minskad förekomst av	Ja. HR: Nej, inget specifikt nämns om HR:s roll. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns om fackliga representanter. Chefer: Ja, skolledningens engagemang och	Ja. Könsnormer och traditionella hierarkier inom skolor påverkade implementeringen av programmet, där vissa skolor var mer öppna för att diskutera könsrelaterade frågor än andra. Lärare och skolpersonal som aktivt arbetade med jämställdhet mötte ibland motstånd från	Ja, studien analyserade implementeringen av återkopplingsmekanismer i utvärderingsprocesser och fann att dessa bidrog till att förbättra jämställdhetsarbetet i skolorna genom att

	trakasserier. Tydliga riktlinjer och kontinuerlig personalutbildning i frågor som rör könsbaserat våld bidrog till att skapa tryggare skolmiljöer och stärka elevernas benägenhet att rapportera oacceptabla beteenden. Frågeställning 2: Effektiv implementering av jämställdhetspolicyer var beroende av skollidningens engagemang och aktivt deltagande i arbetet med att förändra skolans kultur. Dataåterkoppling och fortlöpande utvärdering av arbetsmiljö- och jämställdhetsinitiativ var avgörande för att säkerställa att regelverk efterlevdes och integrerades i skolans vardag.	uppföljning av jämställdhetsarbete var avgörande för hur effektivt programmet implementerades och efterlevdes. Kollegor: Ja, lärarnas attityder och engagemang påverkade hur väl programmet mottogs och hur förändringar i skolmiljön genomfördes.	kollegor och elever, vilket påverkade hur väl de kunde genomföra förändringar inom skolmiljön.	skapa en mer transparent och lärande organisationskultur.
Kessler & Laura (2021)	Frågeställning 1: Organisationskultur och könsfördelning: Militära arbetsplatser där män kraftigt överrepresenterar kvinnor har högre förekomst av sexuella trakasserier. En hypermaskulin kultur och brist på kvinnor som arbetar som förebilder leder till en miljö där trakasserier kan normaliseras. Tolerans och strafffrihet: Organisationer som inte hanterar sexuella trakasserier effektivt ser högre förekomst, eftersom förövare inte möter konsekvenser och offer tvekar att rapportera på grund av rädsla för repressalier. Frågeställning 2: Ledarskap och hierarki: Efterlevnad av regelverk är starkt beroende av ledarskapets engagemang. När militära ledare ignorerar eller förringar sexuella trakasserier, blir de svårare att åtgärda och	Ja. HR: Nej, artikeln diskuterar inte HR:s roll specifikt. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns om fackliga representanter. Chefer: Ja, militära ledare har en nyckelroll i att skapa en kultur som antingen främjar eller förhindrar sexuella trakasserier. De är avgörande för att genomdriva regler och policyer. Kollegor: Ja, en mansdominerad arbetskultur där trakasserier accepteras av kollegor bidrar till att sexuella trakasserier fortsätter och förvärras.	Ja. Militären har en lång historia av könssegregering och kvinnors underrepresentation, vilket har bidragit till en arbetsmiljö där trakasserier är vanligare. Hypermaskulin kultur och fysisk styrka som norm skapar hinder för kvinnor att bli accepterade som jämbördiga, vilket leder till högre risk för trakasserier och mindre stöd från kollegor.	Nej, studien bygger inte på en empirisk undersökning av åtgärders effektivitet i praktiken. Istället baseras den på en teoretisk analys och policygranskning, där forskaren utvärderar tidigare forskning, juridiska ramverk och policyförändringar inom det amerikanska försvaret. Studien diskuterar möjliga reformer och deras förväntade effekt men genomför ingen egen empirisk mätning av hur effektiva specifika åtgärder är i att minska sexuella trakasserier.

	offrens förtroende för rapporteringssystemet minskar. Politiska och strukturella reformer: Förändringar i militära policyer, såsom könsneutral rekrytering och fysiska test, föreslås som en metod för att minska könsskillnader och förändra den kulturella dynamiken som möjliggör trakasserier.			
Kossek & Wu (2017)	Frågeställning 1: Könssegregerade arbetsmiljöer och mansdominerade kulturer tenderar att normalisera sexuella trakasserier och försvåra kvinnors möjligheter att rapportera överträdelser. Bristande ledarskap och otillräckliga interna sanktioner gör att trakasserier kan fortgå utan tydliga konsekvenser, vilket skapar en otrygg arbetsmiljö för kvinnor. Frågeställning 2: Företagsklimat och ledarskapsengagemang spelar en avgörande roll i hur regelverk efterlevs. Organisationer med tydliga jämställdhetsmål och aktiv ledning har bättre implementering av policies. Kombinationen av rättvisa rekryteringssystem, mentorskapsprogram och flexibla arbetsmodeller bidrar till att förbättra jämställdheten och minska arbetsplatsens tolerans för diskriminering och trakasserier.	Ja. HR: Ja, HR-avdelningar spelar en central roll men kan ibland vara mer inriktade på att skydda organisationen än att stötta anställda som rapporterar trakasserier. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns om fackliga representanter. Chefer: Ja, chefer har en avgörande betydelse för att forma arbetsklimatet och säkerställa att regelverk efterlevs. Organisationer där chefer utbildas i jämställdhet och inkludering har färre trakasseringsfall. Kollegor: Ja, informella nätverk och arbetsplatskultur påverkar huruvida trakasserier tolereras eller motverkas. Kollegors stöd är viktigt för att skapa en trygg arbetsmiljö.	Ja. STEM-sektorn och mansdominerade yrken har högre förekomst av könsdiskriminering och trakasserier på grund av bristande representation av kvinnor och kulturella normer som exkluderar dem från informella nätverk och karriärmöjligheter. Arbetsplatser med höga krav på tillgänglighet och långa arbetstider skapar ytterligare hinder för kvinnor, särskilt de med familjeansvar, vilket leder till att de i större utsträckning lämnar arbetsmarknaden eller inte avancerar i samma takt som män.	Nej, studien bygger på en teoretisk analys och genomgång av tidigare forskning men innehåller ingen egen empirisk effektutvärdering av specifika åtgärders effektivitet. Den föreslår dock att kombinerade strategier, inklusive mentorskap, organisationsförändringar och utbildningsinsatser, kan vara effektiva för att minska sexuella trakasserier och könsdiskriminering.
Latimer med flera (2014)	Frågeställning 1: Hierarkiska och mansdominerade arbetsstrukturer inom akademien bidrar till att kvinnor har mindre inflytande och är mer utsatta för diskriminering	Ja. HR: Nej, inget specifikt nämns om HR:s roll i hanteringen av trakasserier. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt	Ja. Akademisk miljö präglas ofta av informella maktstrukturer och nätverk där män dominerar, vilket kan göra det svårare för kvinnor att avancera och skydda sig mot diskriminering och	Ja, studien innehåller en empirisk utvärdering av organisatoriska förändringsmodeller för jämställdhet, men den undersöker inte specifikt effekten av

	och trakasserier. Brist på inkluderande och transparenta beslutsprocesser leder till att normer som gynnar män upprätthålls, vilket skapar en arbetskultur där trakasserier och könsbaserade ojämlikheter kan frodas. Frågeställning 2: Tydliga ledningsstrukturer och systematisk uppföljning av jämställdhetsinsatser ökar sannolikheten för att jämställdhetsarbete får genomslag och att regelverk efterlevs. Användning av dialogbaserade förändringsmodeller hjälper organisationer att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö genom att engagera anställda i diskussioner om normer, maktstrukturer och jämställdhet.	nämns om fackliga representanter. Chefer: Ja, akademiska ledare och institutionschefer har en central roll i att driva jämställdhetsarbetet och säkerställa att förändringsinsatser genomförs. Kollegor: Ja, akademisk kultur och relationer mellan kollegor påverkar hur normer upprätthålls och förändras	trakasserier. Traditionella meritokratiska ideal kan fungera som en barriär för förändring, eftersom de ofta döljer könsbaserade ojämlikheter och försvårar implementering av riktade jämställdhetsinsatser.	åtgärder mot sexuella trakasserier, men den argumenterar för att dialogbaserade förändringsmodeller kan vara en effektiv strategi för att skapa långsiktiga förändringar i akademiska miljöer.
Lorenz & O'Callaghan (2022)	Frågeställning 1: Arbetsplatser där ledningen eller kollegor skapar en osäker miljö och inte stöttar överlevare kan förstärka negativa konsekvenser av sexuella övergrepp. Exempelvis vittnade vissa deltagare om att de kände sig pressade att "agera normalt" trots att de mådde dåligt. Brist på policies och hantering av trakasserier, särskilt om förövaren är en kollega, gör att många överlevare känner att de måste lämna sitt jobb eller tvingas fortsätta arbeta med sin förövare. Frågeställning 2: Arbetsplatser med tydliga policies och starkt HR-stöd kan ha en positiv inverkan på utsatta, exempelvis genom att erbjuda psykisk hälsovård eller justera scheman för att undvika kontakt med förövaren. Brist på tydliga riktlinjer och stöd från ledningen leder ofta till	Ja. HR: Ja, HR kan spela en stödjande roll, men vissa överlevare fick ingen konkret hjälp eller upplevde att HR snarare skyddade företaget än den utsatta individen. Fackliga representanter: Nej, artikeln nämner inget om fackliga representanter. Chefer: Ja, chefer har stor påverkan - en del utsatta fick stöd, medan andra möttes av misstro och avsaknad av åtgärder. Kollegor: Ja, kollegors stöd var viktigt för många överlevare, men negativa reaktioner från kollegor (som att undvika eller ifrågasätta dem) förvärrade deras	Ja. Unga kvinnor i osäkra anställningar hade svårare att få stöd och kände större press att avslöja sitt övergrepp för att förklara sänkt arbetsförmåga. Akademiska miljöer och universitet nämns som särskilt problematiska, eftersom institutioner kan vara mer fokuserade på att skydda sitt rykte än att stötta enskilda individer.	Nej, studien undersöker inte effekten av specifika åtgärder mot sexuella trakasserier. Den analyserar däremot hur arbetsplatsers hantering av avslöjanden påverkar individens välmående och anställningstrygghet.

	att överlevare inte känner sig trygga och antingen tvingas till "kompulsivt avslöjande" (avslöjande för att undvika negativa arbetskonsekvenser) eller blir utfrysade av kollegor och chefer.	situation.		
Lucifora & Vigani (2021)	Frågeställning 1: Arbetsplatser med kvinnor som arbetar som chefer rapporterar generellt sett lägre könsdiskriminering, särskilt för kvinnor, vilket tyder på att kvinnor som arbetar som ledare kan ha en positiv inverkan på arbetsklimatet och jämställdhet. Arbetsorganisation som inkluderar flexibla arbetstider och god balans mellan arbete och privatliv minskar könsdiskriminering, särskilt i kvinnodominerade yrken och branscher. Frågeställning 2: Företag och organisationer med fler kvinnor i ledande positioner tenderar att ha bättre jämställdhetsstrategier, vilket kan förbättra arbetsplatser efterlevnad av lagar och policyer för könsdiskriminering. Arbetsplatser med hierarkiska och mansdominerade strukturer har en högre risk för könsbaserad diskriminering, särskilt i yrken där kvinnor är underrepresenterade och där traditionella karriärvägar kräver långa arbetsdagar och begränsad flexibilitet.	Ja. HR: Nej, HR:s roll nämns inte specifikt i relation till sexuella trakasserier. Fackliga representanter: Nej, inget nämns om fackliga organisationers roll. Chefer: Ja, kvinnor som arbetar som chefer är förknippade med lägre nivåer av könsdiskriminering, särskilt på arbetsplatser där kvinnor redan är i majoritet. Kollegor: Ja, stöd från kollegor kan bidra till en bättre arbetsmiljö, men på arbetsplatser med mansdominerade strukturer är könsdiskriminering mer utbredd.	Ja. Kvinnodominerade arbetsplatser med kvinnor som arbetar som chefer har lägre rapporterad könsdiskriminering, medan mansdominerade yrken tenderar att ha högre grad av könsrelaterade ojämlikheter. Flexibla arbetsmodeller och familjevänliga policyer minskar diskriminering och könsskillnader i karriärutveckling, särskilt i branscher där kvinnor traditionellt har svårt att avancera.	Nej, studien analyserar könsdiskriminering men undersöker inte specifika åtgärder mot sexuella trakasserier empiriskt. Däremot drar den slutsatser om att kvinnligt ledarskap och flexibla arbetsförhållanden kan minska könsdiskriminering.
Maleka & Rankhumise (2014)	Frågeställning 1: Sexuella trakasserier förekommer i hög utsträckning i organisationen, särskilt riktat mot kvinnor på lägre nivåer. Män som arbetade som chefer utnyttjar sin maktposition	Ja. HR: Nej, HR:s roll diskuteras inte explicit. Fackliga representanter: Nej, fackets roll i att hantera sexuella trakasserier	Ja, inom den offentliga sektorn i Sydafrika finns en hierarkisk och byråkratisk kultur som försvårar åtgärder mot trakasserier. Kvinnor i lägre positioner är särskilt utsatta, och många upplever att trakasserier är en normaliserad del av	Nej, studien undersöker inte empiriskt hur effektiva olika åtgärder är. Däremot visar den att brist på tydliga sanktioner leder till fortsatt förekomst av

	för att utsätta kvinnor för sexuella trakasserier, vilket leder till psykologisk stress och låg arbetstillfredsställelse. Kvinnor, särskilt svarta kvinnor i lägre positioner inom den offentliga sektorn, är mest utsatta för sexuella trakasserier på grund av en kombination av patriarkala maktstrukturer och rasifierade hierarkier som begränsar deras möjligheter att motstå eller rapportera trakasserier. Frågeställning 2: Byråkratisk ledningsstil skapar brist på transparens och svag implementering av policyer mot sexuella trakasserier. Organisationen har en "nolltoleranspolicy" i sina officiella dokument, men i praktiken vidtas få eller inga åtgärder för att straffa förövare, vilket leder till fortsatt förekomst av trakasserier. Efterlevnaden av regelverk om arbetsmiljö och sexuella trakasserier försvåras av en tystnadskultur där svarta kvinnors anmälningar ofta ignoreras eller avfärdas, samtidigt som vita män i ledande positioner skyddas av institutionella och juridiska maktstrukturer.	diskuteras inte. Chefer: Ja, chefer är huvudförövare av sexuella trakasserier, men disciplinära åtgärder är ofta svaga eller obefintliga. Kollegor: Nej, artikeln diskuterar inte kollegors roll explicit.	arbetsmiljön. Sydafrika har en historisk kontext av rasbaserad ojämlikhet, vilket innebär att svarta kvinnor i offentliga institutioner är särskilt utsatta. Det finns stigma kopplat till att anmäla sexuella trakasserier, vilket leder till tystnadskultur och brist på rättsliga påföljder.	trakasserier och att kvinnor som utsatts ofta får psykologiskt stöd, men att detta inte löser det strukturella problemet.
Marshall (2003)	Frågeställning 1: Kvinnors arbetsvillkor påverkar hur de tolkar sexuella trakasserier, särskilt i yrken där de har låg status eller liten makt. Anställda i administrativa och sekreterartjänster upplever ofta att sexuella trakasserier är en del av arbetsmiljön men tvekar att definiera dem som sådana. Företagskultur och normer kring kön spelar en stor roll, där vissa arbetsplatser implicit förväntar sig att	Ja. HR: Ja, HR har en roll, men vissa kvinnor upplever att HR snarare skyddar arbetsgivaren än att bistå den utsatta. Fackliga representanter: Nej, fackliga representanter nämns inte specifikt. Chefer: Ja, chefers beteende och attityd påverkar	Ja. Administrativa yrken och yrken där kvinnor har låg status är mer utsatta för trakasserier, och anställda i dessa positioner tvekar ofta att definiera sina upplevelser som sexuella trakasserier på grund av rädsla för negativa konsekvenser. I universitetsmiljöer kan trakasserier osynliggöras genom en kombination av akademisk hierarki och en kultur som trivialiserar sexuella kommentarer och beteenden.	Nej, studien fokuserar på hur kvinnor tolkar sexuella trakasserier snarare än att utvärdera effekten av specifika åtgärder mot trakasserier.

	kvinnor ska delta i en sexualiserad arbetsmiljö för att passa in. Frågeställning 2: Rättsliga ramar påverkar hur kvinnor identifierar sexuella trakasserier, men många upplever att de måste använda en "objektiv standard" för att avgöra om en händelse är allvarlig nog att rapporteras. Arbetsgivares policies och hantering av trakasserier kan vara mer inriktade på att skydda organisationen än att hjälpa de utsatta, vilket kan avskräcka kvinnor från att anmäla incidenter.	starkt arbetsplatskulturen och huruvida trakasserier tolereras eller bekämpas. Kollegor: Ja, stödet från kollegor kan påverka om kvinnor rapporterar trakasserier, men i vissa fall upprätthåller även kollegor en kultur där trakasserier normaliseras.		
Martini & Piccoli (2021)	Frågeställning 1: Kulturell acceptans av könsbaserat våld och stereotypa föreställningar om kön bidrar till att upprätthålla en arbetsmiljö där sexuella trakasserier kan frodas. Bristande förståelse för vad som utgör sexuella trakasserier och våld innebär att subtila former av sexuella trakasserier ofta ignoreras eller förminskas. Utbildningen ökade deltagarnas förmåga att identifiera dessa subtila former. Frågeställning 2: Utbildningsinsatser minskar acceptansen av "våldtäktsmyter" och ökar medvetenheten om sexuellt våld, vilket kan förbättra arbetsplatsers efterlevnad av policyer mot trakasserier. Universitetspersonalens roll som stöd för studenter och kollegor stärks genom utbildning, där administrativ personal som utbildats blir bättre på att känna igen och agera mot sexuella trakasserier.	Ja. HR: Nej, HR:s roll nämns inte specifikt i studien. Fackliga representanter: Nej, inget nämns om fackliga representanter. Chefer: Nej, chefer diskuteras inte specifikt i relation till utbildningsprogrammet. Kollegor: Ja, universitetsanställda spelar en viktig roll i att identifiera och hantera sexuella trakasserier genom att ingripa som åskådare.	Ja. Sexuellt våld på universitet är ett utbrett problem som ofta ignoreras eller förminskas, och utbildning av personal kan bidra till att förändra denna kultur. Män deltog i lägre utsträckning i utbildningen, vilket kan vara en utmaning för att skapa en bredare kulturell förändring där även män engageras i förebyggande arbete.	Ja, studien utvärderar effekten av ett specifikt utbildningsprogram för universitetsanställda. Efter utbildningen visade deltagarna ökad förmåga att identifiera subtila former av sexuellt våld, minskad acceptans av våldtäktsmyter, och ökad benägenhet att ingripa som åskådare. Förklaringen är att utbildningen förändrade deltagarnas attityder genom att utmana stereotyper och normer som legitimerar sexuellt våld.
McCurdy med flera (2002)	Frågeställning 1: Artikeln nämner inte sexuella trakasserier som huvudsakligt fokus, men den lyfter att	Ja. HR: Ja, HR-funktioner är centrala för implementeringen av familjevänliga	Ja. studien identifierar att sektorer med fler kvinnor som arbetar som anställda och kvinnor som arbetar som chefer tenderar att	Nej, ingen empirisk utvärdering av specifika åtgärder har genomförts i denna studie. Författarna

	myndigheter med formella policyer mot sexuella trakasserier tenderar att vara mer medvetna om kvinnors behov i arbetslivet. Organisatoriska faktorer som storlek, facklig närvaro och implementering av arbetslivsbalanserande åtgärder påverkar arbetsmiljön. Frågeställning 2: Studien finner att myndigheter som har en formell policy mot sexuella trakasserier är mer benägna att implementera familjevänliga policies, vilket kan indikera ett bredare engagemang för jämställdhet och arbetsmiljö. Fackliga organisationer spelar också en viktig roll i att säkerställa att dessa policies genomförs och upprätthålls.	policies och kan påverka jämställdhetsfrågor. Fackliga representanter: Ja, fackliga organisationer har en stark påverkan på vilka åtgärder som genomförs, särskilt vad gäller arbetstidsregler och föräldraledighet. Chefer: Ja, ledningens inställning påverkar huruvida familjevänliga policyer implementeras och används effektivt. Kollegor: Nej, artikeln nämner inte kollegors roll i relation till dessa frågor.	införa fler familjevänliga policyer. Offentliga organisationer med ett socialt uppdrag, såsom hälso- och sjukvård samt utbildning, har en högre benägenhet att införa sådana åtgärder.	noterar att det saknas systematiska utvärderingar av hur dessa policyer påverkar arbetsplatser i praktiken, vilket gör det svårt att bedöma deras långsiktiga effekter.
Medeiros & Griffith (2019)	Frågeställning 1: Organisationskultur och ledarskapsstil har en avgörande roll, där chefernas attityder och hantering av trakasserier påverkar både förekomsten av och toleransen för sexuella trakasserier på arbetsplatser. Brist på konsekvenser för förövare och en tystnadskultur "bidrar till att trakasserier fortgår, särskilt i arbetsmiljöer där informella normer underminerar formella policies. Frågeställning 2: Utbildningar kan ha en positiv kortsiktig effekt på attitydförändringar, men de är sällan tillräckliga för att skapa långsiktiga beteendeförändringar om de inte kompletteras med strukturella åtgärder såsom tydliga uppföljningsmekanismer och en stödjande organisationskultur. Effektiviteten av utbildningar påverkas av	Ja. HR: Ja, HR nämns som en viktig aktör i att implementera utbildningar, men riskerar att vara ineffektiva om de endast följer ett "check-the-box"-perspektiv utan genuint engagemang i organisationskulturen. Fackliga representanter: Nej, artikeln diskuterar inte fackliga representanter specifikt. Chefer: Ja, chefer har en avgörande roll i att forma organisationskulturen och i att signalera vad som är accepterat beteende. Kollegor: Ja, peer-support är en viktig faktor där kollegor som stöttar och	Ja. I branscher där hierarkiska och mansdominerade strukturer är framträdande finns en högre risk för sexuella trakasserier, eftersom maktobalansen gör det svårare för utsatta att anmäla. Inom akademiska miljöer och kultursektorn har informella normer ofta större påverkan än formella policies, vilket kan försvåra efterlevnaden av regler mot trakasserier.	Ja. Studien genomför ingen egen empirisk studie men sammanställer tidigare forskning och pekar på att effekten av utbildningar är kortsiktig om de inte kombineras med strukturella förändringar.

	efterföljande organisationsstöd, där arbetsplatser som tillämpar kontinuerlig uppföljning och förstärkning av lärdomar ser bättre efterlevnad av regelverk.	förstärker policyer kan bidra till att trakasserier inte normaliseras.		
Mills & Scudder (2023)	Frågeställning 1: Maktobalans och könsnormer påverkar hur trakasserier hanteras, där kvinnor ofta måste navigera mellan att försvara sig och att inte uppfattas som "problematisks". Normer på arbetsplatsen avgör vad som betraktas som acceptabelt beteende, och en kultur av tolerans för sexistiskt beteende kan möjliggöra fortsatt trakasserier. Frågeställning 2: Att hävda sig själv och konfrontera trakasserier direkt ses som effektivt för att minska framtida trakasserier, men kan också påverka offrets framtida karriärmöjligheter negativt. Undvikande av trakasserier (t.ex. genom tystnad eller humor) anses ineffektivt, både när det gäller att stoppa trakasserier och för att upprätthålla en professionell image.	Ja. HR: Nej, HR:s roll nämns inte specifikt. Fackliga representanter: Nej, inget nämns om fackliga representanter. Chefer: Ja, chefer som ignorerar trakasserier eller själva bidrar till dem förstärker problemet. Kollegor: Ja, kollegor påverkar hur trakasserier hanteras och om en kultur av tystnad upprätthålls.	Ja. Hierarkiska arbetsmiljöer och mansdominerade branscher ökar risken för trakasserier, särskilt där kvinnor har lägre status. Kvinnors svar på trakasserier påverkas av sociala normer och förväntningar, där de riskerar att straffas karriärmässigt för att ha reagerat "fel".	Ja, studien utvärderar olika responsstrategiers effektivitet genom experimentella scenarier. Assertiva och assertiva-empatiska svar var mest effektiva för att minska framtida trakasserier, medan undvikande och humoristiska svar var minst effektiva. Förklaringen är att tydlig gränsdragning minskar förövarens upprepade beteende, men att kvinnor som konfronterar kan uppfattas som mindre befodringsbara.
Minnotte & Legersk (2019)	Frågeställning 1: De organisatoriska villkor som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier inkluderar könsmaktsordningar, hierarkiska strukturer, arbetsplatskultur och normer som tolererar eller möjliggör trakasserier. I restaurangbranschen bidrar den ekonomiska beroendeställningen hos servitörer (genom dricksbaserad inkomst) till att de ofta tolererar trakasserier från både chefer, kollegor och kunder. Frågeställning 2:	HR: Artikeln nämner inte specifikt HR:s roll. Fackliga representanter: Ingen specifik diskussion om fackliga representanter. Chefer: Ja, artikeln betonar att passivt ledarskap är kopplat till en högre förekomst av sexuella trakasserier och att ledare som tydligt kommunicerar nolltolerans kan minska problemet.	Ja, restaurangbranschen beskrivs som särskilt utsatt på grund av att den präglas av kundbaserad ekonomi, där servitörer ofta är ekonomiskt beroende av dricks. Detta skapar en maktobalans mellan kunder och anställda, vilket leder till ökad risk för sexuella trakasserier. Artikeln nämner också att könsaspekter spelar en stor roll, då kvinnor oftare utsätts och förväntas tolerera viss typ av sexuella beteenden i serviceyrken.	Nej. Artikeln bygger på en översikt av tidigare forskning och har inte empiriskt testat specifika åtgärder. Dock framhålls att ledarskapets tydliga kommunikation och policyer kan ha en förebyggande effekt.

	Efterlevnaden av regelverk påverkas av ledarskapets attityder, förekomsten av formella riktlinjer och arbetsplatsens toleransnivå för sexuella trakasserier. Passivt ledarskap och otydliga policyer leder till en högre grad av trakasserier, medan tydliga åtgärder och ett starkt stöd för anställda kan minska förekomsten.	Kollegor: Ja, trakasserier från kollegor är vanliga, särskilt i restaurangbranschen, där det finns en sexualiserad arbetskultur och socialt tryck att tolerera viss typ av beteende.		
Noonan med flera (2009)	Frågeställning 1: Organisationskultur och stöd från ledning påverkar möjligheten att framgångsrikt införa program för att minska sexuella trakasserier. Om organisationer har en förebyggande strategi och en kultur som värdesätter programmets syfte, ökar sannolikheten för implementering. Strukturella och resursmässiga faktorer påverkar implementering. Organisationer med begränsade resurser och utan tidigare erfarenhet av liknande insatser hade svårare att genomföra programmen i enlighet med deras ursprungliga format. Frågeställning 2: Träning och tekniskt stöd är avgörande för att programmen ska följas korrekt. Organisationer som fick mer omfattande utbildning och teknisk assistans kunde genomföra programmen mer troget mot originalmodellen. Anpassning av program är nödvändigt för att de ska fungera i nya kontexter. Organisationer anpassade innehållet utifrån lokala behov, men de mest framgångsrika anpassningarna bibehöll kärnkomponenterna i programmen.	Ja. HR: Nej, HR nämns inte specifikt i artikeln. Fackliga representanter: Nej, fackliga representanter diskuteras inte. Chefer: Ja, organisatoriska ledare och beslutsfattare spelar en central roll i att möjliggöra eller förhindra implementering av preventiva åtgärder. Kollegor: Ja, kollegialt stöd är viktigt för att implementera programmen, särskilt genom att skapa en kultur där förebyggande åtgärder accepteras och tillämpas.	Ja. Utbildnings- och ungdomsverksamheter kräver särskild anpassning av preventiva program. Både "Men of Strength" och "Expect Respect"-programmen anpassades för att fungera inom skolsystem och community-baserade verksamheter. Genusaspekter påverkar implementeringen av programmen. "Expect Respect" genomfördes i könsuppdelade grupper för att ta hänsyn till skillnader i hur pojkar och flickor upplever och hanterar frågor kring sexuellt våld.	Ja, studien undersöker empiriskt implementeringen av två program för att förebygga sexuellt våld. Programmen implementerades med måttligt hög överensstämmelse till originalmodellen, men vissa anpassningar gjordes för att passa lokala förhållanden. Organisationer som investerade i träning och tekniskt stöd lyckades bäst med att genomföra programmen effektivt.
Perry med flera (2010)	Frågeställning 1: "Post-training-aktiviteter	Ja. HR: Ja. HR-personal är direkt	Nej.	Ja. Studien undersöker effekten

	” minskar förekomsten av sexuella trakasserier. Organisationer som genomförde fler uppföljningsaktiviteter efter utbildningen rapporterade färre trakasserier. Användningen av bästa utbildningspraxis under själva utbildningen hade ingen signifikant effekt på förekomsten av trakasserier. Detta tyder på att efterföljande åtgärder är viktigare än själva utbildningen. Frågeställning 2: Skälet till att organisationen genomför utbildningen påverkar dess effektivitet. Om utbildningen genomförs för strategiska skäl (för att förbättra arbetsmiljön och minska klagomål) blir den mer framgångsrik än om den enbart görs av juridiska skäl (för att uppfylla lagkrav). Fler förberedande och uppföljande aktiviteter leder till högre uppfattad framgång för utbildningen. Organisationer som genomförde en omfattande behovsanalys innan utbildningen och erbjöd stöd efteråt rapporterade högre effektivitet.	ansvariga för att implementera utbildningen, men deras påverkan beror på organisationens skäl för att genomföra den. Fackliga representanter: Nej. Fackliga aktörers roll nämns inte i studien. Chefer: Ja. Stöd från chefer är avgörande för att uppföljningsaktiviteter efter utbildningen ska fungera effektivt. Kollegor: Nej. Studien nämner inte kollegors roll specifikt.		av olika utbildningsmetoder, särskilt pre-training, utbildningsinnehåll och post-training-aktiviteter. Endast ”post-training-aktiviteter ” visade sig vara signifikant effektiva för att minska förekomsten av sexuella trakasserier. Förklaringen är att efterföljande insatser, som påminnelser och stöd från chefer, hjälper medarbetarna att omsätta utbildningen i praktiken.
Potter & Stapleton (2012)	Frågeställning 1: Studien pekar på att sociala normer och kulturella faktorer inom militären, såsom hypermaskulinitet och kamrattryck, påverkar förekomsten av sexuella övergrepp. Alkohol var en problematisk faktor, vilket visar på behovet av organisatoriska insatser för att förändra attityder kring detta. Frågeställning 2: Soldater som identifierade sig med kampanjens bilder och budskap visade en ökad benägenhet att ingripa vid potentiella sexuella	Ja. HR: Nej, nämns inte explicit i artikeln. Fackliga representanter: Nej, nämns inte. Chefer: Nej, men kampanjens implementering på basen styrdes av befälhavare. Kollegor: Ja, studien visar att informella hjälpare (kollegor) spelar en betydande roll i att förebygga och hantera sexuella övergrepp genom att ingripa och stötta offer.	Ja, studien nämner att den militära miljön har unika riskfaktorer såsom en starkt hierarkisk struktur, normer som förstärker maskulinitet och en hög andel unga soldater. Dessa faktorer kan bidra till både förekomsten av sexuella övergrepp och svårigheter med efterlevnad av regler och policyer. Studien visar också att kvinnor som arbetar som soldater kan känna större tveksamhet att agera som åskådare på grund av denna kultur.	Ja, studien utvärderar effektiviteten av en specifik intervention, ”Know Your Power”-kampanjen. Soldater som identifierade sig med kampanjens bilder var mer benägna att ingripa vid potentiella sexuella övergrepp. Igenkänning och social identifikation med kampanjmaterialet spelade en avgörande roll för dess effekt. Ju mer deltagarna kunde relatera till bilderna och situationerna som avbildades, desto

	övergrepp, vilket tyder på att igenkänning och social identifikation kan påverka regelverksefterlevnad. Studien visar att exponering för kampanjmaterialet ökade soldaternas uppfattning om sitt personliga ansvar att förhindra sexuella övergrepp, vilket är en indikator på att riktad kommunikation kan förbättra regelefterlevnad.			mer sannolikt var det att de vidtog åtgärder. Studien visar att social marknadsföring och åskådarinterventioner kan vara effektiva i en militär kontext, särskilt om kampanjmaterialet anpassas till målgruppen. Normer och kontextuella faktorer som alkohol och hierarki påverkar förekomsten av sexuella övergrepp, medan social identifikation är en viktig faktor för att öka regelverksefterlevnad och ingripanden.
Rasmussen med flera (2011)	Frågeställning 1: Studien visar att organisatoriska faktorer såsom hög arbetsbelastning, emotionella krav och nattarbete kan bidra till en ökad risk för sexuella trakasserier. Arbetsplatser med bristande stöd från chefer och kollegor samt en arbetsmiljö där psykosociala problem inte adresseras tenderar att ha fler fall av trakasserier. Frågeställning 2: Införandet av inspektionsverktyget har bidragit till att fler företag har vidtagit åtgärder för att förbättra sin psykosociala arbetsmiljö och hantera problem som mobbning och trakasserier. Företag som aktivt använder vägledningsverktyget och följer inspektionernas rekommendationer har en bättre efterlevnad av arbetsmiljöregler, särskilt när det gäller hantering av psykosociala risker.	Ja. HR har en roll i att säkerställa att företag efterlever regler och implementerar förbättringsåtgärder i arbetsmiljön. Fackliga representanter är aktiva i förebyggandet och hanteringen av arbetsmiljöproblemm, inklusive sexuella trakasserier, och arbetar tillsammans med arbetsgivare för att skapa bättre arbetsförhållanden. Chefer spelar en viktig roll i att hantera arbetsmiljöproblemm genom att implementera policyer och säkerställa att regler följs. Kollegor kan påverka arbetsmiljön genom att skapa en stödjande kultur där det är lättare att rapportera och hantera	Ja. Studien identifierar att vissa branscher, såsom vårdsektorn och serviceyrken där anställda har mycket kundkontakt, är särskilt utsatta för psykosociala risker. Könsspekter lyfts fram, där kvinnor i manligt dominerade branscher oftare rapporterar sexuella trakasserier.	Ja, studien undersöker effekten av inspektionsverktyget och dess implementering. Verktöget har ökat medvetenheten om psykosociala arbetsmiljöproblem och lett till fler förbättringsinitiativ. Tydligare riktlinjer och förbättrad inspektion har gjort det lättare för företag att förstå och åtgärda arbetsmiljörisker. Studien visar att inspektionsverktyget har bidragit till en mer systematisk och effektiv hantering av psykosociala arbetsmiljöproblem, inklusive sexuella trakasserier. Genom att involvera HR, chefer och fackliga representanter samt stärka tillsynen har framsteg gjorts i att förbättra arbetsmiljöreglernas efterlevnad.

		trakasserier. Studien betonar att efterlevnaden av arbetsmiljölagar och minskningen av psykosociala risker, inklusive sexuella trakasserier, är beroende av samverkan mellan dessa aktörer.		
Rawski med flera (2022)	Frågeställning 1: Studien behandlar inte direkt organisatoriska villkor som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier, utan fokuserar istället på hur olika träningsmetoder påverkar individers benägenhet att ingripa vid trakasserier. Frågeställning 2: Resultaten visar att VR-träning ledde till en ökning av intentioner att ingripa genom indirekta och mindre konfrontativa insatser (t.ex. avleda situationen eller erbjuda stöd till den utsatta), men hade ingen signifikant effekt på intentioner att rapportera trakasserier eller direkt konfrontera förövaren.	Nej. Artikeln nämner inte specifikt dessa aktörers roll	Nej.	Ja. Studien undersöker empiriskt effekten av VR-träning jämfört med 2D-video i åskådarintervention. Resultatet visar att VR-träning ökar intentionen att ingripa på ett indirekt sätt men inte påverkar benägenheten att konfrontera förövaren eller rapportera händelser. Förklaringen kan vara att den högre graden av närvaro ("presence") i VR-träning gör att deltagarna upplever situationen som mer realistisk och emotionellt engagerande, vilket kan påverka deras val av intervention.
Reddy (2023)	Frågeställning 1: Studien visar att arbetsplatsmobbing, inklusive trakasserier, ofta möjliggörs genom organisatorisk tystnad, där kvinnor avstår från att rapportera trakasserier på grund av rädsla för repressalier och brist på stöd från HR eller ledningen. Vidare visar resultaten att ledarskapsstil och hierarkiska maktstrukturer skapar en arbetsmiljö där trakasserier kan fortgå ostraffat, särskilt eftersom arbetsgivare har stor tolkningsfrihet kring vad som definieras som	HR: Ja - HR hade en passiv roll och agerade ofta på arbetsgivarens villkor, vilket innebar att trakasserier sällan ledde till disciplinära åtgärder. Fackliga representanter: Nej, artikeln nämner inte fackens roll i att hantera trakasserier eller mobbing. Chefer: Ja - Chefer hade stor frihet att tolka och hantera trakasserier, vilket	Ja, studien visar att IT-sektorn har en stark hierarkisk kultur, vilket möjliggör maktmissbruk och trakasserier. Kvinnor i organisationen rapporterade att chefer använde sin position för att förvägra dem arbetsmöjligheter, utföra vedergällningshandlingar eller på andra sätt skapa en fientlig arbetsmiljö. Artikeln lyfter också att könsrelaterade förväntningar på kvinnor, såsom att vara undergivna eller socialt tillgängliga, bidrog till trakasserier och mobbing.	Ja, studien visar att även när organisationer har policyer mot sexuella trakasserier och arbetsplatsmobbing, är deras implementering ofta ineffektiv. Förklaringen ligger i att HR saknar makt att genomdriva åtgärder och att organisationer tolkar lagar på ett sätt som gynnar ledningen snarare än offren. Studien visar att bristen på effektiv tillsyn och efterlevnadsmekanismer gör att

	trakasserier. Frågeställning 2: Organisationen i studien hade uppdaterat sina policyer för att återspegla lagstiftning, men implementeringen var bristfällig, särskilt när det gällde arbetsplatsmobbing. HR saknade mandat att agera effektivt, och de flesta trakasserifall hanterades genom informella varningar snarare än formella åtgärder. Detta resulterade i att kvinnor som rapporterade trakasserier ofta fick negativa konsekvenser, såsom degradering eller social utfrysning, snarare än att organisationen tog krafttag mot förövarna.	i vissa fall innebar att de själva var förövare eller ignorerade anmälningar. Kollegor: Ja. Kollegor kunde spela en roll i att antingen stödja offret eller vara delaktiga i tystnadskulturen, där många var rädda för att ingripa av rädsla för repressalier.		arbetsgivare kan tolka och implementera lagar på ett sätt som gynnar dem själva, vilket resulterar i att trakasserier och mobbing ofta förblir ostraffade.
Reese & Lindenberg (2003)	Frågeställning 1: Studien visar att arbetsplatser med hög grad av rädsla för att rapportera trakasserier och brist på tydliga åtgärder från chefer har högre förekomst av sexuella trakasserier. Vidare framgår att organisationer med svag utbildning i sexuella trakasserier och traditionella könsnormer har högre nivåer av trakasserier, vilket pekar på vikten av en arbetskultur som aktivt motverkar sådana beteenden. Frågeställning 2: Organisationer där anställda har fått utbildning i både policyprocesser och hantering av sexuella trakasserier har högre nivåer av policynöjdhet och rapporteringsbenägenhet. Studien konstaterar att utbildning är den kritiska länken mellan policy och dess faktiska effekter - utan utbildning förblir även välutvecklade policyer ineffektiva.	Ja: Ja. HR:s arbete med utbildning och implementering av policyer påverkar hur väl policyer fungerar, men dess roll är begränsad om ledningen inte stödjer utbildningsinsatserna. Fackliga representanter: Nej. Artikeln nämner inte fackens roll i hantering av sexuella trakasserier. Chefer: Ja - Chefers reaktion på rapporterade trakasserier är avgörande; negativ respons minskar anställdas nöjdhet med processerna och viljan att rapportera. Kollegor: Ja - En arbetskulturs kultur med traditionella könsvärderingar är kopplad till högre förekomst av trakasserier och en lägre benägenhet	Nej, studien gör ingen djupare analys av specifika bransch- eller yrkesförutsättningar utöver att den fokuserar på den offentliga sektorn.	Ja, studien visar att utbildning i sexuella trakasserier har en tydlig positiv effekt på anställdas policynöjdhet, benägenhet att rapportera och en minskad förekomst av sexuella trakasserier. Förklaringen är att utbildning ökar medvetenheten om policyer och processer samt förbättrar chefers hantering av trakasserifall.

		att rapportera.		
Robyn med flera (2023)	Frågeställning 1: Hierarkiska strukturer och mansdominans bidrar till att kvinnor i naturvårdssektorn har begränsat inflytande över beslut och att deras kompetens ofta ifrågasätts. Sexuella trakasserier och diskriminering är vanligt förekommande; 15 % av kvinnorna rapporterade att de upplevt sexuella trakasserier vid konferenser och viktiga möten, jämfört med endast 2 % av männen. Rädsla för repressalier gör att kvinnor ofta undviker att rapportera trakasserier eller andra former av diskriminering, eftersom de upplever att sådana handlingar kan skada deras karriärmöjligheter. Frågeställning 2: Bristande policyimplementering och ansvarstagande gör att jämställdhets- och antidiskrimineringsåtgärder ofta inte får genomslag i praktiken. Överskattning av jämställdhet bland män: Män i branschen tenderar att uppfatta jämställdheten som mer utvecklad än vad kvinnor gör, vilket hindrar förändringsarbetet. Otydliga karriärvägar och begränsade mentorskap påverkar kvinnors möjlighet att avancera och skapar strukturer där män dominerar ledande positioner.	Ja. HR: Ja, HR-policyer nämns som otillräckliga när det gäller att säkerställa jämställda möjligheter, särskilt vad gäller lön och befordran. Fackliga representanter: Nej, inget specifikt nämns om fackliga representanter. Chefer: Ja, chefer påverkar både positivt och negativt; vissa kvinnor som arbetar som respondenter vittnar om att män som arbetade som chefer överser trakasserier eller favoriserar kollegor som var män vid befordringar. Kollegor: Ja, mäns "grupptänkande" bidrar till att kvinnor får mindre inflytande i viktiga beslut, och det finns en tendens att män tillskriver sig kvinnors idéer och arbete.	Ja. Långa arbetstider och resor är vanliga krav i naturvårdssektorn, vilket skapar en ojämn belastning för kvinnor som ofta har större omsorgsansvar. Kvinnor tillskrivs administrativa och stödjande roller, medan män dominerar strategiska och beslutsfattande roller, vilket skapar en könssegregerad arbetsmarknad. Intersektionalitet påverkar möjligheterna: Kvinnor med minoritetsbakgrund upplever ytterligare hinder i form av rasism och bristande inkludering.	Nej. Studien har inte genomfört en empirisk effektutvärdering av specifika insatser men lyfter fram att transparenta löne- och befordringssystem, kvotering av kvinnor i ledarroller, samt mentorskap och sponsringsprogram är centrala åtgärder för att skapa jämställdhet.
Roth (2007)	Frågeställning 1: Studien visar att Wall Streets starka "workaholic"-kultur och krav på total arbetsplatslojalitet skapar en miljö där trakasserier kan frodas, eftersom de som ifrågasätter eller rapporterar trakasserier riskerar att ses som mindre engagerade i	Ja. HR: Ja - HR används främst för att skydda företaget från juridisk risk snarare än för att aktivt stödja offer för sexuella trakasserier. Fackliga representanter: Nej - Artikeln	Ja, studien visar att finanssektorns starka prestations- och bonuskultur, där lönesättningen är subjektiv och baserad på relationer snarare än enbart resultat, skapar en grogrund för diskriminering. Kvinnor får ofta mindre lukrativa arbetsuppgifter och nekas affärsmöjligheter, vilket	Ja, studien visar att policyer mot sexuella trakasserier på Wall Street är ineffektiva eftersom de är utformade för att minska företagets juridiska ansvar snarare än att förändra arbetskulturen. Förklaringen är att

	arbetet. Dessutom förblir trakasserier vanliga på grund av en stark informell kultur som premierar traditionella nätverk av mön och exkluderar kvinnor från viktiga affärsmöjligheter. Frågeställning 2: Trots att Wall Street-företag implementerat policyer för jämställdhet och mot sexuella trakasserier, används dessa ofta som ett juridiskt skydd snarare än som verkliga förändringsverktyg. Intervjuer visar att anställda upplever att sådana policyer är symboliska snarare än effektiva, eftersom företagets informella normer och ledningens attityder ofta undergräver dem i praktiken.	nämner inte fackliga organisationers roll i hanteringen av trakasserier. Chefer: Ja - Chefer har stort inflytande över arbetsmiljön och möjliggör trakasserier genom att favorisera män som anställda och ignorera kvinnors klagomål. Kollegor: Ja - Kvinnor som försöker agera utifrån företagets jämställdhetspolicyer riskerar social utfrysning från både män och kvinnor som kollegor, vilket avskräcker från att rapportera trakasserier.	upprätthåller könsbaserade löneskillnader och minskar deras inflytande. Artikeln lyfter även att kvinnor som arbetar som anställda ofta förväntas prioritera familjeliv, medan män premieras för att de är tillgängliga dygnet runt, vilket ytterligare förstärker könsrelaterade ojämlikheter.	informella normer och ledarskapets attityder undergräver policyernas genomslag, vilket leder till att trakasserier fortsätter trots officiella regler och utbildningsprogram.
Samuels (2004)	Frågeställning 1: Studien visar att arbetsplatser där trakasserier definieras som individuella problem snarare än systematiska jämställdhetsfrågor skapar en miljö där sexuella trakasserier fortsätter att existera. Vidare konstateras att arbetsgivares ovilja att implementera tydliga definitioner och förebyggande åtgärder gör det svårt för kvinnor att anmäla trakasserier och få rättslig upprättelse. Frågeställning 2: Efterlevnaden av lagar om sexuella trakasserier försvåras av att den brittiska lagstiftningen saknar en fristående definition av sexuella trakasserier och istället använder en komparativ modell där offer måste bevisa att en man i en liknande situation inte skulle ha utsatts för samma behandling. Genom införandet av	HR: Ja - Artikeln påpekar att arbetsgivare och HR-avdelningar tenderar att hantera trakasserier utifrån en juridisk riskperspektiv snarare än att agera för att faktiskt förbättra arbetsmiljön. Fackliga representanter: Nej - Artikeln nämner inte fackliga organisationers roll i hanteringen av sexuella trakasserier. Chefer: Ja - Ledningen har en nyckelroll i att definiera arbetsplatskulturen, och bristande ledarskap i dessa frågor gör att trakasserier kan fortgå utan konsekvenser. Kollegor: Nej -	Nej.	Nej. Studien diskuterar dock hur lagändringar, särskilt införandet av Equal Treatment Amendment Directive (E.T.A.D.), potentiellt kan förbättra rättsliga möjligheter att hantera sexuella trakasserier på arbetsplatser.

	E.T.A.D. stärks skyddet genom att eliminera kravet på en manlig jämförelseperson och genom att tydliggöra att trakasserier är en fråga om jämställdhet och mänsklig värdighet.	Artikeln diskuterar inte specifikt kollegors roll i att antingen möjliggöra eller motverka trakasserier.		
Seiler-Ramadas med flera (2022)	Frågeställning 1: Diskriminering på arbetsplatser är starkt påverkad av samhälleliga normer och förekomsten av heteronormativa och cisnormativa strukturer. Transpersoner och icke-binära personer rapporterade särskilt hög utsatthet för misgendering, ofrivillig "outing" och trakasserier. Transpersoner rapporterade högre nivåer av diskriminering och socialt utanförskap än cis-könade homosexuella personer. Cis-kvinnor i lesbiska relationer upplevde ofta subtilare former av diskriminering jämfört med homosexuella män. Frågeställning 2: En avsaknad av tydliga antidiskrimineringslagar och policyer leder till bristande skydd för SGM-personer, särskilt i Serbien, Kroatien och Slovakien. Arbetsgivares och chefers agerande är avgörande för att skapa inkluderande arbetsmiljöer. Tydliga regler om diskriminering och jämlikhet stärker tryggheten.	Ja. HR-avdelningar spelar en viktig roll i att implementera och övervaka antidiskrimineringspolicyer, men att det ofta finns en brist på förståelse för de specifika utmaningar som sexuella och könsminoriteter (SGM) möter på arbetsplatser. Chefer har en avgörande betydelse för att skapa en inkluderande arbetsmiljö, och deras agerande påverkar i stor utsträckning huruvida trakasserier och diskriminering hanteras effektivt. Kollegors attityder och beteenden påverkar också arbetsplatsklimatet, där en stödjande kollegial miljö kan bidra till trygghet och inkludering för SGM-personer, medan negativa eller exkluderande beteenden kan förstärka diskriminering. Däremot nämns inte fackliga representanter i artikeln, och deras roll i att skydda SGM-personer från diskriminering diskuteras inte.	Ja. Yrken med starka hierarkier (ex. bankväsendet och vårdsektorn) upplevs som mindre inkluderande för SGM-personer. Kreativa yrken och modebranschen beskrivs som mer öppna och accepterande.	Nej.
Shen med flera (2022)	Frågeställning 1: Studien visar att traditionella hierarkiska mentorskapssystem ofta misslyckas med att	Ja. HR: Nej - Studien fokuserar på mentorskap snarare än HR:s roll i hantering av	Ja, studien lyfter fram att kirurgisk utbildning präglas av en stressig och hierarkisk arbetsmiljö, vilket kan förvärra problemen med	Nej, studien utvärderar inte empiriskt effektiviteten av mentorskapet för att

	adressera kulturella och sociala problem, inklusive sexuella trakasserier, eftersom de tenderar att vara karriärfokuserade snarare än stödjande för personliga och sociala frågor. Genom att skapa en strukturerad, tvärprofessionell mentorsmodell där trakasserier och diskriminering kan diskuteras öppet i en trygg miljö, kan arbetsplatser bidra till en kulturförändring som minskar förekomsten av trakasserier. Frågeställning 2: Studien antyder att en viktig faktor för att främja efterlevnad av regelverk är att skapa en miljö där anställda känner sig trygga att rapportera trakasserier. Genom att erbjuda strukturerad mentorskap där dessa frågor diskuteras och där det finns stöd från kollegor och chefer, kan anställda känna sig mer benägna att rapportera missförhållanden och därigenom stärka efterlevnaden av regelverk.	trakasserier. Fackliga representanter: Nej - Ingen specifik diskussion om fackliga organisationers roll ingår. Chefer: Ja - Fakultetsmedlemmar som deltog i mentorskapet identifierades som viktiga för att skapa en stödjande kultur där trakasserier kunde diskuteras och hanteras. Kollegor: Ja - Kollegialt stöd, särskilt genom mentorsgrupper, var en nyckelfaktor för att minska känslan av isolering och stärka möjligheterna att rapportera trakasserier.	trakasserier och diskriminering. Kvinnor som arbetar som ST-läkare rapporterar högre frekvens av sexuella trakasserier och könsdiskriminering än sina kollegor som var män, vilket kan påverka deras arbetsmiljö och karriärutveckling negativt.	minska trakasserier, men författarna planerar att genomföra en utvärdering av programmet efter 1-2 år för att mäta dess påverkan. De föreslår att mentorskap kan vara ett verktyg för att förbättra arbetskulturen och minska trakasserier, men ytterligare forskning krävs för att bekräfta detta.
Sigursteinsdotir, & Karlsdottir (2022)	Frågeställning 1: Studien visar att lägre nivåer av socialt stöd från kollegor och chefer är kopplat till en högre förekomst av sexuella trakasserier och mobbning. Medarbetare som upplever mindre stöd rapporterar oftare att de utsätts för kränkande beteenden på arbetsplatsen. Frågeställning 2: Resultaten antyder att arbetsplatser med starkt socialt stöd har högre arbetstillfredsställelse och lägre förekomst av mobbning och trakasserier. Socialt stöd fungerar som en skyddande faktor genom att skapa en arbetsmiljö där anställda känner sig	Ja. HR: Nej - Studien nämner inte HR:s roll i hanteringen av trakasserier. Fackliga representanter: Nej - Ingen specifik analys av fackets roll ingår. Chefer: Ja - Stöd från chefer har en signifikant inverkan på arbetstillfredsställelse och minskad förekomst av trakasserier och mobbning. Kollegor: Ja - Kollegialt stöd är viktigt för att minska risken för trakasserier och för att öka	Ja, eftersom kommunsektorn är kvinnodominerad (ca 80 % kvinnor) kan detta påverka arbetsmiljön. Studien antyder att arbetsplatser med hög andel kvinnor har lägre tolerans för trakasserier, vilket kan förklara den relativt låga rapporterade förekomsten av sexuella trakasserier i denna studie jämfört med andra sektorer.	Ja, studien fann att socialt stöd på arbetsplatsen har en skyddande effekt mot mobbning och trakasserier och att högre nivåer av stöd är kopplade till högre arbetstillfredsställelse och färre rapporterade fall av sexuella trakasserier. Förklaringen är att en stödjande arbetsmiljö minskar risken för trakasserier och ökar benägenheten att rapportera överträdelser.

	trygga att rapportera trakasserier.	benägenheten att rapportera kränkningar.		
Smalensky & Kleiner (1999)	Frågeställning 1: Studien visar att arbetskulturer där sexism och könsstereotyper accepteras ökar risken för sexuella trakasserier, särskilt i mansdominerade yrken. Dessutom tenderar arbetsplatser som saknar tydliga riktlinjer och utbildning att ha högre förekomst av trakasserier, eftersom anställda och chefer inte är medvetna om vad som utgör olämpligt beteende. Frågeställning 2: Effektiv policyimplementering och följdinsatser vid anmälningar är avgörande för att säkerställa efterlevnad av lagstiftningen. Studien betonar att företag som tydligt kommunicerar och följer upp sina policyer har färre fall av trakasserier, eftersom anställda upplever att ledningen tar frågan på allvar.	Ja. HR: Ja - HR spelar en nyckelroll i att utveckla och genomdriva policyer, men HR-avdelningar som saknar mandat från företagsledningen kan ha svårt att effektivt hantera trakasserifall. Fackliga representanter: Nej - Artikelns diskuterar inte specifikt fackens roll. Chefer: Ja - Chefer har stort inflytande på arbetskulturen, och deras stöd för eller ignorans av trakasserier påverkar anställdas vilja att rapportera. Kollegor: Ja - Kollegialt stöd och en nolltoleranskultur kan minska förekomsten av trakasserier och stärka rapporteringsbenägenheten.	Ja, artikeln lyfter fram att mansdominerade arbetsplatser, särskilt inom byggbranschen, polisen och finanssektorn, har högre förekomst av sexuella trakasserier. Kvinnor i dessa miljöer upplever ofta en fientlig arbetskultur där trakasserier ses som en del av "jargongen", vilket gör det svårare att rapportera missförhållanden.	Nej, artikeln presenterar ingen empirisk undersökning av åtgärders effektivitet men baserar sina rekommendationer på tidigare fallstudier och rättsfall. Studien argumenterar för att arbetsplatsutbildning och tydliga policyer är de mest effektiva förebyggande åtgärderna, eftersom de ger anställda en tydlig förståelse av vad som utgör trakasserier och hur de kan rapporteras.
Starr (2022)	Frågeställning 1: Sexuella trakasserier är en institutionaliserad del av arbetet för kvinnor som arbetar som bartenders och ses ofta som "en del av jobbet". Kvinnor inom yrket utsätts systematiskt för objektifiering och dubbelmoral som stärker manlig hegemoni och cementerar bartenderyrket som ett maskulint dominerat arbete. Frågeställning 2: Organisatoriska normer premierar bartenders som var män såsom mer	Ja. HR: Nämns ej explicit. Fackliga representanter: Nämns ej explicit. Chefer: Chefer spelar en central roll i att antingen ignorera eller aktivt upprätthålla trakasserier som en del av arbetsmiljön, ofta genom att prioritera kundnöjdhet och vinst över anställdas säkerhet. Kollegor: kollegor	Ja, artikeln diskuterar hur bartenderyrket som traditionellt maskulint skapar specifika utmaningar för kvinnor. Kön/genusaspekter: Kvinnor som arbetar som bartenders beskrivs som "pariah femininities", det vill säga kvinnor som inte passar in i den respektabla femininiteten och därför utsätts för mer trakasserier och diskriminering. Yrket är historiskt maskulint kodat, vilket innebär att kvinnor som arbetar som bartenders både sexualiseras och marginaliseras på grund av sitt kön.	Nej, studien utvärderar inte specifika åtgärder mot sexuella trakasserier empiriskt. Däremot framgår det att förekomsten av trakasserier är strukturellt rotad i branschens arbetskultur, vilket gör att individuella strategier ofta blir det primära sättet för kvinnor att hantera problemen.

	professionella och kompetenta, medan kvinnor som arbetar som bartenders ofta reduceras till sin kropp och sexualitet. Arbetsplatser inom branschen visar strukturell likgiltighet eller aktivt motstånd mot att hantera sexuella trakasserier, särskilt då många barägare och chefer anser att sexuella trakasserier ökar vinsten genom att exploatera kvinnor som arbetar som anställdas utseende.	som var män bidrar ofta till trakasserier genom att antingen delta i dem eller genom att avfärda kvinnors upplevelser.		
Stojmenovska (2023)	Frågeställning 1: Studien visar att kvinnor i chefspositioner är mer utsatta för sexuella trakasserier, mobbning och hot än både män i chefspositioner och kvinnor utan chefskap. Detta tyder på att kvinnor som arbetar som ledare ofta möter större motstånd och utsätts för trakasserier som en del av en könsmaktsordning där kvinnor i auktoritetspositioner utmanar traditionella könsnormer. Frågeställning 2: Studien indikerar att kvinnor i chefspositioner har lägre arbetsresurser än män i motsvarande roller, vilket kan påverka deras förmåga att effektivt genomdriva regelverk. Lägre autonomi, sämre tillgång till icke-rutinmässigt arbete och lägre löner tyder på att kvinnor trots sin position inte får samma förutsättningar att påverka arbetsmiljön och arbetskulturen.	Ja. HR: Nej - Artikeln nämner inte HR:s specifika roll i hantering av sexuella trakasserier. Fackliga representanter: Nej - Inga specifika referenser till facklig påverkan på arbetsmiljö och trakasserier. Chefer: Ja - Kvinnor som arbetar som chefer utsätts för mer trakasserier än män som arbetade som chefer, vilket antyder att deras auktoritet ifrågasätts på könade grunder. Kollegor: Ja - Studien visar att kvinnor med auktoritet är mer utsatta för negativa sociala interaktioner, inklusive trakasserier och hot, än män i motsvarande roller.	Nej. Studien diskuterar generella mönster i könssegregerade yrken och arbetsplatser, men ingen specifik bransch eller yrkesgrupp lyfts fram. Däremot noteras att kvinnor i chefspositioner överlag befinner sig i lägre auktoritetsnivåer än män, vilket kan påverka deras arbetsmiljö och maktutövning.	Nej. Även om inga specifika åtgärder testas, antyder resultaten att förbättringar i arbetsresurser, autonomi och organisationskultur skulle kunna minska kvinnor som arbetar som chefers utsatthet för trakasserier och öka deras möjlighet att påverka arbetsmiljöfrågor effektivt.
Strom med flera (2022)	Frågeställning 1: Studien visar att anställda i branscher med en hög förekomst av sexuella trakasserier har en lägre benägenhet att identifiera och namnge sexuella trakasserier. Det innebär att	Ja. HR: Ja - HR-praktiker som tydliga policyer, stöd för anställda och stärkande av utsatta grupper kan öka benägenheten att namnge	Ja, studien identifierar att vissa branscher har en högre förekomst av sexuella trakasserier, vilket kan påverka de anställdas benägenhet att se beteenden som trakasserier. Branscher med hög förekomst av trakasserier är	Ja, studien undersöker empiriskt hur HR-praktiker påverkar individers benägenhet att identifiera sexuella trakasserier. Resultatet visar att arbetsplatser som har

	arbetsplatskulturer där trakasserier normaliseras kan leda till en desensibiliseringseffekt, där anställda ser vissa beteenden som acceptabla snarare än som trakasserier. Frågeställning 2: Studien finner att HR-praktiker som inkluderar tydliga policyer mot trakasserier, mekanismer för att främja att anställda blir hörda, och åtgärder för att stärka utsatta grupper kan öka individens benägenhet att identifiera och rapportera sexuella trakasserier. Arbetsplatser som implementerar dessa åtgärder kan skapa en intern kultur som motverkar branschens negativa normer.	trakasserier och därigenom förbättra efterlevnaden av regler. Fackliga representanter: Nej - Studien diskuterar inte fackliga organisationers roll specifikt. Chefer: Nej - Ingen direkt analys av chefernas roll presenteras. Kollegor: Nej - Studien undersöker inte direkt kollegors roll i identifieringen av trakasserier.	exempelvis hotell- och restaurangbranschen, detaljhandeln, tillverkningsindustrin och informationssektorn. Studien visar också att personer som tidigare arbetat i branscher med hög förekomst av trakasserier har en minskad benägenhet att identifiera sexuella trakasserier även i nya arbetsmiljöer.	en stark HR-struktur med policyer, rapporteringsmekanismer och stöd för utsatta anställda kan motverka den negativa effekten av att arbeta i en bransch med hög förekomst av trakasserier. Däremot fann studien inga bevis för att dessa åtgärder kunde motverka effekten av tidigare arbetslivserfarenhet i en trakasseringsutsatt bransch, vilket tyder på att sådana erfarenheter kan ha en långvarig påverkan på individens uppfattningar.
Tindell & Padavic (2022)	Frågeställning 1: Studien visar att lågavlönade kvinnor är särskilt utsatta för sexuella trakasserier, främst från kunder och kollegor som var män, medan kvinnor som arbetar som chefer oftare utövar verbala förnedringar snarare än sexuella trakasserier. Branscher där kundens önskemål prioriteras högt och där anställda förväntas utföra emotionellt arbete skapar en miljö där trakasserier från kunder normaliseras och där anställda känner sig pressade att tolerera dessa beteenden. Frågeställning 2: Studien visar att många arbetsgivare inom servicesektorn saknar tydliga policyer och rutiner för att hantera trakasserier, särskilt från kunder. Arbetsplatser där anställda har låg jobbsäkerhet och där HR-åtgärder är svaga tenderar att ha högre förekomst av trakasserier och en kultur där anställda undviker att	Ja. HR: Nej - Studien nämner inte HR:s specifika roll i hantering av trakasserier. Fackliga representanter: Nej - Ingen specifik diskussion om facklig påverkan ingår. Chefer: Ja - Kvinnor som arbetar som chefer är oftare ansvariga för förnedrande och nedlåtande beteenden gentemot anställda, medan män i chefspositioner tenderar att hota med uppsägning. Kollegor: Ja - kollegor som var män var de vanligaste förövarna av sexuella trakasserier och använde "skämt" och fysisk närhet för att trakassera kvinnor som arbetar som anställda.	Ja, studien pekar på att servicesektorn, särskilt detaljhandel och snabbmatsrestauranger, har hög förekomst av sexuella trakasserier. Det beror på kundens maktposition, där anställda uppmuntras att vara "serviceinriktade" och ofta känner sig tvungna att tolerera olämpligt beteende från kunder för att inte riskera sin anställning. I fråga om könsaspekter lyfter studien fram att kvinnor i dessa branscher ofta utvecklar strategier för att minska risken för trakasserier, exempelvis genom att medvetet klä sig på ett mindre attraktivt sätt eller undvika smink.	Nej, studien utvärderar inga specifika åtgärder empiriskt men pekar på att bristen på arbetsgivaråtgärder och svaga skyddsmekanismer gör det svårare för anställda att rapportera och hantera trakasserier. Studien argumenterar för att starkare policyer och skydd för anställda kan minska förekomsten av trakasserier, men det krävs mer forskning för att bekräfta effekten av dessa insatser.

	rapportera missförhållanden av rädsla för repressalier eller jobbförlust.			
Van de Griend & Hilfinger Messias (2014)	Frågeställning 1: Organisatoriska faktorer som ökar risken för sexuella trakasserier är könsobalans på arbetsplatsen, maktskillnader, rollkonflikter, arbetsöverbelastning samt informella och oreglerade arbetsmiljöer där kvinnors arbete ofta är osynligt och undervärderat. Dessutom är kvinnor som arbetar i mansdominerade yrken, lågavlönade jobb eller som är beroende av kundernas välvilja (t.ex. hemarbete, vård, restaurang) särskilt utsatta för trakasserier. Frågeställning 2: Organisationer som inte tar trakasserier på allvar, saknar fungerande rapporteringssystem eller tolererar trakasserier från exempelvis kunder, bidrar till att trakasserier fortgår. Dessutom är kvinnor i informella arbetsroller, såsom hushållsarbete eller omsorg, ofta exkluderade från formella arbetsmiljölagar och saknar tillgång till rättsliga skydd och stöd vid trakasserier.	Nja. Artikelnen lyfter att arbetsgivare och chefer som inte implementerar policies eller brister i att skydda anställda bidrar till att trakasserier normaliseras, medan HR och fackliga representanter inte lyfts fram som särskilt betydelsefulla i texten	Ja. Hushållsarbetare, vårdpersonal och kvinnor i servicesektorn är särskilt utsatta, eftersom deras arbetsplatser ofta är isolerade (t.ex. hemmet) eller oreglerade, vilket gör det svårt att rapportera trakasserier. Vidare är anställda i vården ofta exponerade för trakasserier från patienter och deras anhöriga, medan kvinnor i restaurang och service är utsatta för trakasserier från kunder på grund av beroendet av dricks.	Nej. Artikelnen betonar behovet av att utvidga arbetsmiljölagar och policies så att de även täcker informella arbetsplatser och yrkesroller där kvinnor arbetar, vilket skulle öka möjligheterna att anmäla och få stöd.
Van Rooyen & McCormack (2013)	Frågeställning 1: Studien visar att arbetskulturer där negativa beteenden ignoreras eller trivialiseras bidrar till en högre förekomst av trakasserier och mobbning. Anställda rapporterade att trakasserier ofta förbisågs av ledningen tills de eskalerade till konflikter som hotade produktiviteten, snarare än hanterades som en arbetsmiljöfråga från början.	Ja. HR: Ja - HR betraktades av vissa chefer som en resurs vid hantering av negativa beteenden, men anställda upplevde ofta att HR inte var en effektiv aktör för att stoppa trakasserier. Fackliga representanter: Ja - Vissa anställda uppgav att fackliga representanter kunde ge bättre	Ja, detaljhandelssektorn kännetecknas av hög personalomsättning, informella arbetsstrukturer och starkt resultatfokus, vilket bidrar till att trakasserier ofta ignoreras tills de påverkar företagets produktivitet. Studien identifierar att anställda i kundnära roller är särskilt sårbara, eftersom de förväntas hantera negativa beteenden från både kollegor och kunder utan tydligt stöd från ledningen.	Ja, studien utvärderar effektiviteten av arbetsmiljöutbildning ar och finner att de var otillräckliga för att ge personalen praktiska färdigheter att hantera trakasserier och mobbning. Förklaringen till detta är att utbildningarna fokuserade mer på företagets skyldigheter än på hur anställda konkret kunde agera i verkliga situationer.

	Frågeställning 2: Studien finner att även om företaget formellt sett hade policyer och utbildningsprogram om arbetsmiljö, saknades en praktisk förståelse och tillämpning av dessa bland både anställda och chefer. Personal hade begränsade färdigheter och kunskap om hur de skulle hantera negativa beteenden, vilket ledde till att trakasserier fortsatte och att organisationens riktlinjer i praktiken blev ineffektiva.	stöd än HR, men att deras påverkan var begränsad i praktiken. Chefer: Ja - Chefer undvek ofta att ta itu med trakasserier, särskilt när förövaren hade inflytande i organisationen. Kollegor: Nej - Artikeln nämner inte kollegors roll i hantering av trakasserier.		
Wiener med flera (2002)	Frågeställning 1: Studien visar att arbetsplatskulturer där rättsliga standarder är otydliga eller subjektiva skapar inkonsekventa bedömningar av sexuella trakasserier. När deltagarna fick fatta beslut utan juridiska instruktioner varierade deras bedömningar kraftigt beroende på kön och individuella uppfattningar, vilket tyder på att arbetsmiljöer utan tydliga policyer och strukturer kan normalisera trakasserier. Frågeställning 2: Resultaten indikerar att hur lagstiftning definierar sexuella trakasserier påverkar arbetsplatsers efterlevnad av regler. Studien visar att den rättsliga definitionen av trakasserier påverkar anställdas och arbetsgivares tolkning av vad som utgör en kränkning, vilket betyder att vissa standarder kan leda till strängare efterlevnad medan andra kan försvaga skyddet för offer.	Nej.	Nej, studien analyserar generella arbetsplatsmiljöer och juridiska standarder snarare än specifika branscher eller yrken.	Nej, studien utvärderar inga specifika åtgärder mot trakasserier, men den visar att hur arbetsplatser tolkar lagstiftning påverkar deras vilja att följa och genomdriva policyer.
Wiener med flera (2004)	Frågeställning 1: Studien visar att arbetskulturer där tidigare beteenden påverkar uppfattningen om trakasserier kan bidra till att trakasserier	Nej.	Nej, studien undersöker generella arbetsmiljöer snarare än specifika branscher eller yrken.	Nej, studien utvärderar inga specifika åtgärder mot trakasserier men belyser att tidigare erfarenheter och stereotypa

	förminskas eller ignoreras. Om en kvinna tidigare har uppfattats som aggressiv, var deltagarna mindre benägna att bedöma en orelaterad klagande som utsatt för trakasserier. Detta indikerar att förväntningar och könsstereotyper kan påverka hur arbetsmiljöer hanterar trakasserier och vilka anställda som får sitt skydd taget på allvar. Frågeställning 2: Resultaten tyder på att individers tidigare upplevelser och stereotypa uppfattningar kan påverka hur arbetsplatser tillämpar regelverk mot sexuella trakasserier. Deltagarna som exponerats för en klagande med en aggressiv stil i första fallet var mindre benägna att tolka sexuella trakasserier i ett andra fall som ett arbetsmiljöproblem. Det betyder att organisatoriska normer och förväntningar om könsnormer kan minska rättssäkerheten och skapa en arbetskultur där vissa klagande inte tas på allvar.			förväntningar kan påverka hur människor tolkar och hanterar sexuella trakasserier på arbetsplatser.
Williams med flera (2024)	Frågeställning 1: Faktorer som påverkar förekomsten av sexuella trakasserier inkluderar en manligt dominerad och hierarkisk arbetsplatskultur, brist på kvinnor som arbetar som chefer, tystnadskultur och osäkra anställningsförhållanden. Den "blå väggen av tystnad" (en oskriven regel om att inte rapportera kollegors överträdelser) bidrar till att trakasserier förblir ostraffade. Frågeställning 2: Efterlevnad av regelverk påverkas av polisorganisationens interna policyer, graden av transparens i	HR: Artikeln nämner att interna HR-avdelningar ofta är otillräckliga för att hantera sexuella trakasserier på grund av interna lojaliteter och brist på oberoende granskning. Fackliga representanter: Ingen specifik diskussion om fackliga organisationers roll. Chefer: Ledarskap spelar en avgörande roll. Chefer som tolererar eller blundar för	Ja, poliskulturen präglas av maskulinitet, lojalitet och en stark hierarki, vilket skapar en miljö där trakasserier kan frodas. Eftersom poliser ofta arbetar i isolerade situationer och har auktoritet, kan dessa faktorer göra det svårare att rapportera övergrepp. Artikeln noterar också att kvinnor inom polisen ofta utsätts för en "dubbel bestraffning" - de både utsätts för trakasserier och straffas professionellt om de rapporterar incidenter. Könaspekten är central, då kvinnor ofta ses som avvikande i en mansdominerad yrkesmiljö, vilket bidrar till ökad utsatthet.	Nej. Artikeln baserar sina slutsatser på tidigare forskning och föreslår att externa och oberoende granskningar av sexuella trakasserier är en av de mest effektiva åtgärderna. Bristen på sådana mekanismer inom polisen gör att trakasserier fortsätter. Författarna menar att förövare ofta går fria eftersom det saknas transparens och tydliga konsekvenser.

	rapporteringsystem, samt förekomsten av externa granskningsmekanismer. Många polisavdelningar saknar effektiva mekanismer för att utreda anklagelser, vilket gör att förövare ofta går ostraffade medan offren riskerar repressalier.	trakasserier skapar en arbetskultur där dessa beteenden kan fortsätta. Ledare som aktivt arbetar för att implementera transparens och ansvarsskyldighet kan dock minska problemet. Kollegor: kollegor som var män kan både bidra till och upprätthålla trakasserier genom tystnadskulturen och genom att marginalisera kvinnor som rapporterar övergrepp.		
Wright med flera (2022)	Frågeställning 1: Studien identifierar att bristande utbildning och okunskap bland vårdpersonal är en avgörande faktor för varför oönskat sexuellt beteende inte rapporteras eller hanteras på ett effektivt sätt. Deltagarna beskrev att felaktiga antaganden om att äldre personer inte är sexuellt aktiva bidrar till att dessa incidenter förbises eller bagatelliseras. Frågeställning 2: Resultaten visar att lagstadgade riktlinjer om obligatorisk rapportering av incidenter inte är tillräckliga om personalen saknar kunskap och verktyg för att identifiera och hantera dessa situationer. Deltagarna betonade att utbildning är nödvändig för att förbättra deras självförtroende och kompetens i att hantera fall av sexuella trakasserier i vårdboenden.	Ja. HR: Nej, HR:s roll i hanteringen av sexuella trakasserier nämns inte. Fackliga representanter: Nej, fackens påverkan diskuteras inte i artikeln. Chefer: Ja, deltagarna rapporterade att chefer ofta har bristande förståelse för frågan och att deras reaktioner på incidenter påverkar arbetsplatsens hantering av sexuella trakasserier. Kollegor: Nej, artikeln diskuterar inte specifikt kollegors påverkan på förekomst eller efterlevnad av regelverk.	Ja, studien lyfter fram att äldreomsorgen har unika utmaningar på grund av en kombination av låg bemanning, hög arbetsbelastning och en kunskapsbrist kring äldre personers sexualitet. Detta leder till att många incidenter inte uppmärksammas eller hanteras på ett adekvat sätt.	Ja, studien utvärderar ett specifikt e-träningsprogram för att öka personalens medvetenhet och förmåga att hantera sexuella trakasserier i äldreomsorgen. Resultatet visade att programmet var mycket uppskattat av deltagarna, som rapporterade ökad kunskap och förbättrad beredskap att hantera dessa incidenter. Dock påpekar författarna att ytterligare forskning behövs för att bedöma den långsiktiga effekten av utbildningen.
Zimbroff (2007)	Frågeställning 1: Studien visar att kulturellt betingade normer och	Ja. HR: Nej, HR:s roll diskuteras inte explicit i artikeln.	Ja, studien visar att arbetsplatser i servicebranscher och	Nej, artikeln analyserar inte empiriskt

	attityder påverkar vad som betraktas som sexuella trakasserier, vilket i sin tur påverkar förekomsten. I mer hierarkiska och patriarkala samhällen tolereras sexuella trakasserier i högre grad, och anställda, särskilt kvinnor, avskräcks ofta från att rapportera incidenter. Frågeställning 2: Studien visar att arbetsplatser i länder med starka rättsliga ramverk och tydliga policyer har högre efterlevnad, men att kulturella faktorer påverkar implementeringen. I kollektivistiska kulturer kan normer om harmoni och hierarki förhindra att trakasserier rapporteras, vilket underminerar rättslig efterlevnad.	Fackliga representanter: Nej, fackföreningars roll nämns inte. Chefer: Ja, chefernas attityder och kulturella bakgrund påverkar hur sexuella trakasserier uppfattas och hanteras, särskilt i länder där hierarkiska maktstrukturer dominerar. Kollegor: Nej, artikeln diskuterar inte kollegors påverkan.	mansdominerade yrken har högre risk för sexuella trakasserier, särskilt i länder där könsnormer är starkt cementerade. I vissa asiatiska och sydamerikanska länder normaliseras sexuellt laddat beteende på arbetsplatser, vilket gör det svårare att genomdriva policyer.	effektiviteten av specifika åtgärder, men den diskuterar hur kulturella faktorer påverkar implementeringen av policyer och rättsliga processer.
Zippel (2003)	Frågeställning 1: Studien visar att policyernas inriktning och arbetsplatskultur har en avgörande betydelse. I USA betonas individuella rättigheter och juridiska åtgärder, medan Tyskland har en mer kollektivistisk och fackligt driven strategi. I Tyskland hanteras sexuella trakasserier ofta som en del av generella arbetsmiljöproblem snarare än som en jämställdhetsfråga. Frågeställning 2: I USA är arbetsgivarna motiverade att följa regelverken på grund av hot om rättsliga påföljder och skadestånd, medan efterlevnaden i Tyskland beror mer på fackliga förhandlingar och kollektiva avtal. Studien konstaterar att tyska arbetsgivare i stor utsträckning har undvikit att införa riktade policyer mot sexuella trakasserier, delvis för att det inte finns några tydliga	Ja. HR: Ja, i USA har HR en central roll i att implementera och övervaka policyer, medan HR i Tyskland är mer passiv och agerar inom ramen för fackliga avtal. Fackliga representanter: Ja, i Tyskland har facken en stark roll i att driva fram policyer, men de tenderar att hantera sexuella trakasserier som en del av "mobbing" snarare än som en könsbaserad fråga. Chefer: Ja, chefernas inställning påverkar implementeringen av policyer, särskilt i Tyskland där företagsledningarna ofta är motvilliga att erkänna problemet.	Ja, studien visar att offentlig sektor har varit mer benägen att anta policyer mot sexuella trakasserier, särskilt i USA där rättsliga krav är starkare. I Tyskland har dock många offentliga arbetsgivare undvikit att implementera specifika policyer och istället behandlat sexuella trakasserier inom ramen för allmän arbetsmiljö.	Nej, artikeln utvärderar inte empiriskt effektiviteten av specifika åtgärder, men den belyser hur olika policystrategier leder till olika nivåer av efterlevnad och förändringar i arbetsplatskultur.

	sanktioner för att inte göra det.	Kollegor: Nej, studien fokuserar inte på kollegornas roll i någon större utsträckning.		
Österman & Boström (2022)	Frågeställning 1: Studien visar att sjöfartsindustrin präglas av en maskulint kodad yrkeskultur, hierarkiska strukturer och höga arbetskrav, vilket skapar en grogrund för arbetsplatsmobbing och trakasserier. Kvinnor och minoritetsgrupper är särskilt utsatta på grund av osäkra anställningsförhållanden, högt arbetstempo och isolerade arbetsmiljöer. Frågeställning 2: Studien belyser att efterlevnaden av regler och riktlinjer, såsom International Safety Management (ISM) Code och Maritime Labour Convention (MLC), är bristfällig. En anledning är att det saknas tydliga mekanismer för övervakning och efterlevnad. Dessutom trivialiseras ofta trakasserier i arbetskulturen, vilket leder till underrapportering.	Ja. HR: Ja, men HR-funktionen är ofta svag ombord på fartyg och har begränsade möjligheter att ingripa effektivt. Fackliga representanter: Ja, fackliga organisationer spelar en roll i reglering och stöd, men deras inflytande varierar beroende på jurisdiktion och företagskultur. Chefer: Ja, ledarskap är avgörande - bristande ledarskap och olämpligt beteende från chefer kan bidra till en kultur där trakasserier normaliseras. Kollegor: Nej, artikeln fokuserar inte specifikt på kollegors roll i att förebygga eller hantera trakasserier.	Ja, sjöfartsindustrin är särskilt utsatt eftersom arbetsmiljön är fysisk, isolerad och präglad av långa arbetspass samt manlig dominans. Arbetsmiljön på fartyg gör det svårt för utsatta individer att söka stöd eller rapportera överträdelser, och kvinnor som arbetar till sjöss tvingas ofta anpassa sig till en maskulin kultur för att accepteras.	Nej, studien identifierar en brist på empiriska interventioner inom sjöfartssektorn. Den understryker behovet av framtida forskning för att utvärdera åtgärders effektivitet, samt vikten av att adressera grundorsakerna till trakasserier och mobbing istället för att enbart fokusera på reaktiva insatser.