


Trakasseri- barometern 2026

Rapport över utsattheten för trakasserier
och diskriminering i arbetslivet

Anton Wallin
Katarina Hajdu

Juni 2026

verian 

Innehåll

01

Viktigaste insikterna: Trakasseribarometern 2026

02

Två frågor ger nuläget:
Sexuella trakasserier på jobbet

03

Allmänhetens bild: Detta är sexuella trakasserier

04

Förövare och åskådare

05

Diskriminering och kränkningar

06

Tystnadskulturen blir förövarens gömställe

07

Chefernas bild: Hantera och förebygga
trakasserier

08

Vägen till en tryggare arbetsmiljö

09

Om Trakasseribarometern

Viktigaste insikter och slutsatser

Trakasseribarometern 2026



Fyra viktiga insikter: Sexuella trakasserier på arbetet 2026

1

Ökad tolerans för kränkande beteenden bland allmänheten

Efter flera år med sjunkande tolerans för vad som är sexuella trakasserier sker nu ett trendbrott. Förändringen är mest påtaglig bland unga kvinnor.

2

Färre unga kvinnor känner igen sexuella trakasserier

Unga kvinnor visar en mer accepterande attityd till kränkande beteende och färre svarar att de blivit utsatta för sexuella trakasserier på en rak fråga. Men de utsätts i lika hög grad som tidigare.

3

Trakasserier kopplat till religion ökar kraftigt – var sjätte utsatt

Religion ökar som diskrimineringsorsak. 2024 utsattes var tionde (9 %) för trakasserier kopplade till sin religion (icke kristen eller ateist). I år ökar andelen som utsätts till var sjätte (17 %)

4

Utsattheten är densamma som 2018

Sedan 2018 har utsattheten inte minskat. Var åttonde yrkesverksam svensk utsätts för sexuella trakasserier varje år. Vad säger det om lagstiftarens och arbetslivets förmåga att fånga upp och förebygga problemen?

Fler slutsatser ur rapporten

Unga kvinnor och sexuell läggning riskfaktorer

Utsattheten är ojämnt fördelad och systematiskt ojämlig. Nära dubbelt så många unga kvinnor 18–29 år (23 %) och personer med homo-, bi-, icke- eller annan sexuell läggning än hetero(23 %) har utsatts för sexuella trakasserier.

Högre risk löper även de med upplevd funktionsnedsättning (20 %), utländsk bakgrund (19 %) och tidsbegränsad anställning (18 %).

Fler utsätts på manstunga arbetsplatser

Var femte kvinna utsätts för sexuella trakasserier på mansdominerade arbetsplatser.

På dessa arbetsplatser rapporteras också i större utsträckning en jargong som kan vara skadlig för redan andra utsatta grupper.

Unga män mer okej med sexskämt

Unga män och kvinnor tolkar beteenden olika. Män mellan 18-29 accepterar i större utsträckning än kvinnor sexskämt, kommentarer om att någon är sexig eller klädsel.

Kvinnor upplever i högre grad att detta är sexuella trakasserier.

Förövarna finns oftast internt

Trakasserier sker främst inom arbetsplatsen, av kollegor och chefer.

Kvinnor utsätts dock i större utsträckning även av kunder, leverantörer och andra personer som kommer utifrån.

Utbredd tystnads-kultur skyddar förövaren

Den som utsätts berättar oftast inte.

Varannan som utsatts för sexuella trakasserier eller diskriminering på jobbet håller det för sig själv, utan att låta en chef, kollega eller facklig representant få vetskap. Det är fler män som undviker att berätta. Skälen handlar om att man spelar ned allvaret i situationen eller bristande förtroende.

Högre förtroende för chefen än för ledningen

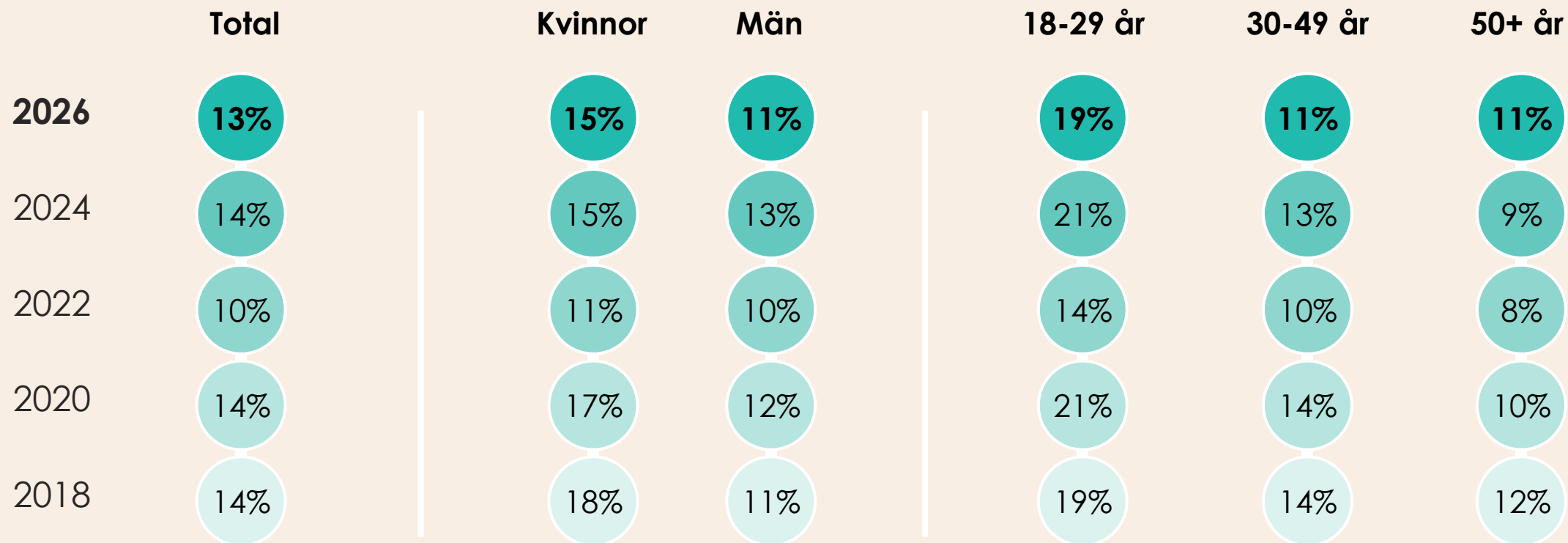
Förtroendet för närmaste chef är ändå relativt högt kopplat till hur trakasserier hanteras på arbetsplatsen.

Färre upplever att ledningen arbetar aktivt med frågorna.

Unga och kvinnor är mest utsatta

Utsatthet för sexuella trakasserier, kön och ålder över tid

Andel som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier explicit och/eller något som kan betraktas som sexuella trakasserier i en arbetssituation under de senaste 12 månaderna



Bas alla: 6506 intervjuer. Andelar i %

Sexuell läggning och unga kvinnor riskfaktorer för utsatthet

Grupper där en högre andel utsatts för sexuella trakasserier

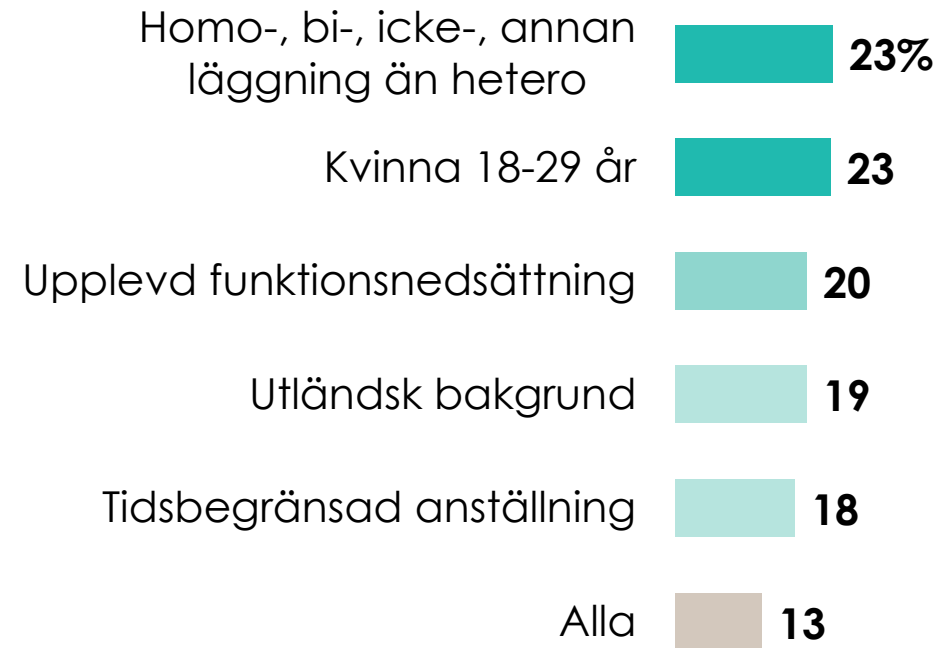
En av fyra utsätts

- Kvinna mellan 18 och 29 år
- Homo-, bi-, ickesexuella och personer med annan sexuell läggning än hetero.

Dessa två grupper tillhör de mest utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna.

Tre andra särskilt utsatta grupper är unga, personer med utländsk bakgrund och de med tidsbegränsad anställning.

Utsatt för sexuella trakasserier explicit och/eller något som kan betraktas som sexuella trakasserier i en arbetssituation under de senaste 12 månaderna

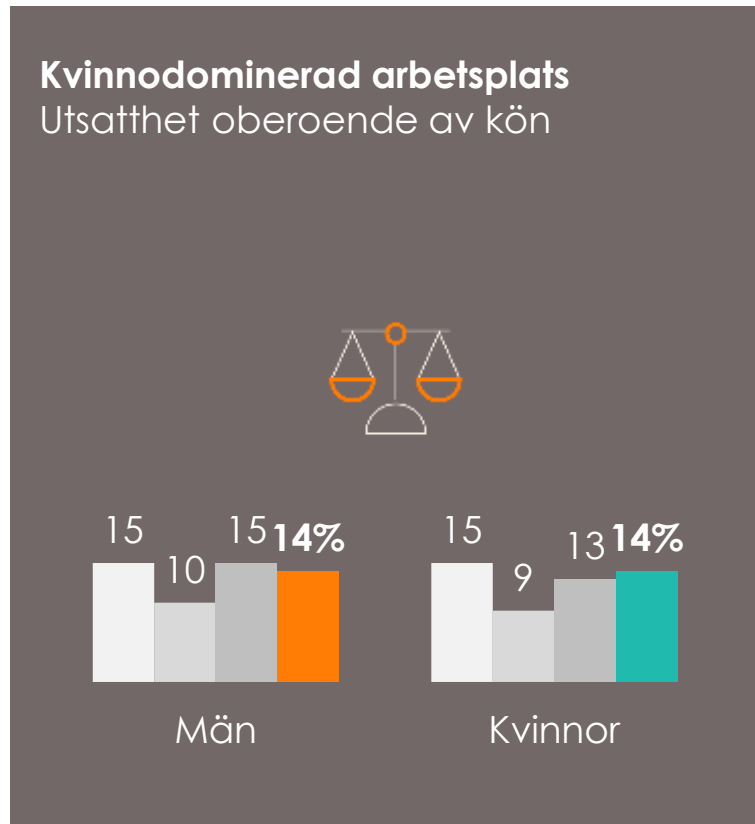


Bas alla: 6506 intervjuer. Andelar i %

Kvinnor mer utsatta på mansdominerade arbetsplatser

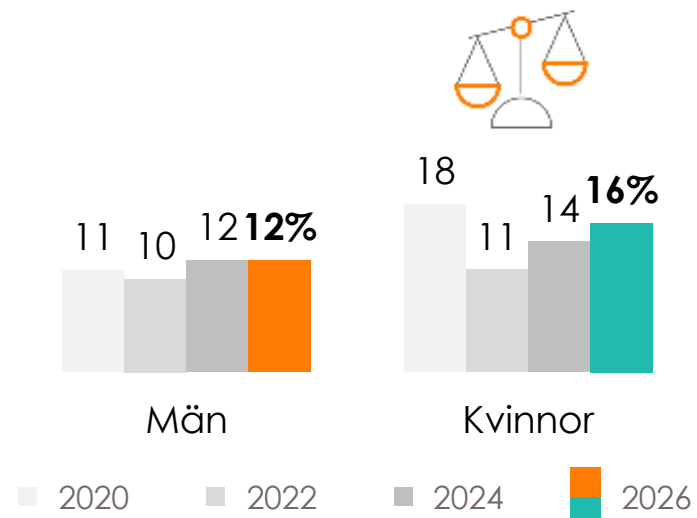
Arbetsplatsens könsbalans påverkar utsattheten

Personer som blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetsplatsen med könsbalans, kvinno- eller mansdominans



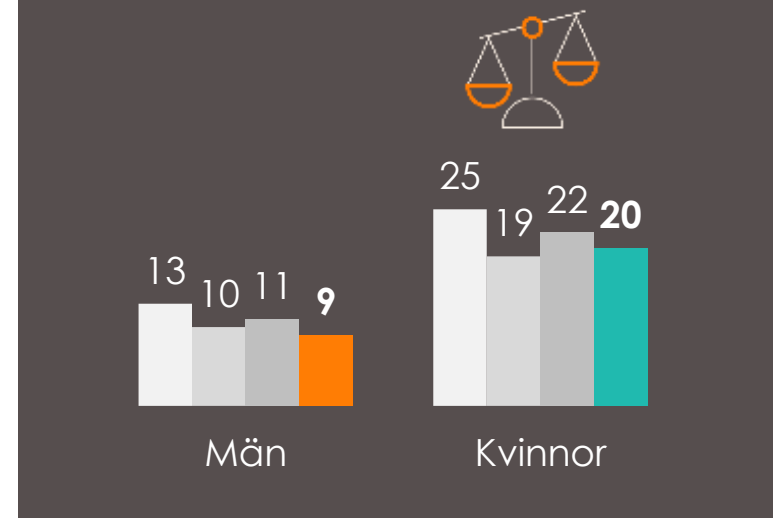
Könsbalanserade arbetsplatser

Kvinnor relativt väsentligt mer utsatta



Mansdominerad arbetsplats

Kvinnor relativt väsentligt mer utsatta



Bas.: Andel i % som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier explicit och/eller något som kan betraktas som sexuella trakasserier i en arbetssituation under de senaste 12 månaderna

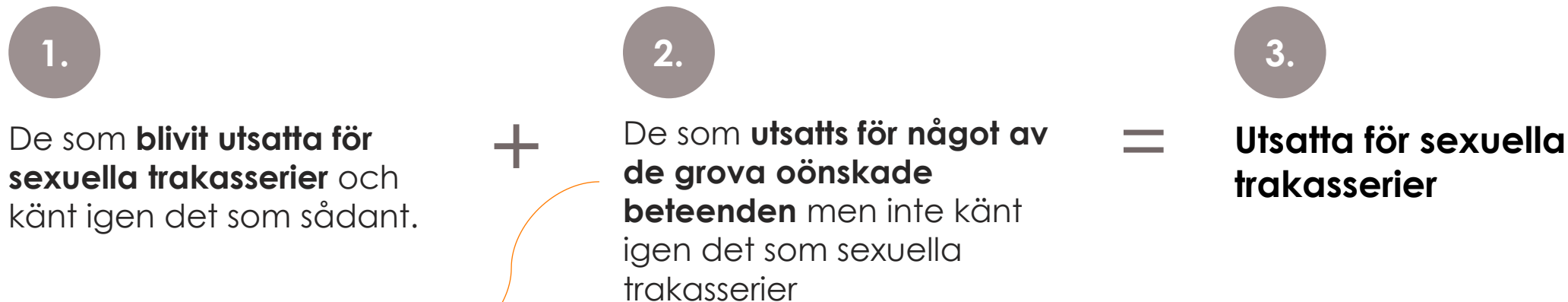
Två frågor beskriver verklighetens sexuella trakasserier

Ibland når vi närmre sanningen genom att fråga på flera sätt. Att mäta sexuella trakasserier är ett sådant tillfälle.



Definition: Utsatt för sexuella trakasserier

Två frågor ger svaret på frågan om sexuella trakasserier



Grova oönskade beteenden

- Ovälkommen **beröring av sexuell art** som upplevts kränkande
- Trots att du redan har **sagt nej, fått upprepade förslag om att träffas** på ett sätt som inte upplevts vara av ren vänskaplighet
- **Olämpliga närmanden** av kollega i sociala nätverk såsom **chattar och Facebook**
- **Ovälkomna mejl eller sms** från kollega av sexuell art som upplevts stötande
- Någon som, på ett sätt som du upplevt sexuellt stötande, **visat delar av sin kropp** för dig
- **Sexuella inviter för att du ska få fördelar** i ditt arbete
- Någon som **försökt tvinga till sig en sexuell handling** med dig
- Någon som försökt tvinga till sig en sexuell handling med dig **när du endera sovit eller varit påverkad** av alkohol/droger
- Någon som **tvingat till sig en sexuell handling** med dig
- Någon som **visar bilder av sexuell natur** på ett sätt som varit oönskat

Summan: 13 procent utsätts för sexuella trakasserier varje år

Andelen utsatta under de senaste 12 månaderna

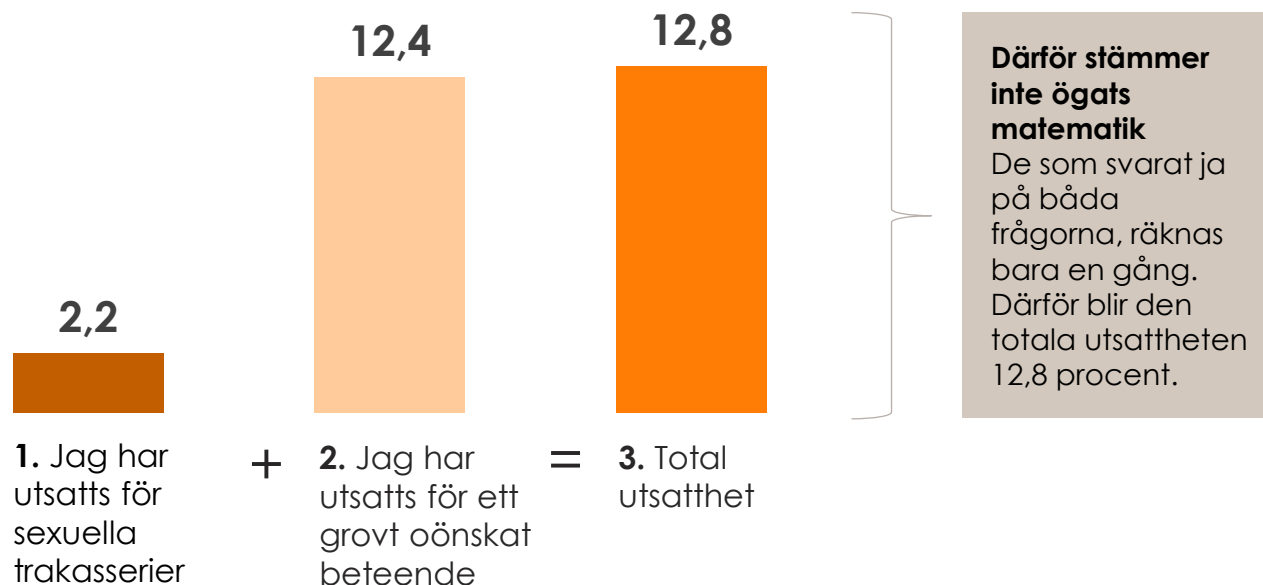
Andelen yrkesverksamma som utsatts för sexuella trakasserier summerar vi baserat på två frågor: De har

1. explicit blivit utsatta trakasserier senaste 12 månaderna, och/eller
2. utsatts för ett grovt oönskat beteende, räknas in i det mått som utgör andelen utsatta för sexuella trakasserier.

Resultatet visar att det fortsatt är nästan var åttonde yrkesverksam person i Sverige som har blivit utsatt för sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna, i eller kring sin arbetssituation.

Läget är alltså oförändrat och i linje med varje kartläggning sedan den första Trakasseribarometern 2018.

Totalt har omkring 13%, utsatts för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna



Bas alla: 6506 intervjuer. Andelar i %

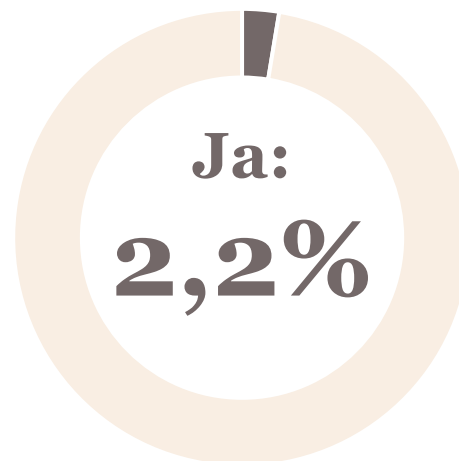
Kvinnor mer utsatta än män – andelen minskar över tid

De som blivit utsatta för sexuella trakasserier och känt igen det som sådant

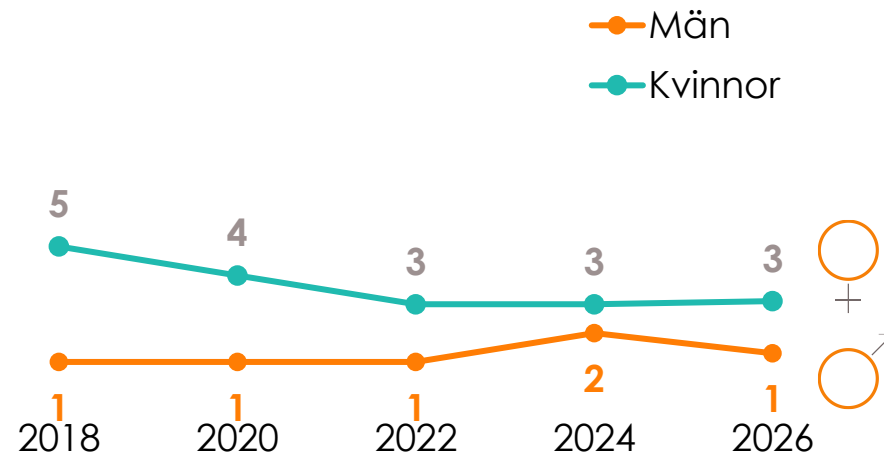
De som utsatts för sexuella trakasserier och känner igen det som sådant

Vi ställer en rak fråga om man varit utsatt för sexuella trakasserier. Andelen som svarar ja på den raka frågan är dock klart lägre än det sammanslagna utsatthetsmättet. En rak fråga förutsätter att man känner igen vad sexuella trakasserier de facto kan vara. Det låga måttet synliggör en stor skillnad i faktiskt utsatthet, kunskap om vad sexuella trakasserier är, och kan delvis förklara varför så få rapporterar att man blivit utsatt.

Har du under de senaste 12 månaderna någon gång utsatts för sexuella trakasserier i eller kring din arbetsituation?
Andelar i %



Ja, jag har utsatts för sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna (%)



Bas: 6506 intervjuer. Svartalternativ: Ja, Nej, Vet ej/Vill ej uppge

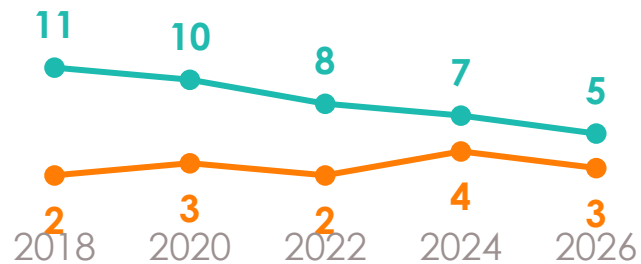
Allt färre unga svarar att de blivit utsatta för sexuella trakasserier

De som blivit utsatta för sexuella trakasserier och känt igen det som sådant

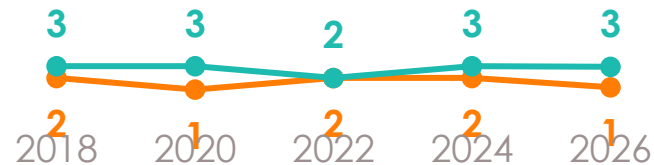
Har du under de senaste 12 månaderna någon gång utsatts för sexuella trakasserier i eller kring din arbetsituation?

Andelar ja (%)

18-29 år



30-49 år



50-64 år



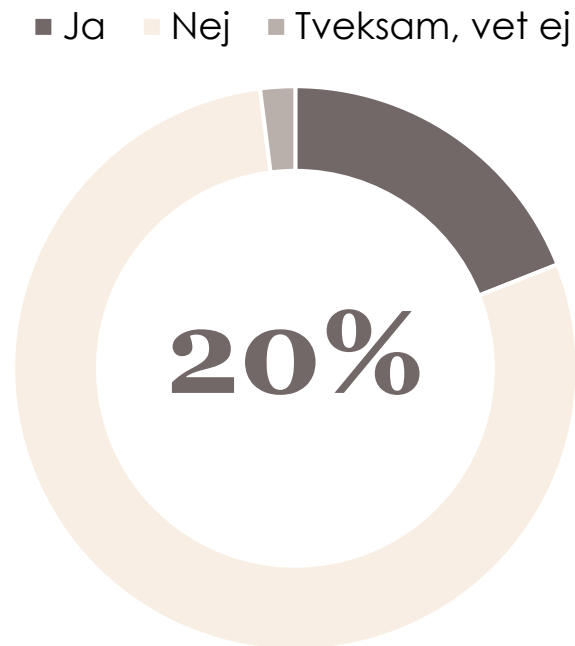
Bas alla 6506 intervjuer:

Karriären hittills: Var tredje yrkesverksam kvinna utsätts

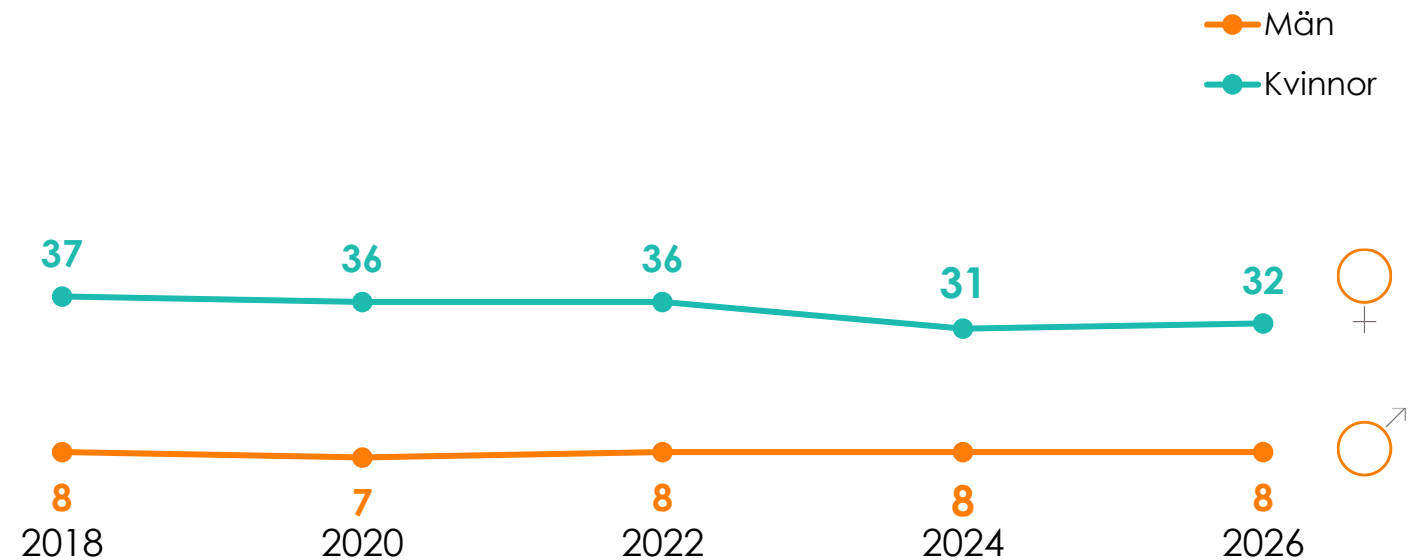
Rak fråga om man blivit utsatt för sexuella trakasserier någon gång under sitt arbetsliv

Har du någon gång i ditt yrkesliv utsatts för sexuella trakasserier i eller kring din arbetssituation?

Andelar i %



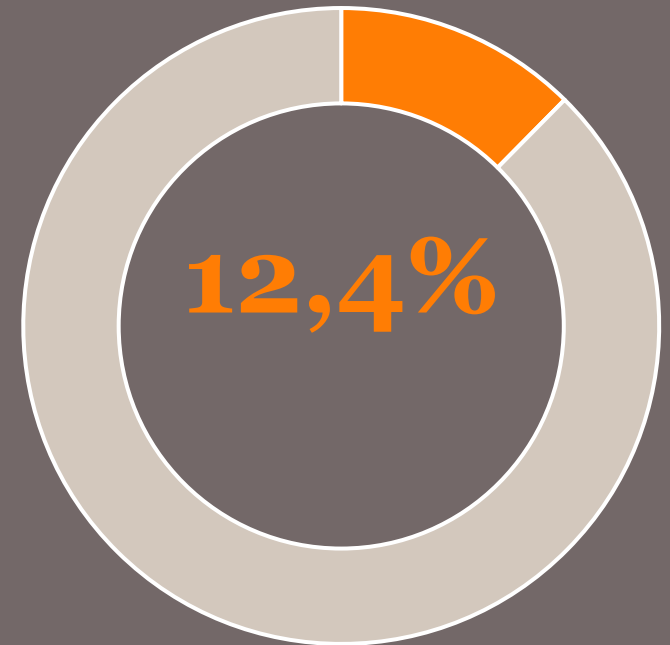
Ja, jag har utsatts för sexuella trakasserier någon gång i arbetslivet



Bas 2026: 6506 intervjuer, Svartalternativ: Ja, Nej, Vet ej/Vill ej uppge

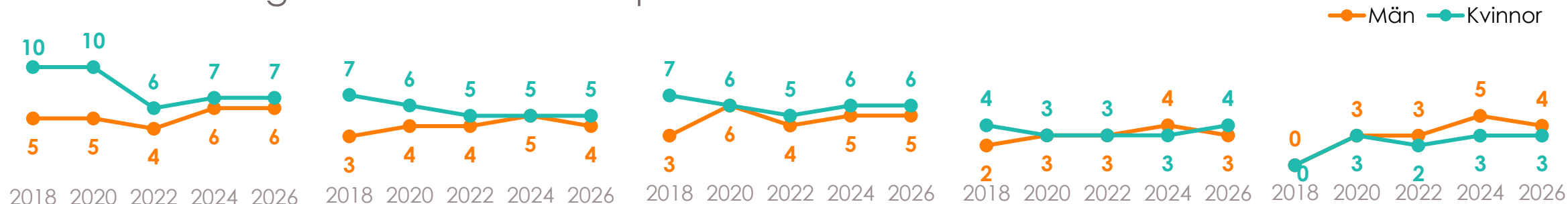
Tio specifika grova oönskade beteenden som är sexuella trakasserier

När vi listar de grova oönskade beteenden som är sexuella trakasserier, blir svaren från de utsatta genast fler.



Grova oönskade beteenden som är sexuella trakasserier

Hur man mäter graden av utsatthet spelar roll



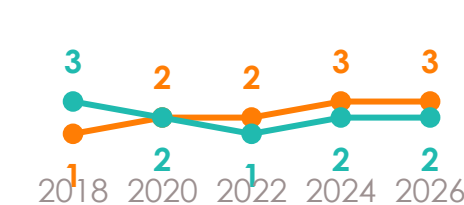
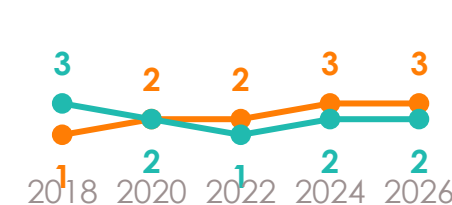
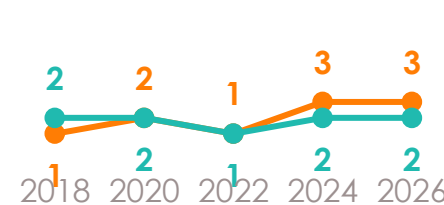
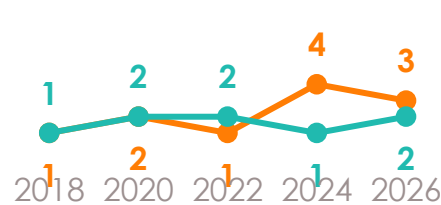
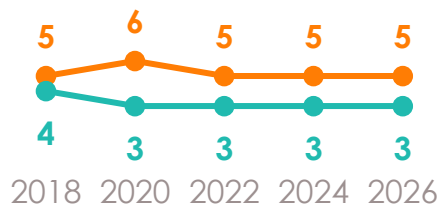
Ovälkommen beröring av sexuell art som upplevts kränkande

Trots att du redan har **sagt nej, fått upprepade förslag om att träffas** på ett sätt som inte upplevts vara av ren vänskaplighet

Olämpliga närmanden av kollega/-or i sociala nätverk såsom chattar och Facebook

Ovälkomna mejl/sms från kollega/-or av sexuell art som upplevts stötande

Någon som, på ett sätt som **du upplevt sexuellt stötande, visat delar av sin kropp** för dig



Någon som **visat bilder av sexuell natur** på ett sätt som varit oönskat

Sexuella inviter för att du ska få fördelar i ditt arbete

Någon som **försökt tvinga till sig en sexuell handling** med dig

Någon som **försökt tvinga till sig en sexuell handling med dig när du endera sovit eller varit påverkad** av alkohol eller droger

Någon som **tvingat till sig en sexuell handling** med dig

Bas: 6506 intervjuer, De som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna. Har du de senaste 12 månaderna i och kring din arbetssituation varit med om något av följande och, om så är fallet, hur ofta ...? Svarsalternativ: Mycket ofta, Ganska ofta, Inte särskilt ofta, Mycket sällan, Enstaka tillfälle, Aldrig, Vet ej/Vill ej uppge. Procentandelen avser de som svarat att de utsatts vid något tillfälle.

Allmänhetens bild av vad som är sexuella trakasserier

Vad lagen föreskriver och vad människor tycker är rätt stämmer inte alltid överens. Detta är de yrkesverksammans attityder kring vad som är sexuella trakasserier.

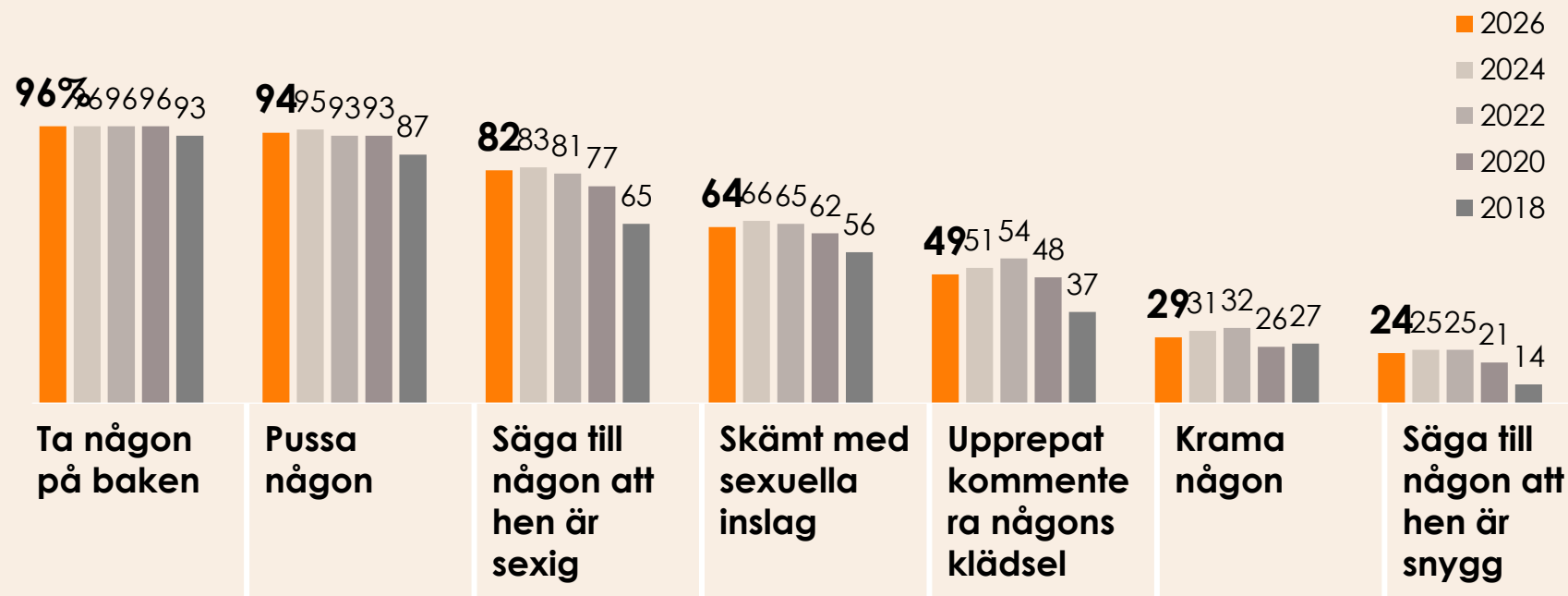


Förändrade attityder: Lägre tolerans mot oönskade beteenden

Är detta sexuella trakasserier, tycker du?

Ja, det här är sexuella trakasserier, tycker jag

Anser du att följande ageranden är att betrakta som sexuella trakasserier, om det inte är säkert att det är uppskattat?
Andel i procent



Förändrade attityder hos kvinnor

Sedan den första Trakasseribarometern 2018 har medvetenhet ökat kring att identifiera beteenden som kan uppfattas som kränkande.

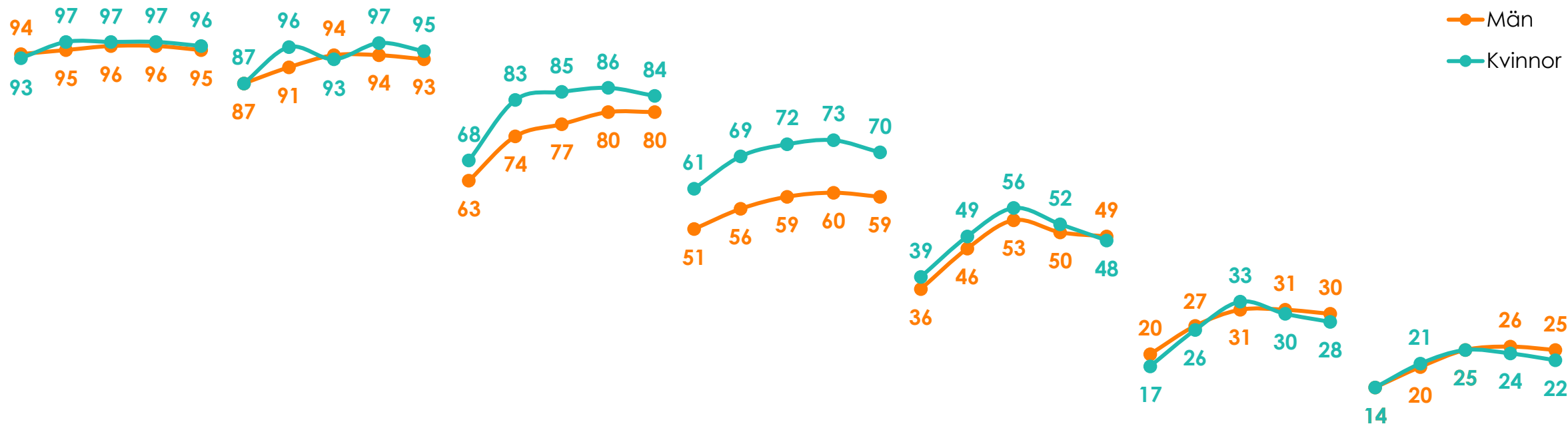
I 2026 års mätning syns dock tecken på ett trendbrott. Den tidigare uppåtgående utvecklingen har för flera beteenden stannat av, och i vissa fall även minskat.

Minskningen återfinns främst bland kvinnor. Jämfört med 2022 är det i dag signifikant färre kvinnor som anser att vissa handlingar är olämpliga, exempelvis att upprepade gånger kommentera någons klädsel, att krama någon eller att uttrycka uppskattning för någons utseende utan att vara säker på att det är önskat.

Bas: 6041 intervjuer, De som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna. Anser du att följande ageranden är att betrakta som sexuella trakasserier? Svarsalternativ: Ja, Nej, Vet ej/Vill ej uppgä. Andel i procent.

Störst könsskillnad kring skämt av sexuell karaktär

Ja, detta är sexuella trakasserier, tycker jag



2018 2020 2022 2024 2026 2018 2020 2022 2024 2026 2018 2020 2022 2024 2026 2018 2020 2022 2024 2026 2018 2020 2022 2024 2026 2018 2020 2022 2024 2026

<p>Ta någon på baken utan att vara säker på att det är uppskattat</p>	<p>Pussa någon utan att vara säker på att det är uppskattat</p>	<p>Säga till någon att hen är sexig utan att vara säker på att det är uppskattat</p>	<p>Skämt med sexuella inslag utan att vara säker på att det är uppskattat</p>	<p>Upprepat kommentera någons klädsel utan att vara säker på att det är uppskattat</p>	<p>Krama någon utan att vara säker på att det är uppskattat</p>	<p>Säga till någon att hen är snygg utan att vara säker på att det är uppskattat</p>
--	--	---	--	---	--	---

Bas: 6041 intervjuer, De som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna. Anser du att följande ageranden är att betrakta som sexuella trakasserier? Svarsalternativ: Ja, Nej, Vet ej/Vill ej uppge. Andel i procent.

Skämt och kommentarer mer accepterat av unga män

Unga kvinnors och mäns attityder till oönskade handlingar

Nej till oönskade kramar

37%

Unga män tycker att oönskade kramar är sexuella trakasserier.

22%

Markant färre unga kvinnor tycker att oönskade kramar är sexuella trakasserier

Samtycke är skillnaden

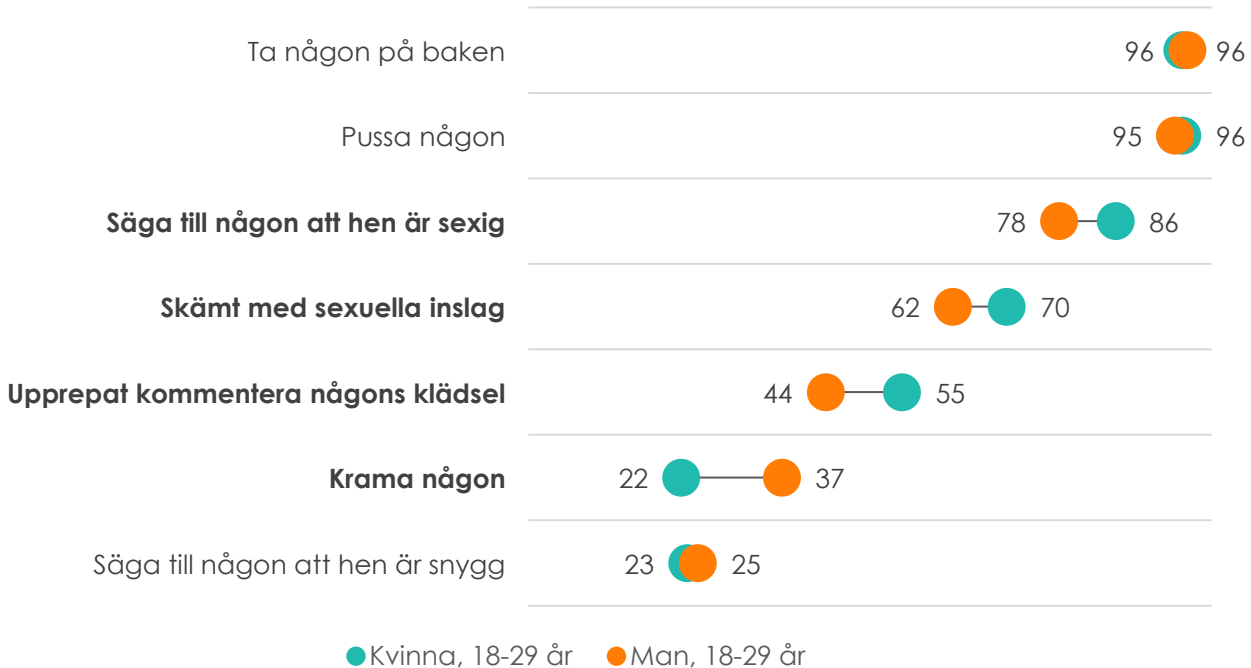
I årets Trakasseribarometer har Verian analyserat vilka attityder unga kvinnor och män anser är sexuella trakasserier och hur det skiljer sig dessa emellan.

I frågan ingår att man inte vet om handlingen är önskad eller inte.

- Unga kvinnor vänder sig mot sexskämt och att få sitt utseende recenserat.
- Unga män tycker det är mindre acceptabelt att krama någon.

Män och kvinnor 18-29 som svarat "Ja" på frågan om beteendena är sexuella trakasserier

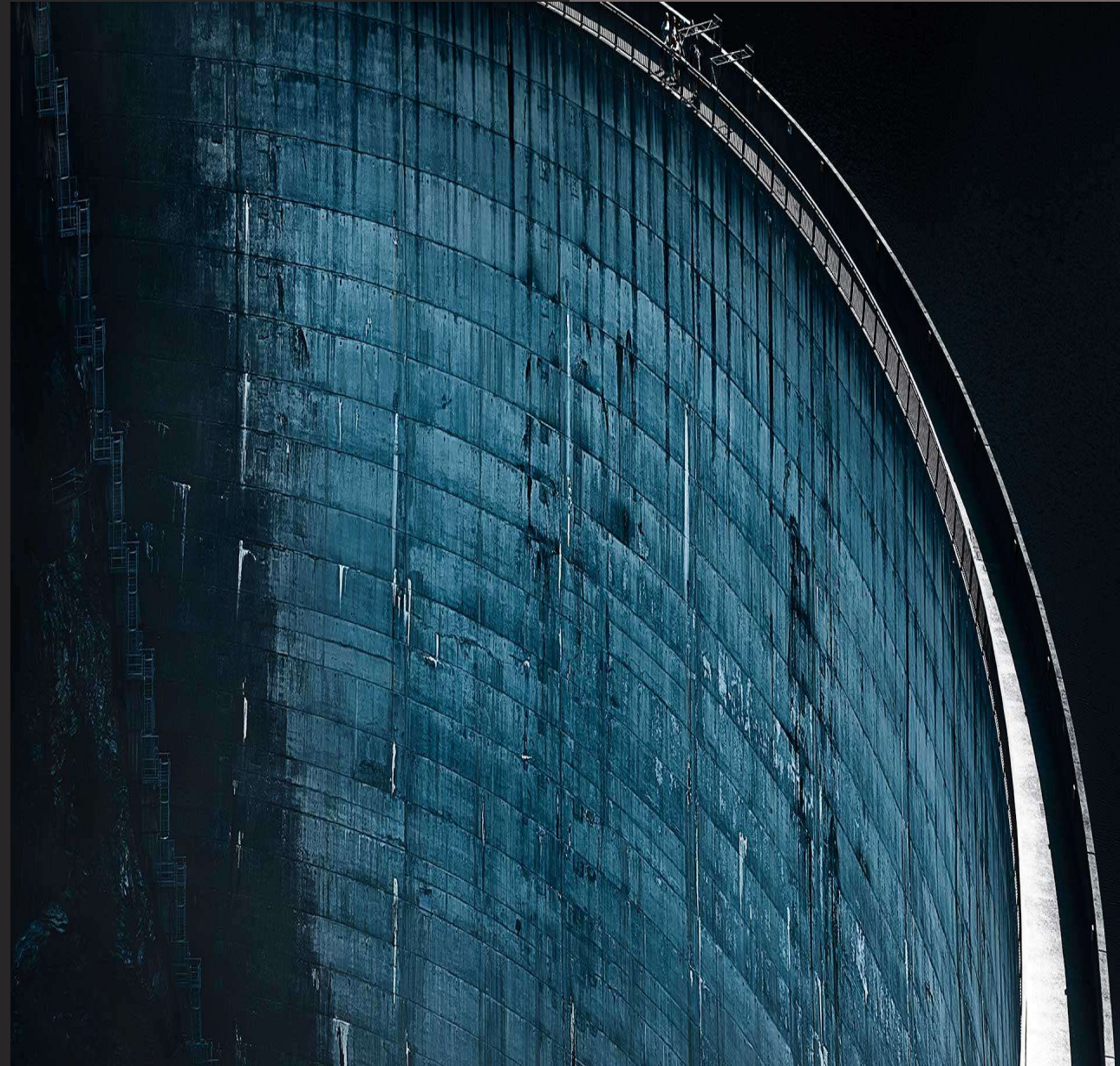
Andelar i %



Fetmarkerade beteenden indikerar statistiskt signifikant skillnad mellan grupperna

Förövare och åskådare

Svaren i Trakasseribarometern vittnar om att det finns många förövare och sannolikt ännu fler vittnen till de trakasserier, kränkningar och den illabehandling som sker i det svenska arbetslivet. Vilka är de?

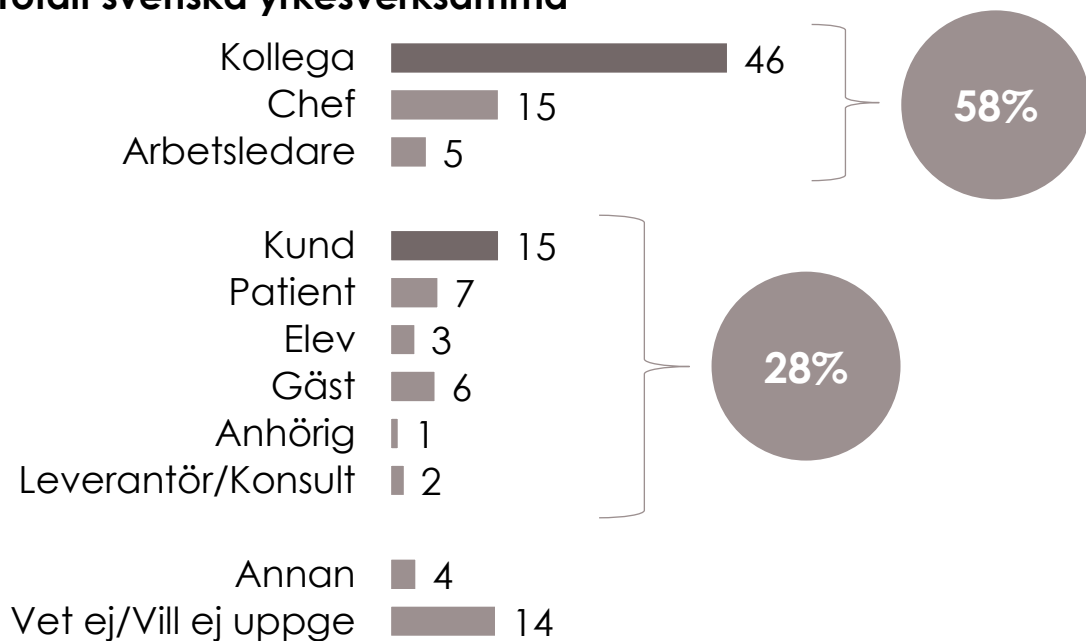


Nära sex av tio utsätts av en kollega, chef eller arbetsledare

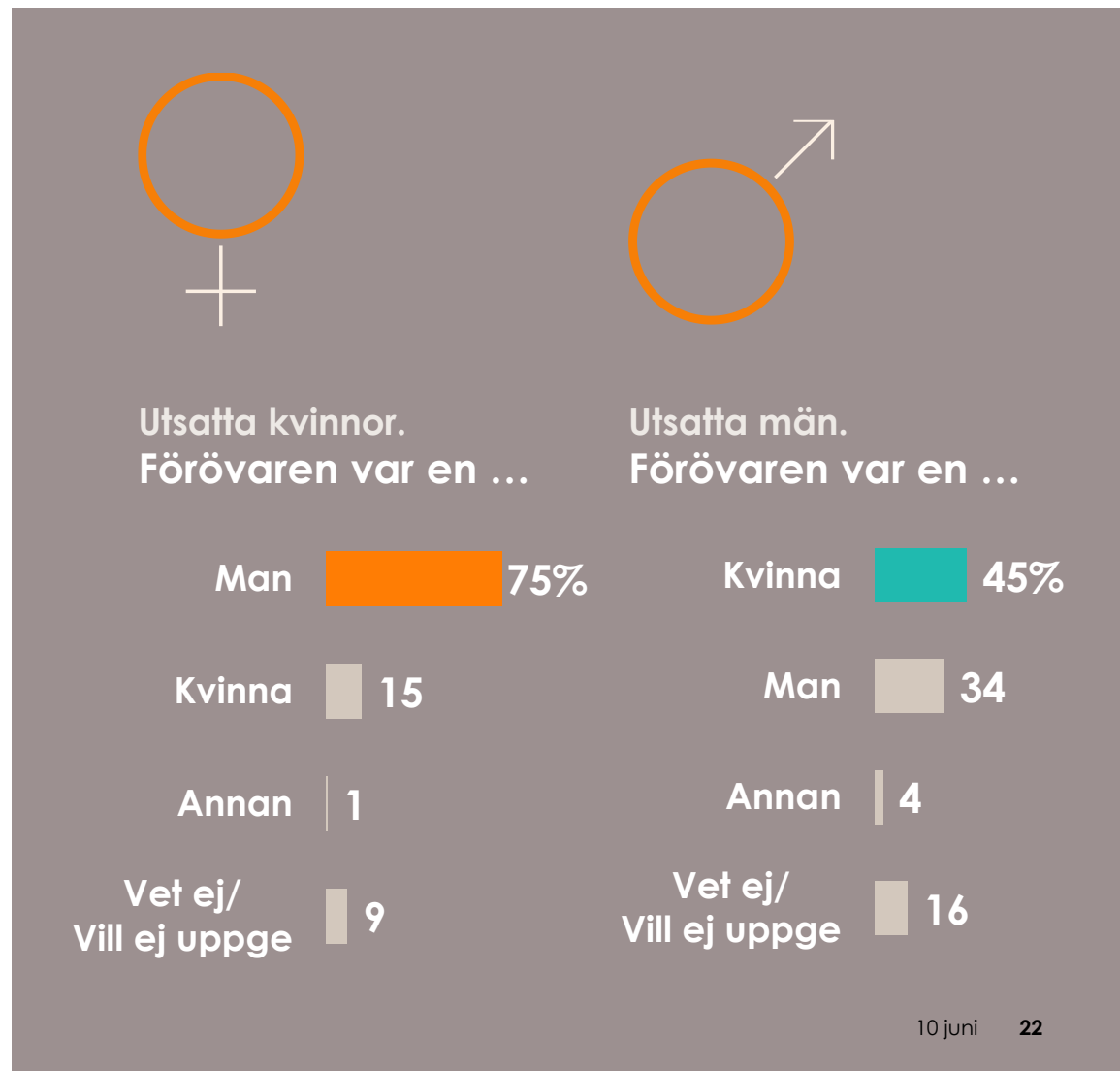
De som utsätter andra för sexuella trakasserier, diskriminering och kränkningar

Vem eller vilka utsatte dig? Flera val möjliga, därför blir summan av andelarna inte 100. Klamrar och bubblor redovisar andel utsatta från arbetskamrat eller tredje person

Totalt svenska yrkesverksamma



Bas: 1225 intervjuer, De som svarat att de blivit utsatt sexuella trakasserier, grova oönskade beteenden eller diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna under senaste 12 månaderna.

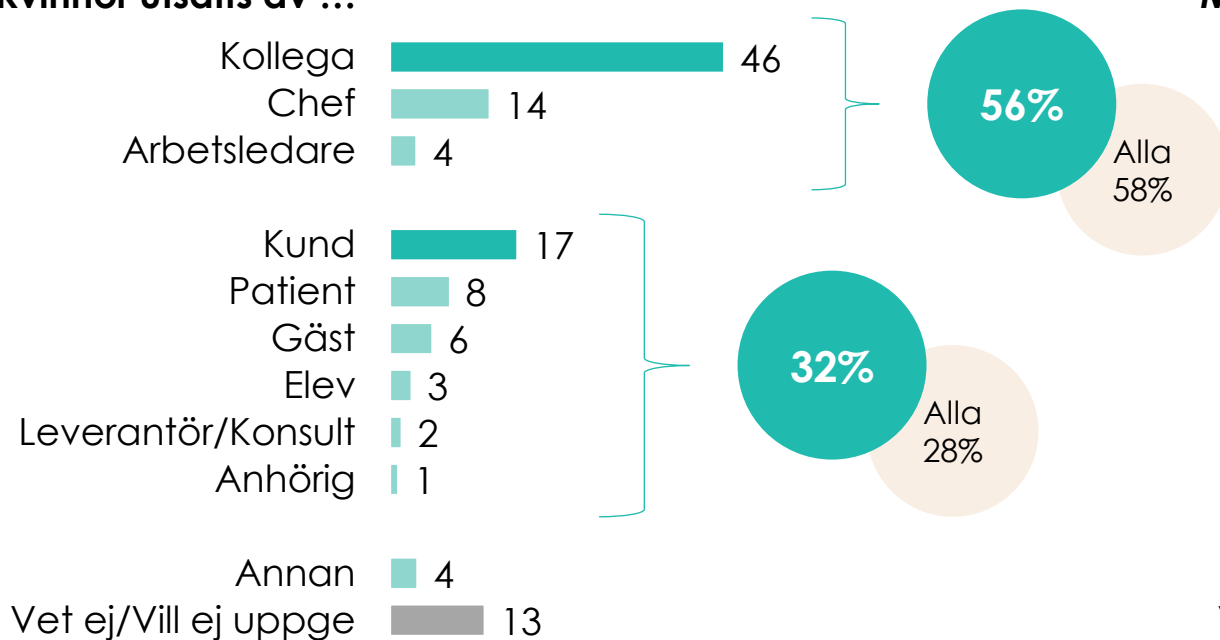


Kvinnor trakasseras eller diskrimineras oftare av tredje person

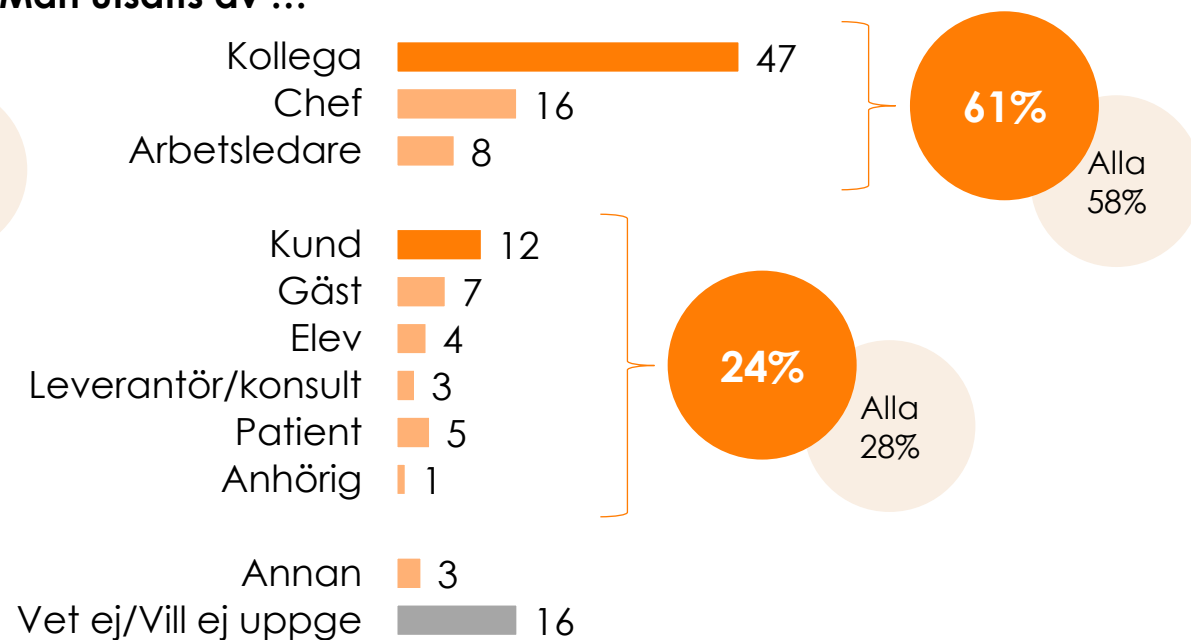
De som utsätter andra för sexuella trakasserier, diskriminering och kränkningar

Vem eller vilka utsatte dig? Flera val möjliga, därför blir summan av andelarna inte 100.
Klamrar och bubblor redovisar andel utsatta från arbetskamrat eller tredje person

Kvinnor utsätts av ...



Män utsätts av ...



Bas män: 575 intervjuer, kvinnor: 736. De som svarat att de blivit utsatt sexuella trakasserier, grova oönskade beteenden eller diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna under senaste 12 månaderna

Åskådarna är många – 1 av 10 känner till en utsatt kollega

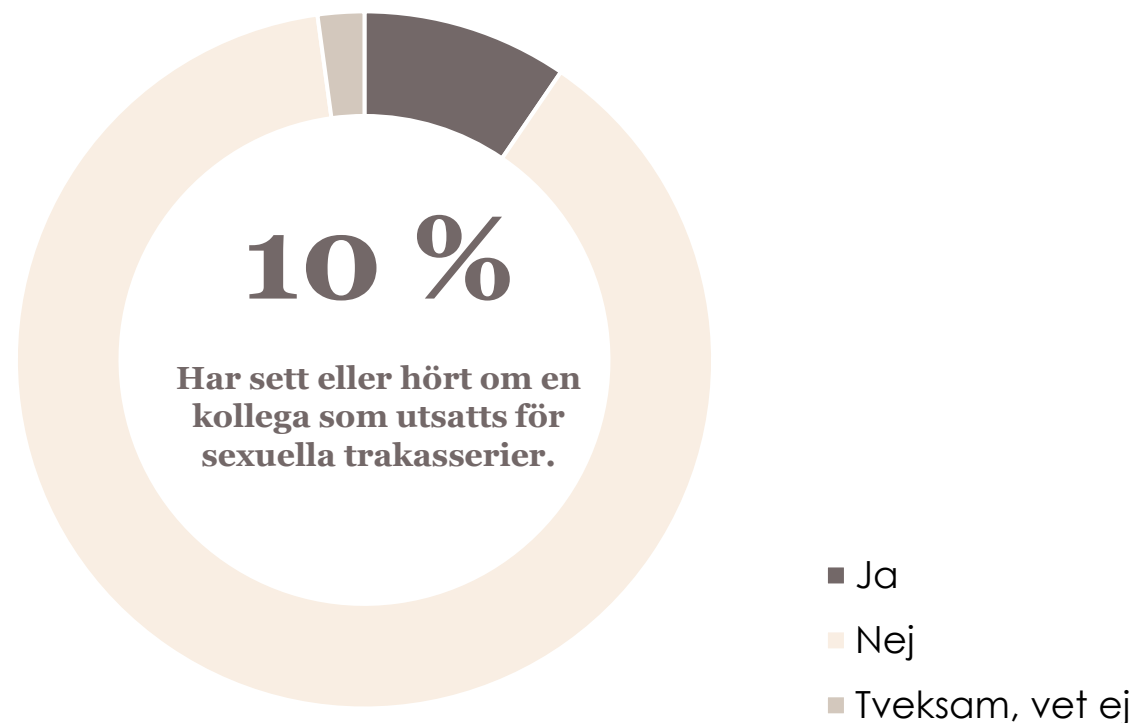
Resultat på totalnivå

En av tio

... har sett eller hört om en kollega som utsatts.

Det är fyra gånger så många som faktiskt svarat ja på den direkta frågan om de utsatts för sexuella trakasserier.

Jag har sett eller hört att en kollega utsatts för sexuella trakasserier
i eller kring sin arbetsituation under de senaste 12 månaderna



Bas: 6041 intervjuer, de som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna. Andelar i %

Diskriminering, kränkningar och illabehandling

Rå men hjärtlig stämning eller bara skämt?
Sju diskrimineringsgrunder, vilka är vanligast?
Andra kränkningar, jargong och förtroendet
för chefen.



Drygt var tionde upplever en skadlig jargong på arbetsplatsen

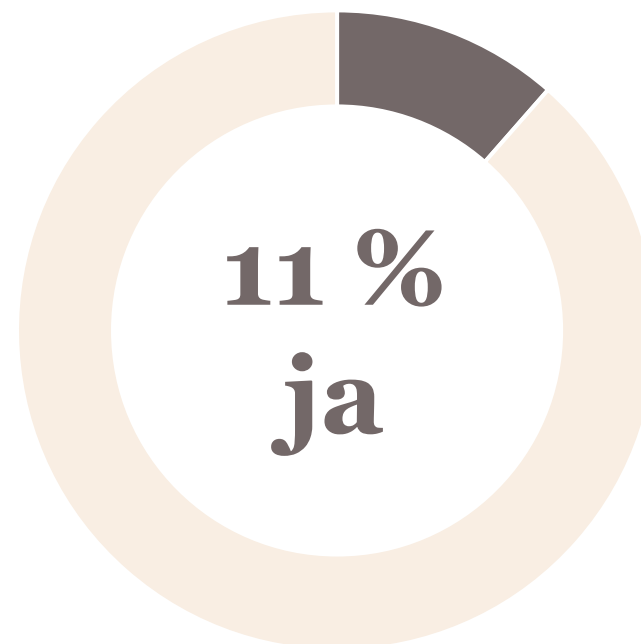
Sätt att tala eller vara som personer kan ta illa upp av

Drygt var tionde yrkesverksam upplever en skadlig jargong på sin arbetsplats.

På en arbetsplats med en övervikt av män är det vanligare, jämfört med arbetsplatser med jämn könsfördelning eller med en övervikt av kvinnor.

Det finns en jargong som personer kan ta illa upp av på min arbetsplats

Andelar som angett ganska eller mycket stor utsträckning (%)



Bas: 6041 intervjuer, de som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna. Andelar i %

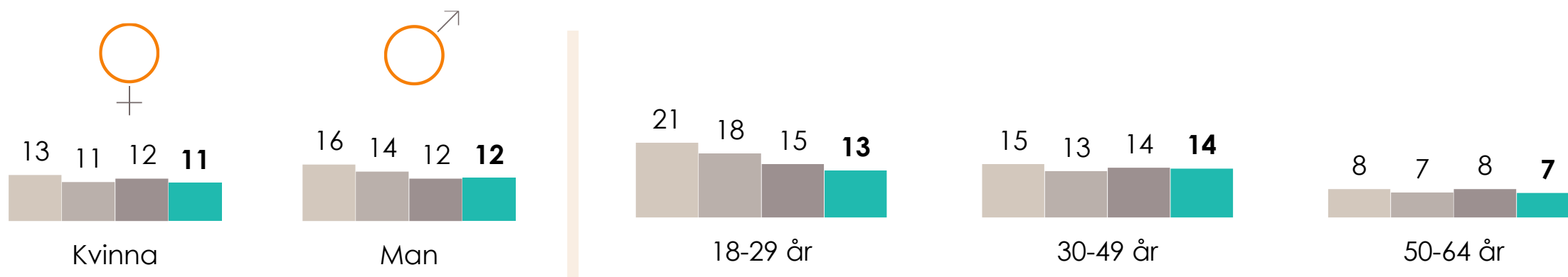
Var tionde upplever en skadlig jargong på arbetsplatsen

Sätt att tala eller vara som personer kan ta illa upp av

Det finns en jargong som personer kan ta illa upp av på min arbetsplats

Andelar som angett ganska eller mycket stor utsträckning (%)

■ 2020 ■ 2022 ■ 2024 ■ 2026



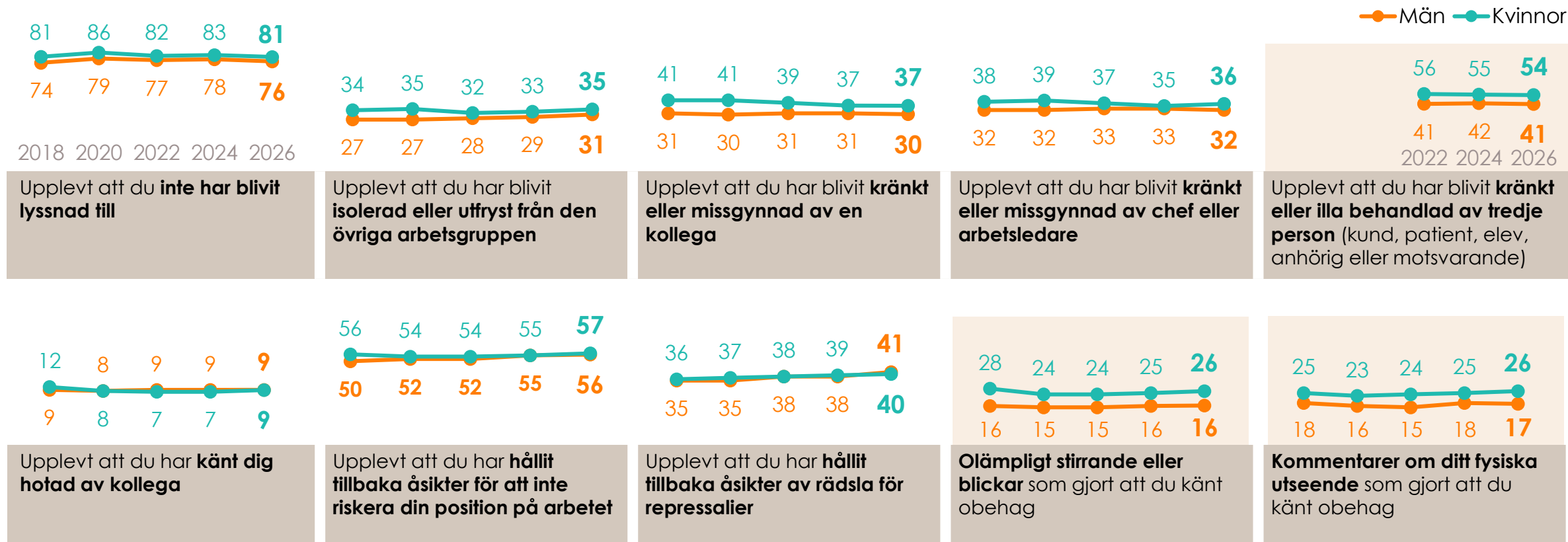
Bas: 6041 intervjuer, de som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna.

Svarsalternativ: Mycket stor utsträckning, Ganska stor utsträckning, Varken eller, Ganska liten utsträckning, Mycket liten utsträckning, Vet ej/Vill ej uppge

Kränkningar av tredje person drabbar kvinnor hårdast

Kränkningar och illabehandling i arbetssituationer, utveckling sedan 2018, båda könen

Har varit med om följande i sin arbetssituation de senaste 12 månaderna



Bas: 6041 intervjuer, de som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna. Procentandelen avser de som svarat att de upplevt det vid något tillfälle. Färgad bakgrund indikerar skillnad mellan män och kvinnor. Svartaltemativ: Mycket ofta, Ganska ofta, Inte särskilt ofta, Mycket sällan, Enstaka tillfälle, Aldrig, Vet ej/Vill ej uppge

Religion ökar kraftigt som grund för diskriminering

Om man blivit trakasserad till följd av någon diskrimineringsgrund

Har du någon gång under de senaste 12 månaderna utsatts för trakasserier i eller kring din arbetsituation på grund av ... Andel i procent.

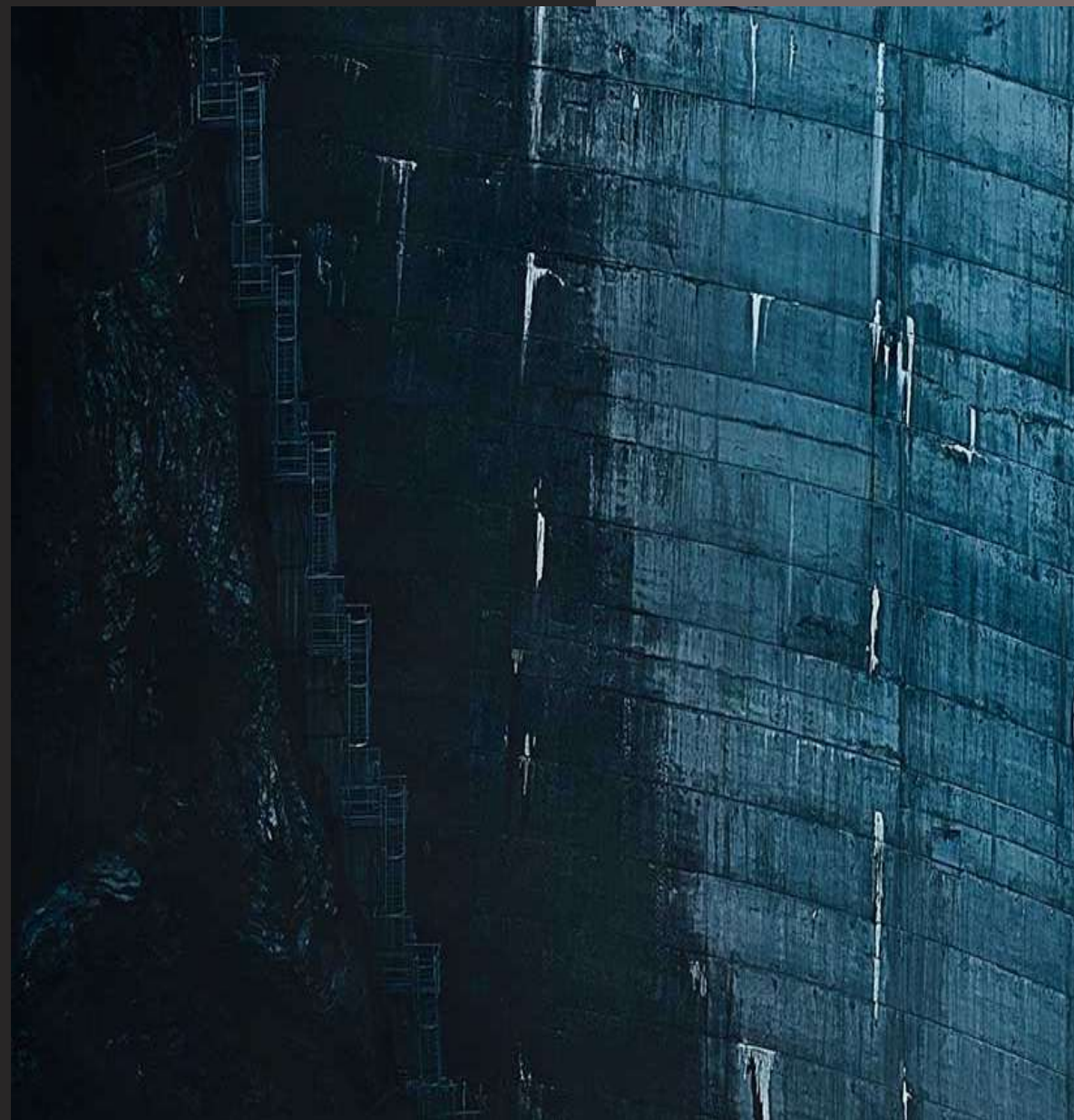


Bas: 6041 intervjuer, de som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna.. För få svar har samlats in för att undersöka diskrimineringsgrunden som avser könsöverskridande identitet. Svartalternativ: Ja, Nej, Vet ej/Vill ej uppge

Diskrimineringsgrund	Referensgrupp	Berörd grupp
Ålder	Äldre än 30 år	18 till 29 år
Funktionsnedsättning	Utan funktionsnedsättning	Upplevd funktionsnedsättning
Etnisk tillhörighet	Ej utländsk bakgrund	Utländsk bakgrund enligt definitionen mor och far, eller jag själv, född utomlands
Religion	Kristendom, ateism, annat	Islam, judendom, buddhism, hinduism, sikhism
Kön	Män	Kvinnor
Sexuell läggning	Heterosexuell	Homo- , bi- , icke- eller annan sexuell läggning

Tystnadskulturen blir förövarens gömställe

Där jargong, sexuella och andra trakasserier inte accepteras, vågar fler berätta. Tvärtom kan den som utsätter andra för trakasserier lättare fortsätta, där tystnad råder.

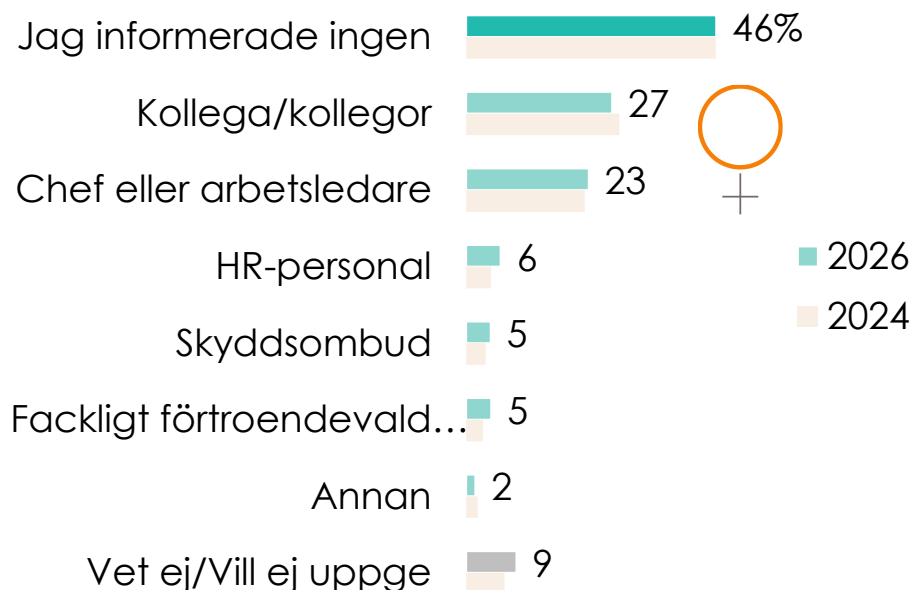


Varannan har valt att inte berätta – fler män undviker att berätta

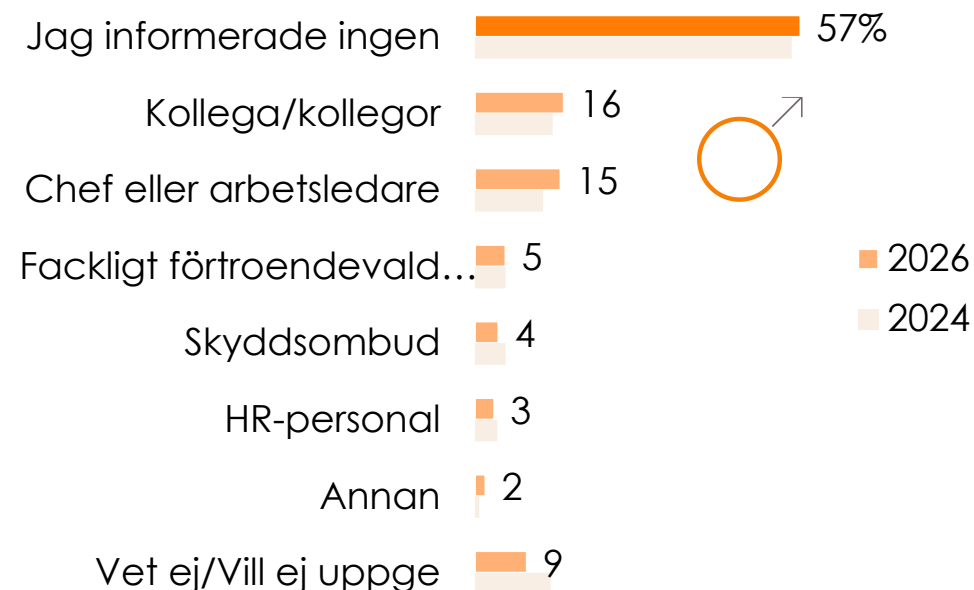
Om man informerat någon

Informerade du någon/några av följande om detta? Flera val möjliga, summan av andelarna överstiger därför 100.

Utsatta kvinnor



Utsatta män

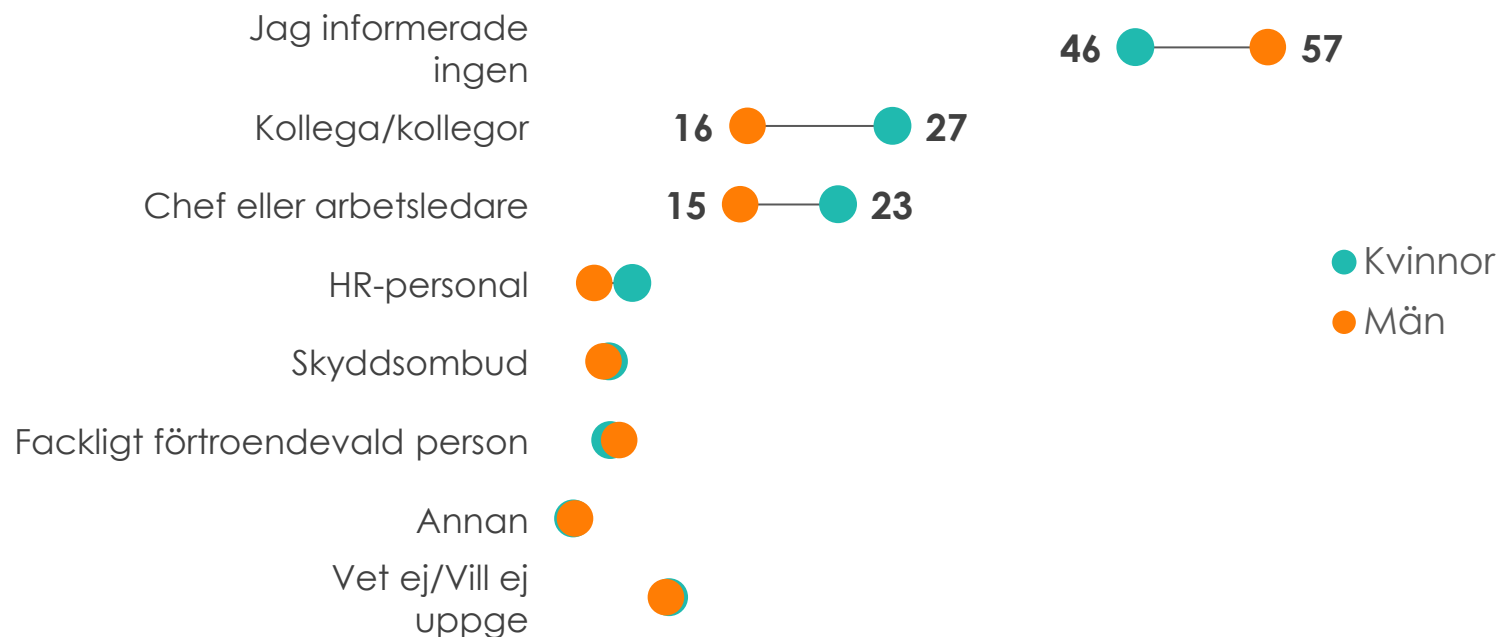


Bas män: 501 intervjuer, kvinnor: 724. Andelar i %. De som svarat att de blivit utsatt sexuella trakasserier, grova oönskade beteenden eller diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna under senaste 12 månaderna

Män och kvinnor är inte lika benägna att tala om sin utsatthet

Om man informerat någon

Informerade du någon/några av följande om detta? Andelar i %.
Flera val möjliga, summan av andelarna överstiger därför 100.



Nära sex av tio män berättar inte vad de varit med om, varken för en kollega eller chef. Än mindre facket.

Bland de som inte informerat chef, HR eller fack, svarar en **majoritet att de tänkte att det som hänt inte var tillräckligt allvarligt.**

En av sex saknade förtroende och berättade därför inte för någon.

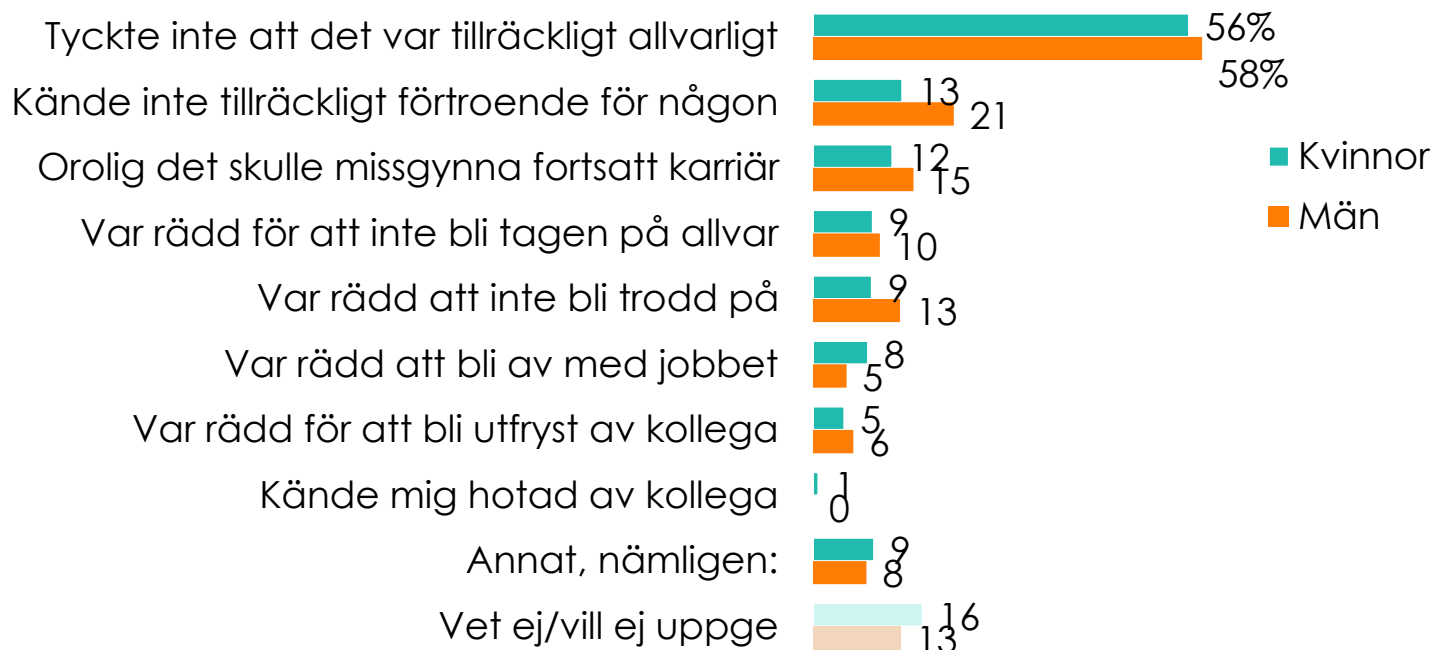
Bas män: 501 intervjuer, kvinnor: 724. Andelar i %. De som svarat att de blivit utsatt sexuella trakasserier, grova oönskade beteenden eller diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna under senaste 12 månaderna

En majoritet tycker inte att det var tillräckligt allvarligt

Därför fick de inte veta, representanterna för arbetsgivaren och facket

Av vilket eller vilka skäl valde du att inte informera chef, arbetsledare, HR-personal, fackligt förtroendevald eller skyddsombud om att du blivit utsatt?

Skäl till tystnad



En del av problematiken kring sexuella trakasserier och diskriminering är att den som utsätts inte berättar för någon. Det bygger tystnadskulturen, tillsammans med åskådarnas passivitet och tystnad.

Bland de utsatta noterar vi att

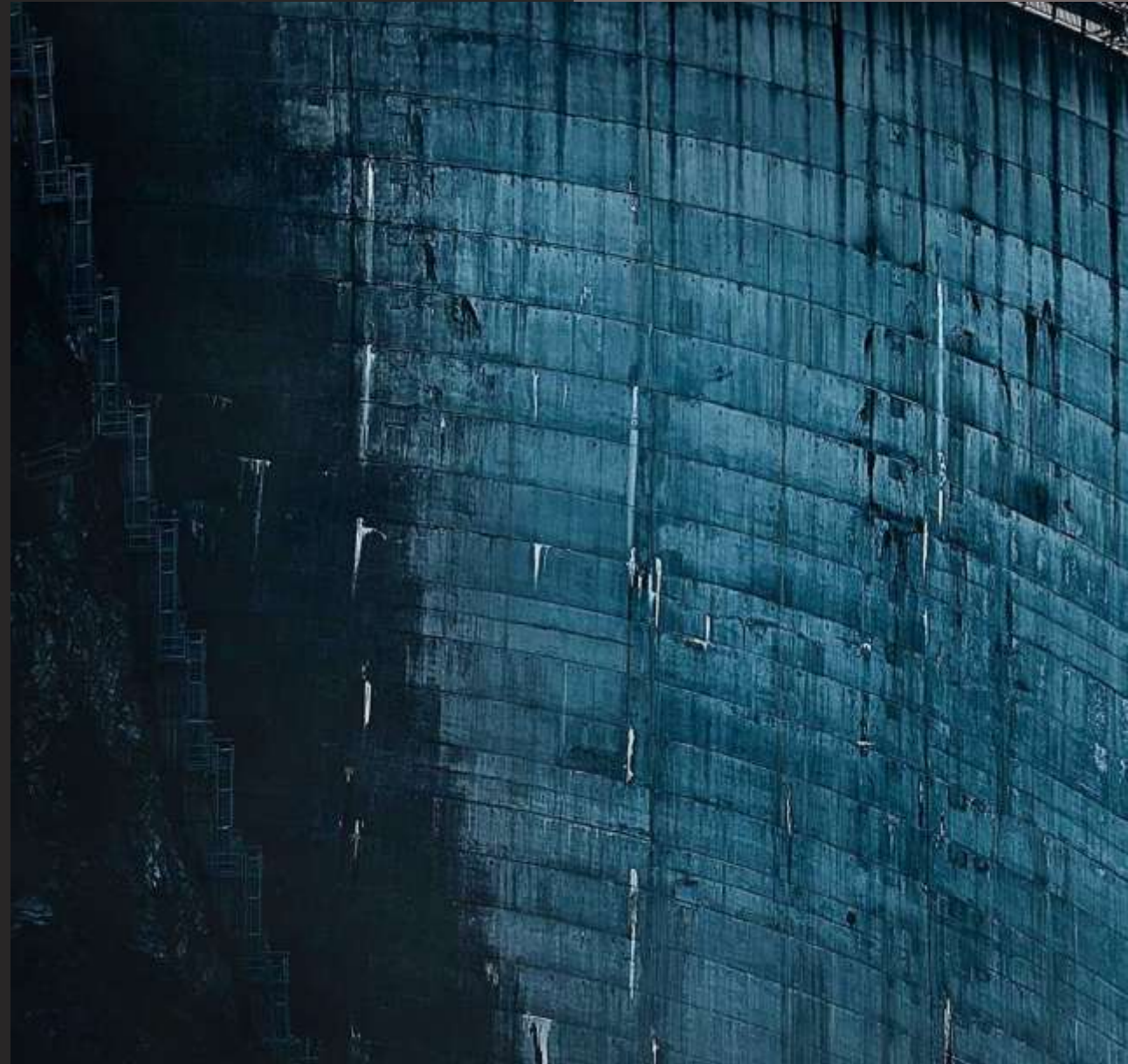
- Nära sex av tio tyckte inte det som hänt var tillräckligt allvarligt.
- Bristande förtroende är den näst vanligaste orsaken.
- Därefter samlas rädsla och oro: Rädsla för att inte bli tagen på allvar eller trodd samt oro för att det skulle missgynna karriären.

Bas: 403 män, 525 kvinnor, de som svarat att de inte informerade chef/arbetsledare, HR, fackligt förtroendevald eller skyddsombud om att de blivit utsatta för sexuella trakasserier, grova oönskade beteenden eller diskriminering utifrån diskrimineringsgrunderna de senaste 12 månaderna. Flera svar möjliga. Andelar i %

Chefernas ansvar: Förebygga och hantera trakasserier

”Det är svårt att hantera gränsdragningar för när det är trakasserier, särskilt när det inte sker på den fysiska arbetsplatsen. Det är skillnad mellan olika åldersgrupper i vad som uppfattas som okej.”

Chef i privat sektor



Stort förtroende för hur chefen skulle hantera trakasserier

Sju av tio

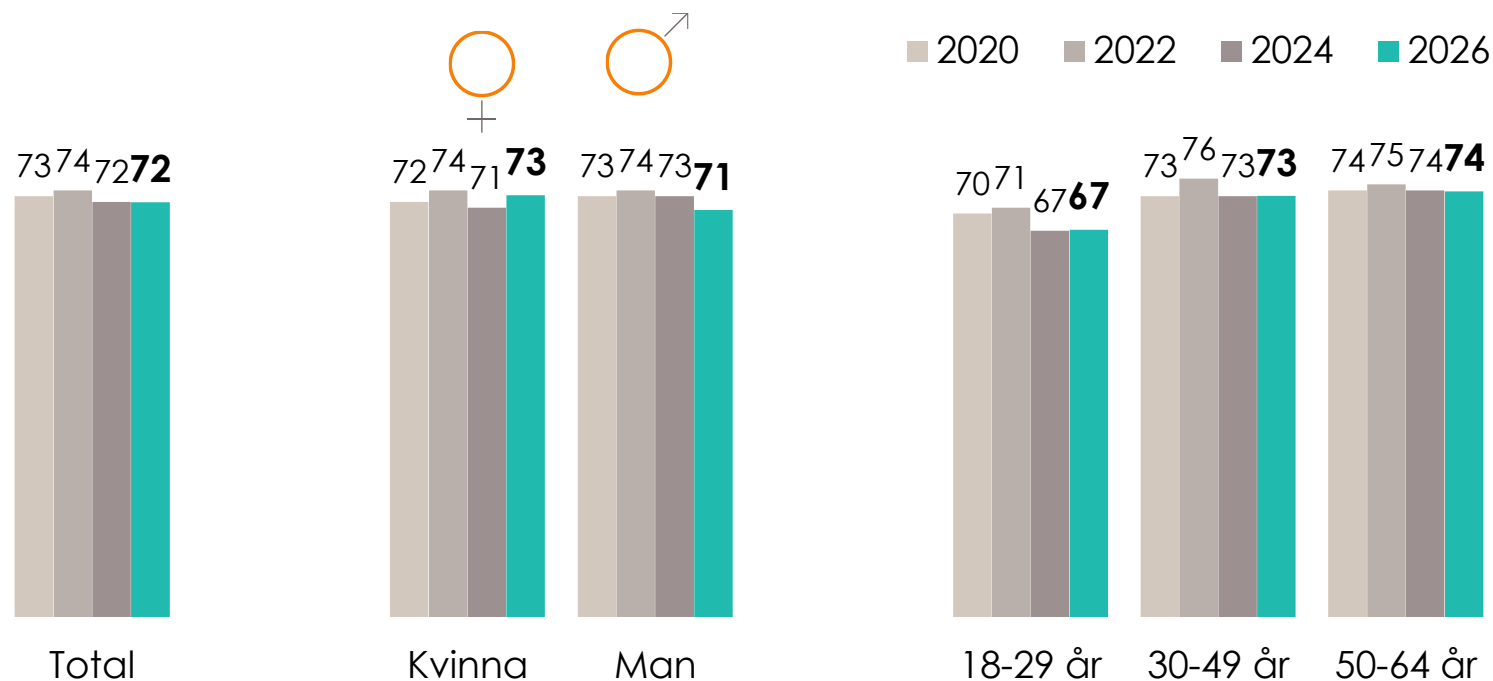
Förtroendet för ens närmaste chef är oförändrat, och stort.

En klar majoritet har stort förtroende för hur ens arbetsgivare hade hanterat (sexuella) trakasserier på ett bra sätt.

De yngsta som tillhör de mest utsatta, har dock lägst tillit.

Om din närmaste chef fick kännedom om fall av trakasserier eller sexuella trakasserier, vilket förtroende har du för att denne skulle hantera det på ett bra sätt?

Min chef skulle hantera sexuella trakasserier på ett bra sätt



Bas: 6041 intervjuer, de som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna. Andel som uppgett ganska eller mycket stort förtroende (%)

Varannan arbetsgivare förebygger tredje persons trakasserier

En av tre tycker att arbetsgivaren tar ansvar för att förebygga även utanför arbetstid

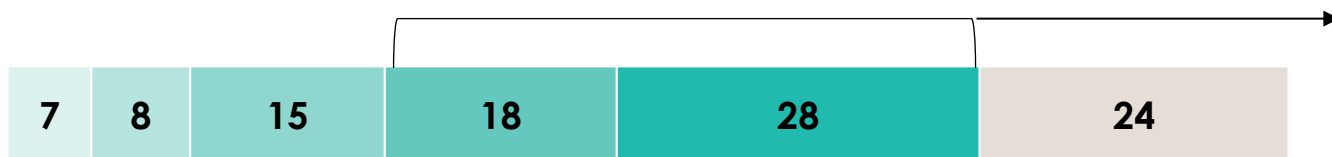
I vilken grad anser du att din arbetsgivare tar ansvar för att förebygga trakasserier som sker bland din personal, med koppling till arbetet, i följande situationer?



Min arbetsgivare tar ansvar för att förebygga trakasserier när ...

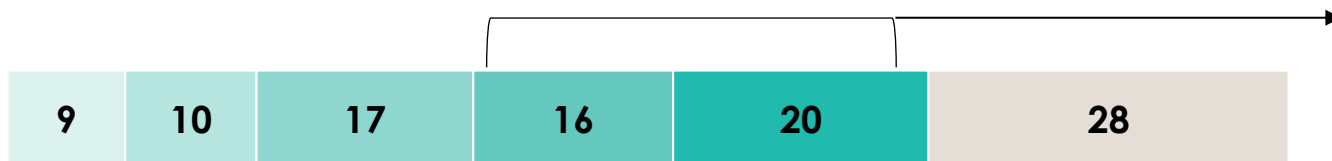
50%

Medarbetare utsätts **av tredje person** (kund, leverantör, patient, elev, allmänhet)



46%

Medarbetare utsätts **utanför den fysiska arbetsplatsen**



36%

Medarbetare utsätts **utanför arbetstid**

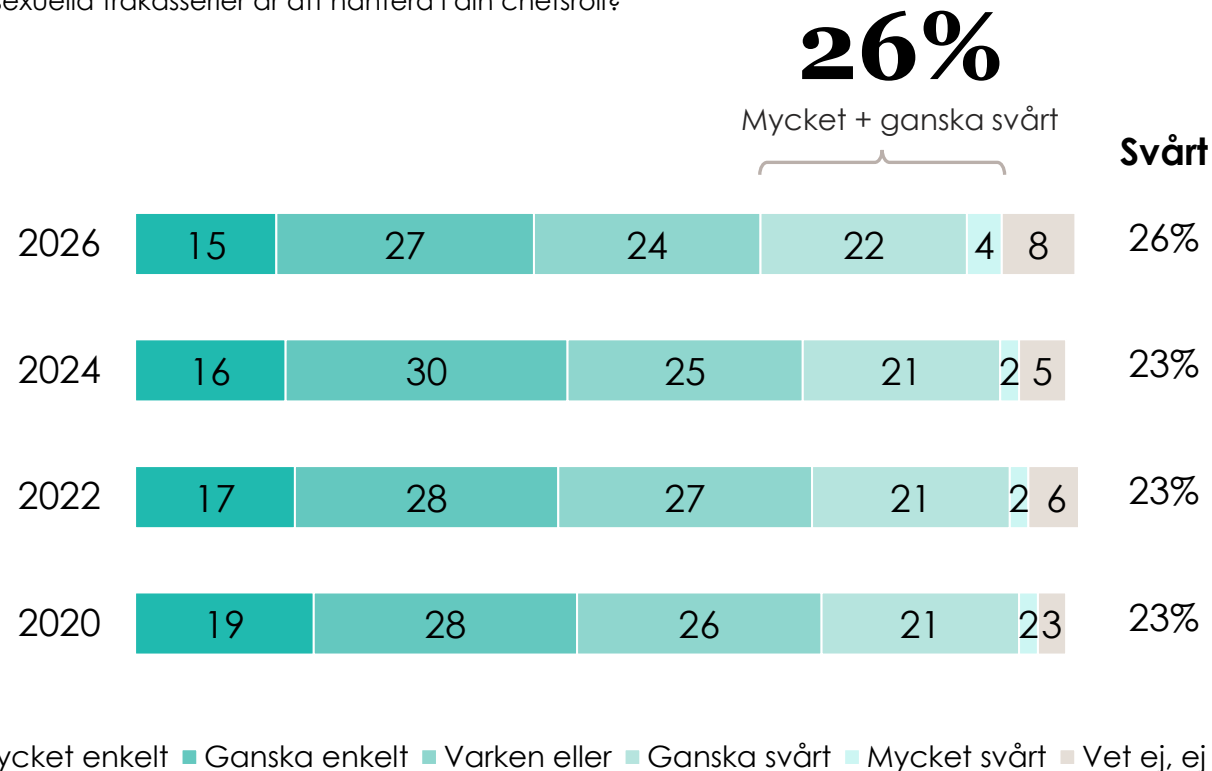
1 Inte alls 2 3 4 5 Helt och hållet Vet ej/Vill ej uppge

Bas: 6041 intervjuer, de som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna. Andelar i %.

Var fjärde chef: Det är svårt att hantera trakasserier

Chefernas ansvar: Att hantera och förebygga trakasserier

Hur enkelt eller svårt tycker du att frågor kring trakasserier och sexuella trakasserier är att hantera i din chefsroll?



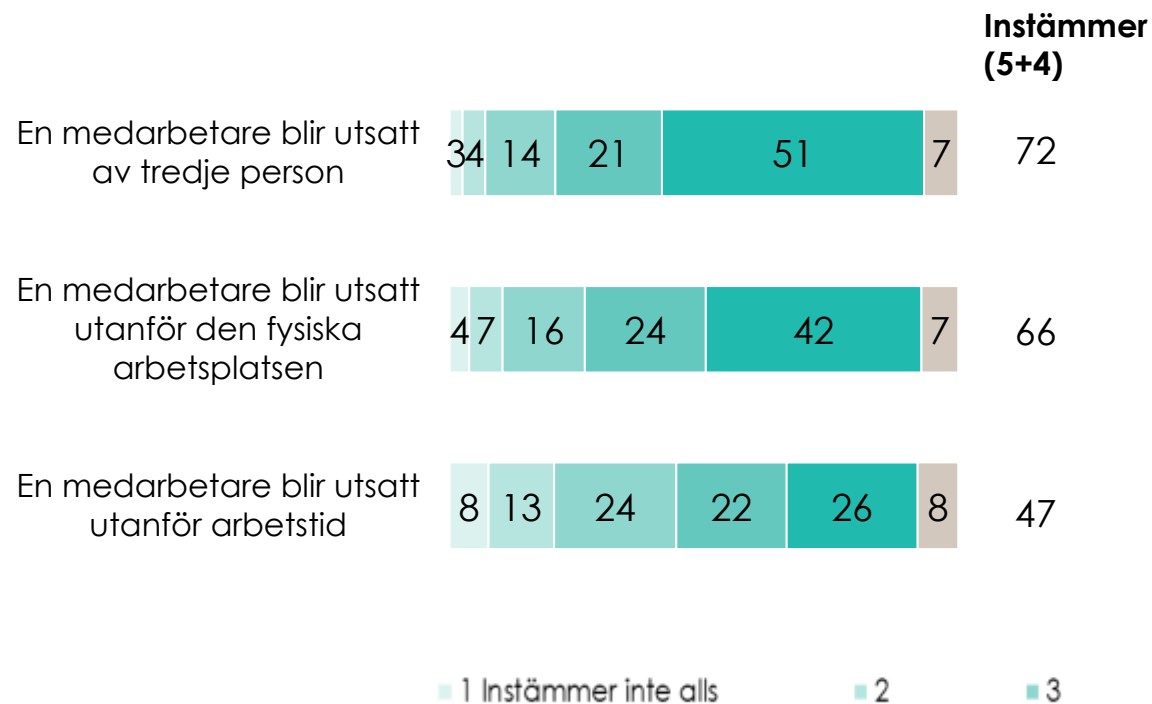
Bas: 808 intervjuer, De som svarar att de har en chefsroll med personalansvar. Andelar i %. Till höger: Fritextsvar baserat på de som svarat ganska eller mycket svårt att hantera trakasserier och sexuella trakasserier i sin chefsroll.

Öppna svar om det svåraste i hanteringen av trakasserier och sexuella trakasserier som chef

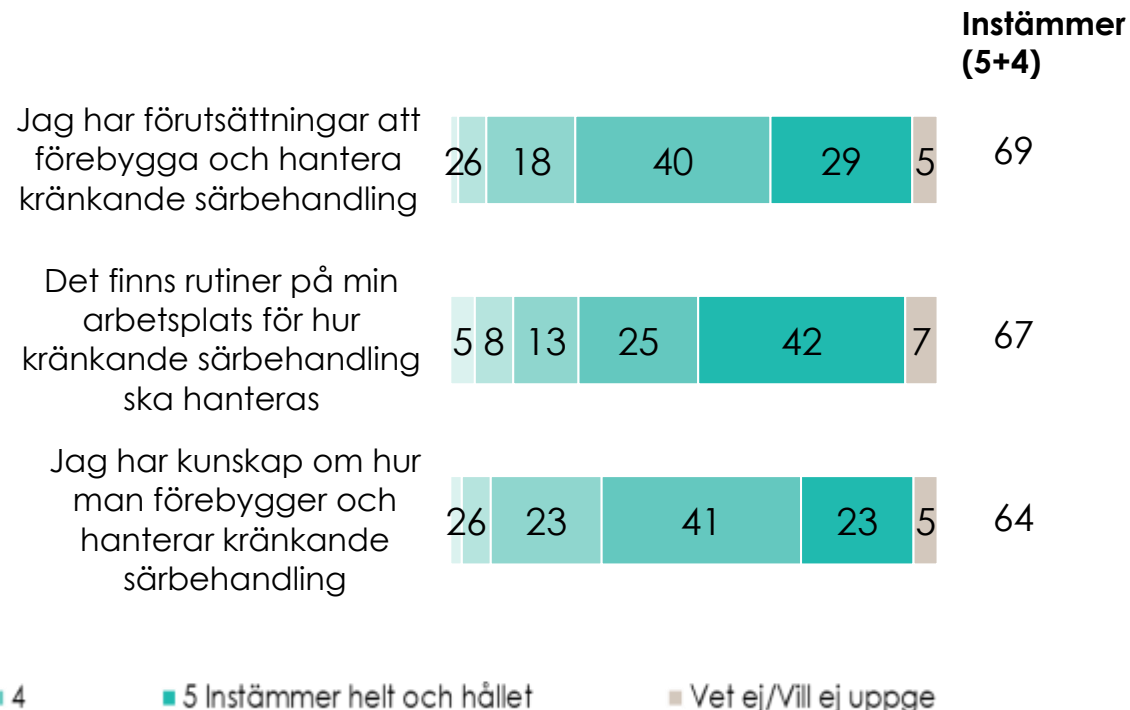
- Svårt att utreda. Känsligt. Ofta olika syn på situationen.
- Stämningen som påverkar hela gruppen, efter att det är hanterat.
- Vi är en extremt kund-/människotillvänd organisation, där vi vill finnas till även för de människor som behandlar oss illa på grund av eget dåligt mående. Det gör att vi förutsätts tåla visst mått av dåligt bemötande. Ibland är det svårt att veta var gränsen går.
- Jobbar på universitet. Hierarkier gör arbetet svårt.
- Man har olika definitioner om var gränsen går för sexuella trakasserier.

Varannan chef: Mitt ansvar om medarbetare utsätts efter jobbet

Jag är ansvarig att förebygga följande trakasserier kopplade till arbetet



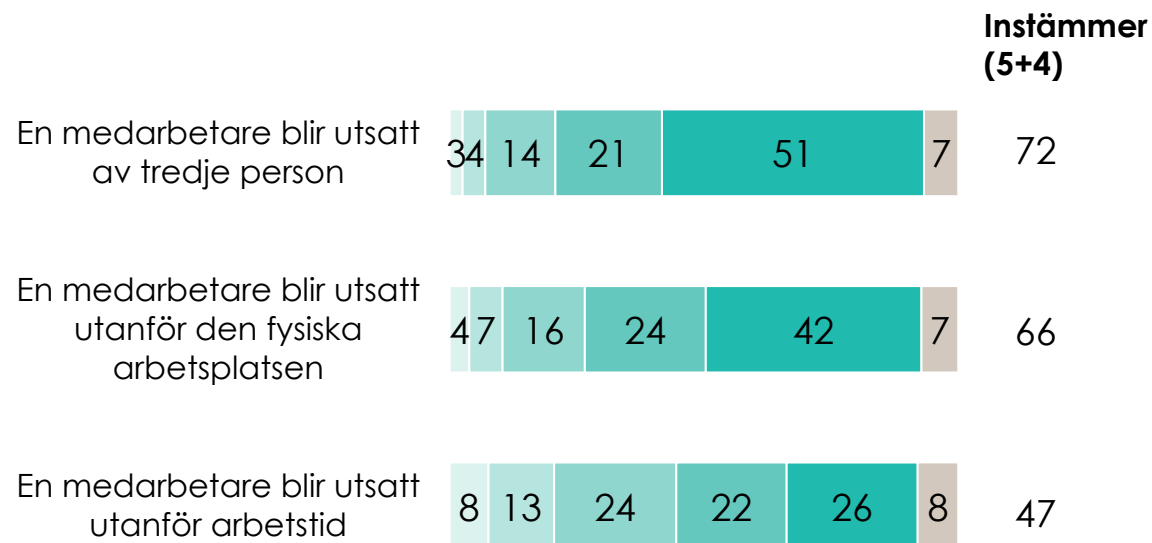
Hur väl instämmer du i följande om kränkande särbehandling?



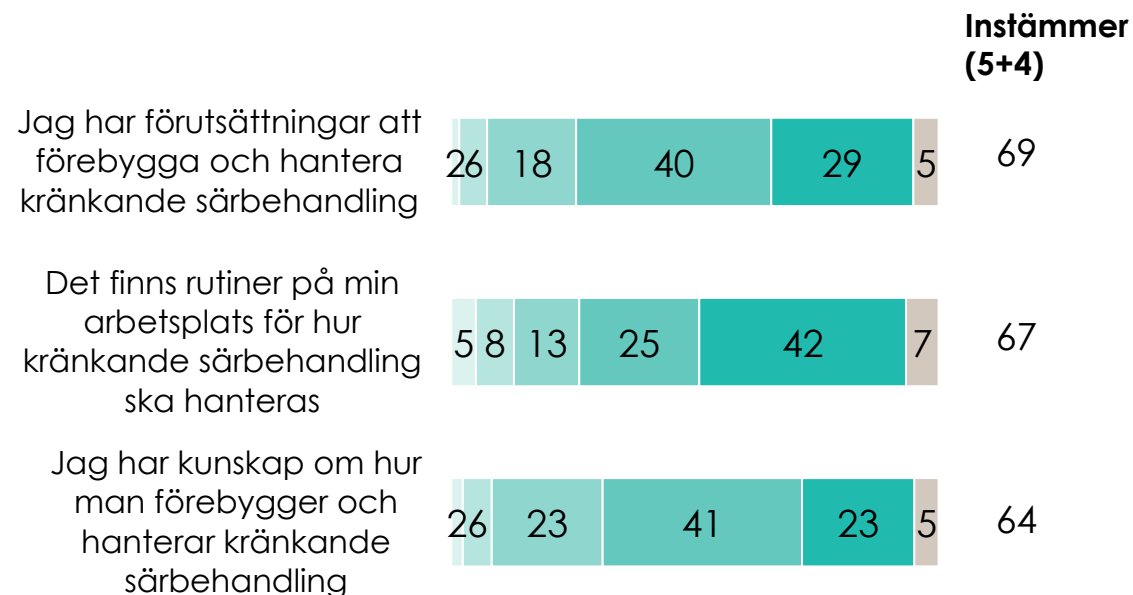
Bas: 808 intervjuer, De som svarar att de har en chefsroll med personalansvar. Andelar i %. Frågan som ställdes

Varannan chef: Mitt ansvar om medarbetare utsätts efter jobbet

Jag är ansvarig att förebygga följande trakasserier kopplade till arbetet



Hur väl instämmer du i följande om kränkande särbehandling?



Bas: 808 intervjuer, De som svarar att de har en chefsroll med personalansvar. Andelar i %. Frågan som ställdes

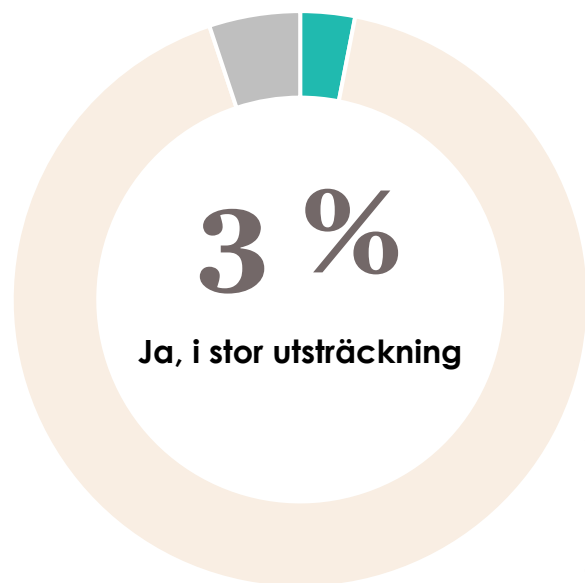
Trakasserier ses som ett mindre problem på arbetsplatsen

Chefer bedömer i hur stor utsträckning trakasserier är ett problem

Trakasserier är ett problem

I vilken utsträckning bedömer du att trakasserier är ett problem på din arbetsplats?

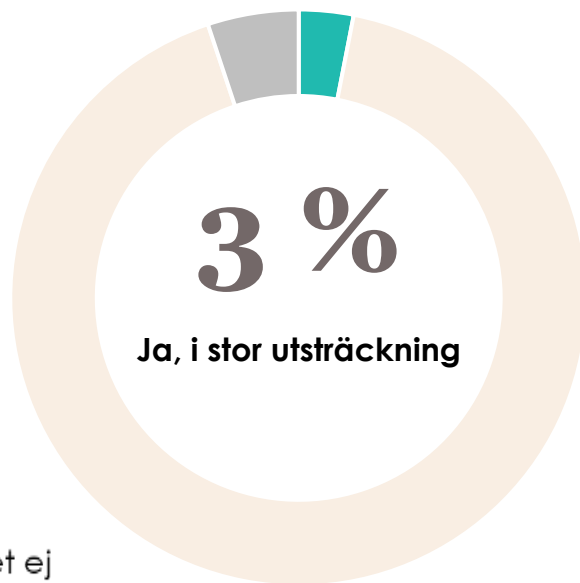
Trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna



■ Ja
■ Nej
■ Tveksam, vet ej

Sexuella trakasserier är ett problem

I vilken utsträckning bedömer du att sexuella trakasserier är ett problem på din arbetsplats? Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.



Chefernas öppna svar om det stöd som de skulle behöva från sin arbetsgivare

- Tydliga rutiner om när, hur länge och varför en individ ska stängas av från sitt arbete.
- Möjlighet till samtal med någon sakkunnig när något händer.
- Oberoende utredare.
- Mer stöd från HR.
- Visa mod och handlingskraft när olämpligt beteende upptäcks.

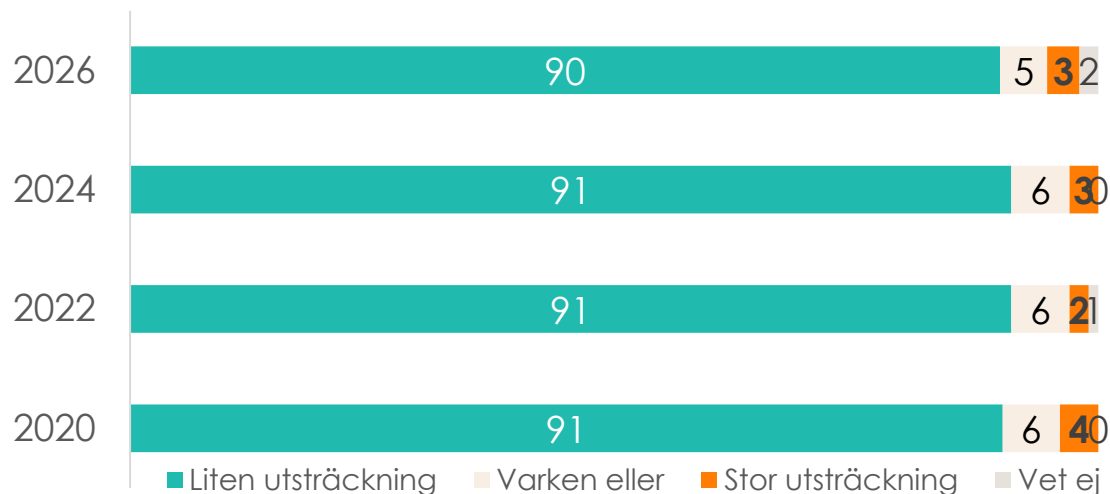
Bas: 808 intervjuer, De som svarat att de har en chefsroll med personalansvar. Andelar i %.
Till höger: Fritextsvar.

Trakasserier ses som ett mindre problem på arbetsplatsen

Chefer bedömer i hur stor utsträckning trakasserier är ett problem

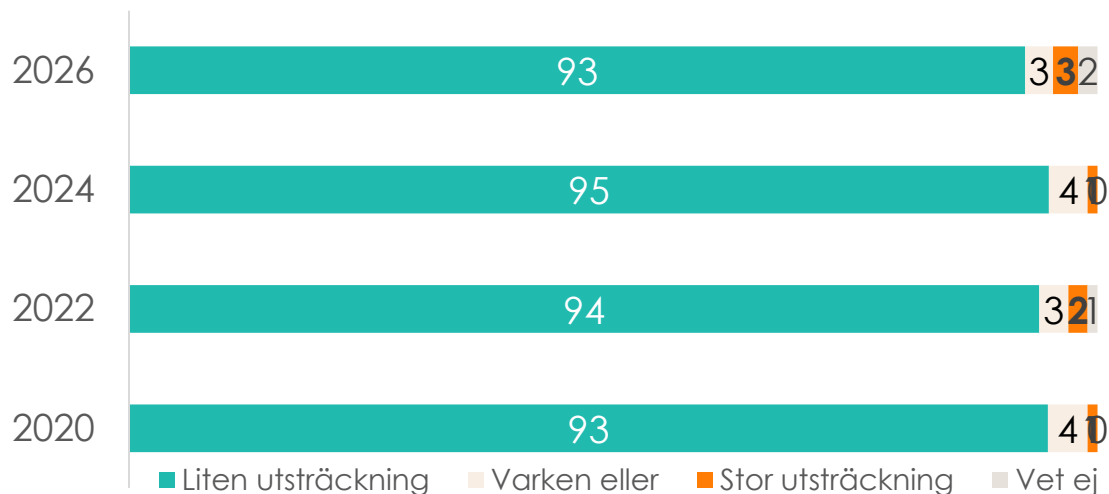
Trakasserier är ett problem

I vilken utsträckning bedömer du att trakasserier är ett problem på din arbetsplats?
Trakasserier utifrån diskrimineringsgrunderna



Sexuella trakasserier är ett problem

I vilken utsträckning bedömer du att sexuella trakasserier är ett problem på din arbetsplats? Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.



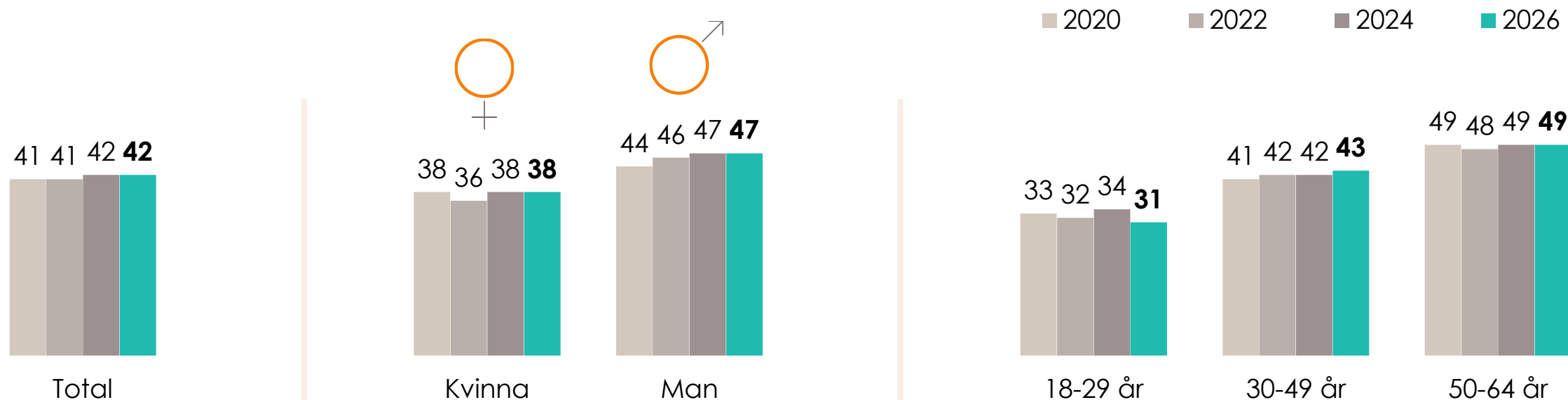
Bas: 808 intervjuer, De som svarat att de har en chefsroll med personalansvar. Andelar i %.

Knappt varannan anställd: Ledningen arbetar aktivt med frågan

Hur aktiv ledningen är i frågor om trakasserier

I vilken utsträckning upplever du att ledningen på din arbetsplats arbetar aktivt med frågor om trakasserier och sexuella trakasserier, på din arbetsplats?

Andel som angett ganska eller mycket stor utsträckning (%)



Bas: 6041 intervjuer, de som har haft en anställning under de senaste 12 månaderna.

Svarsalternativ: Mycket stor utsträckning, Ganska stor utsträckning, Varken eller, Ganska liten utsträckning, Mycket liten utsträckning, Vet ej/Vill ej uppge

Vägar till en tryggare arbetsmiljö

Vad yrkesverksamma önskar att arbetsgivare och fack gör för att motverka trakasserier.



Förebyggande förslag till arbetsgivare och fackförbund

Ett urval av öppna svar från yrkesverksamma

Om du tänker på dina erfarenheter, är det något du önskar att din arbetsgivare eller ditt fackförbund bör tänka på inför framtiden, för att motverka förekomsten av trakasserier? (öppen fråga)

Anonym rapportering.

Man, 64 år,
inom transport

Ytterligare utbildning och stöd för att hantera trakasserier från utomstående individer.

Kvinna, 25 år, inom
barnomsorg

Aktivt arbete, inte bara rutiner i en mapp eller på en sida.

Man, 32 år, konsult

Acceptera människors politiska åsikter som inte stämmer överens med deras.

Man, 30 år, inom bygg

Åldersdiskriminering, trakasserier från chef, dolda funktionsnedsättningar och att människor är olika.

Kvinna, 63 år,
offentlig sektor

Våga ta ansvar. För många chefer som försvinner när något blir svårt.

Man, 35 år,
inom energi

Måste vara en del av den vanliga agendan. Prata organisatorisk och social arbetsmiljö lika mycket som fysisk arbetsmiljö.

Man, 55 år,
chef i privat sektor

Påbud uppifrån kan ha lite motsatt effekt, hostiliteten blir värre. Framför allt vid grov jargong. Hur man motarbetar detta genuint är väldigt svårt.

Kvinna, 41 år, inom IT

Utsattas önskemål till fackförbund och arbetsgivare

Ett urval av öppna svar från yrkesverksamma med erfarenhet av trakasserier

Utifrån dina erfarenheter av trakasserier och sexuella trakasserier i ditt yrkesliv, finns det något du önskar att fackförbund eller arbetsgivare skulle göra för att skapa en bättre arbetsmiljö?

Butiksvakter när det är
öppet sent på kvällar.

Kvinna, 65 år, inom
handeln

Arbeta för att få in fler
kvinnor i mansdominerade
yrken och vice versa.

Kvinna, 57 år, inom
Handeln

Arbeta med jargongen på
mansdominerade
arbetsplatser.

Kvinna, 37 år, inom HR

Arbeta mer mot
trakasserier från patienter
och dess anhöriga.

Kvinna, 53 år, inom vård
och omsorg

Arbeta stenhårt mot
öppna kontorslandskap
och aktivitetsbaserade
kontorslandskap. De är
helvetet för oss med
autism/ADHD.

Man, 35 år, kommunal
sektor

Även män kan bli
trakasserade, tänk på det.

Man, 31 år,
inom utbildning

Jag jobbar inom psykiatri
med människor som är
sjuka. Det är ändå inte ok
att bli utsatt för fysiska
närmanden. Det finns en
attityd att det är en del av
jobbet.

Kvinna, 42 år, inom
vård och omsorg

Inte skicka vissa personer
på event där alkohol
förekommer om man vet
att dessa inte har ett gott
omdöme.

Kvinna, 25 år, inom privat
sektor



Om Trakasseribarometern 2026

Syfte, metod och samverkande parter

Trakasseribarometern 2026 – den femte rapporten

Därför gör vi en undersökning om sexuella och andra trakasserier i arbetslivet.

Trakasseribarometern syftar till att med gemensamma resurser samla, skapa och sprida kunskap om förekomsten av trakasserier i arbetslivet.

Det här är en faktabaserad verklighetsbild för att förstå graden av utsatthet, när trakasserier sker, vem som blir utsatt, av vem, hur det hanteras och vilket stöd anställda och chefer behöver. Insikterna från arbetet utgör ett faktabaserat beslutsunderlag för förändring och förbättring, för hela samhället.

Verian tog initiativ till den första Trakasseribarometern 2018, tillsammans med några av Sveriges främsta forskare på området. Detta är den femte rapporten. Deltagare (i bokstavsordning):

[Akademikerförbundet SSR](#)

[Handels](#)

[Industriarbetsgivarna](#)

[IF Metall](#)

[Kommunal](#)

[LO](#)

[Unionen](#)

Samt forskaren Fredrik Lövström Bondestam, föreståndare för [Nationella sekretariatet för genusforskning](#), Göteborgs universitet. Arbetet projektleds av [Verian](#)

Metod



Sveriges yrkesverksamma befolkning, 18-65 år



6 506 svar. Antalet svar för respektive fråga står under varje graf. Skalfrågor redovisas som en sammanslagning av de positiva respektive negativa andelarna om inget annat anges.



4 april – 12 maj 2026



Online. Intervjuerna gjordes via slumpmässigt rekryterade Sifopanelen. Resultatet vägdes på kön, ålder och region för att spegla den yrkesverksamma befolkningen i Sverige.



Kontakt.

[Katarina Hajdu](#) 076 53 62 359

[Anton Wallin](#) 076 53 62 118

Vill du veta mer om Trakasseribarometern?

Ta gärna kontakt med oss



Katarina Hajdu

Kundansvarig

076 53 62 359

katarina.hajdu@veriangroup.com

www.veriangroup.com/sv



Anton Wallin

Projektledare

076 53 62 118

anton.wallin@veriangroup.com

Denna rapport och de fyra tidigare finns på vår sajt.



Powering decisions
that shape the world.

2026 Verian Group. All information and data contained in this document is the property of Verian Group, and cannot be reproduced without our prior permission.