



Harcèlement sexuel au travail :

ce qu'il est, ce qu'il n'est pas et comment il nuit à votre organisation

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

De nombreuses personnes pensent que le harcèlement sexuel implique une situation très précise : un patron (habituellement un homme) menaçant de congédier une subordonnée directe (généralement une femme) si elle n'accepte pas d'avoir des relations sexuelles avec lui. Mais ce scénario n'est qu'un des nombreux exemples de harcèlement sexuel.

En réalité, les recherches démontrent que le harcèlement sexuel englobe un vaste éventail de comportements dénigrants, dégradants ou humiliants enracinés dans les croyances traditionnelles et hétéronormatives au sujet du sexe et du genre¹. Bien que le harcèlement sexuel inclut des comportements visant à établir une relation sexuelle, il peut également s'agir de commentaires sexistes qui visent à renforcer les normes sur la façon dont les femmes et les hommes sont « supposé.e.s » de se comporter².

Alors que les organisations continuent de lutter contre ce problème, souvent très publiquement, il est essentiel que les dirigeant.e.s reconnaissent les réalités, les mythes et les coûts liés au harcèlement sexuel pour leurs employé.e.s et leur entreprise. En particulier, les dirigeant.e.s doivent porter attention aux nombreux facteurs organisationnels qui influencent la fréquence à laquelle le harcèlement sexuel se produit et ce qui arrive quand il se produit³.

Bien que les individus sont directement responsables de leur comportement, le climat et la structure d'une organisation - comme une dynamique du pouvoir bien ancrée ou un environnement dominé par les hommes - jouent un rôle important dans la fréquence et la récurrence du harcèlement sexuel⁴. Les entreprises et les dirigeant.e.s qui reconnaissent le vaste éventail de comportements liés au harcèlement sexuel et le changement de culture organisationnelle nécessaire pour y remédier seront prêts à déployer les efforts essentiels pour lutter contre ce problème majeur sur le lieu de travail.

TROIS TYPES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis des décennies, les chercheur.euse.s constatent qu'il existe trois grands types de harcèlement sexuel⁵, bien que la culture populaire se concentre uniquement sur les avances sexuelles⁶. Ces formes de harcèlement se produisent souvent en parallèle les unes des autres⁷ et peuvent se produire en personne ou en ligne⁸.

TYPE DE HARCÈLEMENT SEXUEL	DÉFINITION	EXEMPLES	OCCURRENCE ⁹
HARCÈLEMENT SEXISTE	Comportement dégradant qui ne vise pas à entamer un rapport sexuel, mais qui exprime plutôt des attitudes hostiles ou offensantes à l'égard de votre genre	<ul style="list-style-type: none">• Blagues grossières ou insultes sexuelles• Gestes obscènes• Commentaires sexistes	Le type de harcèlement sexuel le plus courant
ATTENTION SEXUELLE NON DÉSIRÉE	Avances et comportements sexuels qui sont importuns et qui nuisent à votre travail et à votre bien-être psychologique	<ul style="list-style-type: none">• Discussions sexuelles, regards ou signaux non désirés• Touchers ou caresses non désirés• Pression acharnée pour accepter un rendez-vous ou un rapport sexuel après que vous ayez dit non	Très souvent accompagné de harcèlement sexiste
COERCITION SEXUELLE	Menaces ou incitations qui rendent les conditions d'emploi conditionnelles à la coopération sexuelle	<ul style="list-style-type: none">• Menaces de conséquences professionnelles si les demandes sexuelles ne sont pas satisfaites• Offrir des récompenses professionnelles en échange d'activités sexuelles	Presque toujours accompagné de harcèlement sexiste et d'attention sexuelle non désirée

Comme vous pouvez le constater, la forme la plus courante de harcèlement sexuel ne consiste pas à tenter d'avoir une relation sexuelle avec un.e collègue ou un.e subordonné.e direct.e, et n'inclut souvent pas les actes physiques de harcèlement. Examinons d'autres idées fausses et comment elles diffèrent de la réalité du harcèlement sexuel.

CINQ IDÉES FAUSSES COURANTES AU SUJET DU HARCÈLEMENT SEXUEL

IDÉE FAUSSE :

Le harcèlement sexuel est causé par le désir sexuel

« Le harcèlement sexuel [sert] d'outil pour contrôler les manières appropriées "d'agir selon son genre" sur le lieu de travail et pour pénaliser la non-conformité de genre. »

– Heather McLaughlin, Christopher Uggen et Amy Blackstone¹⁸

De nombreuses personnes croient que le désir sexuel cause le harcèlement sexuel¹⁰, mais les données ne soutiennent pas cette idée. Au contraire, les recherches démontrent constamment que le harcèlement sexuel est un moyen de renforcer les rôles traditionnels de genre et la hiérarchie de genre qu'ils soutiennent¹¹. Le harcèlement sexuel envers les femmes n'est généralement pas une question de désir sexuel, mais plutôt un moyen de mettre les femmes à leur place. Par exemple, les femmes sont plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel lorsqu'elles :

- Adoptent des attitudes féministes¹² ou s'engagent dans le militantisme féministe¹³.
- Poursuivent des carrières dans un domaine dominé par les hommes¹⁴.
- Possèdent des traits de personnalité considérés comme masculins selon les stéréotypes¹⁵.
- Ont une présentation de genre plus masculine¹⁶.
- Font partie de la communauté LGBTQ+¹⁷.

IDÉE FAUSSE :

Les hommes ne peuvent pas subir de harcèlement sexuel

« Le harcèlement perpétré par un homme à l'encontre d'un autre homme consiste souvent à faire valoir une vision hétéronormative de la masculinité qui est hostile à toute personne qui ne se conforme pas à cette vision, qu'il s'agisse d'une personne jeune, inexpérimentée, gaie ou autrement considérée comme "pas assez virile". »

– Lilia Cortina, Victor Sojo et Tine Kohler²⁵

Une autre idée fautive est que les hommes ne peuvent pas subir de harcèlement sexuel. La réalité est que les hommes subissent souvent du harcèlement sexuel, généralement dans le but explicite de contrôler la masculinité. Le harceleur est souvent un homme qui insulte un autre homme parce qu'il n'est pas assez « viril », généralement en utilisant des blagues grossières et des insultes dénigrantes qui dégradent la cible pour tout comportement, réel ou imaginé, qui pourrait être considéré comme féminin¹⁹, notamment :

- S'engager dans le militantisme féministe²⁰.
- Poursuivre une carrière dans un domaine dominé par les femmes²¹.
- Être doux ou timide²².
- Assumer des responsabilités parentales comme la garde d'enfants²³.
- Faire partie de la communauté LGBTQ+²⁴.

IDÉE FAUSSE :

Le harcèlement sexuel est perpétré par quelques mauvais acteurs

« Le harcèlement sexuel n'est pas simplement lié au mauvais comportement de quelques personnes malavisées ou malveillantes... C'est de la discrimination. Ces cultures et ces structures d'inégalité doivent être reconnues et démantelées si l'on veut que le harcèlement sexuel et d'autres actes de violence soient éliminés. »

– Purna Sen, Eunice Borges, Estefania Guallar, et Jade Cochran³⁵

L'idée que le harcèlement sexuel est commis en cachette par quelques « mauvais acteurs », c'est-à-dire un petit nombre de personnes qui ont l'intention de faire du mal, est fautive.

Les principaux facteurs du harcèlement sexuel sont plutôt le climat et les conditions organisationnels. Ces facteurs façonnent fondamentalement la façon dont les employé.e.s interagissent et se traitent les uns les autres et, par conséquent, la façon dont le harcèlement sexuel se produit. Les recherches ont permis de déterminer certaines des principales conditions organisationnelles liées à des taux plus élevés de harcèlement sexuel :

- L'absence ou la mauvaise application de politiques pour lutter contre le harcèlement sexuel²⁶.
- Les milieux de travail dominés par les hommes, où la plupart des employé.e.s et des dirigeants sont des hommes ou les secteurs où les femmes ont été exclues historiquement (p. ex., l'armée)²⁷.
- Une structure organisationnelle fortement hiérarchique avec de grands écarts de pouvoir entre les employé.e.s²⁸.
- Des climats organisationnels où la civilité²⁹ et le respect³⁰ ne sont pas favorisés ou qui sont discriminatoires³¹.
- **Les cultures combatives**, où la quête pour dominer les autres et pour obtenir le pouvoir, l'autorité et le statut est valorisée³².

D'autre part, les organisations qui ne tolèrent pas les comportements offensants ou dénigrants ont tendance à avoir des taux plus faibles de harcèlement sexuel³³. Plus particulièrement, des taux plus faibles de harcèlement sexuel surviennent lorsque la direction renforce les normes relatives au respect et prend les plaintes de harcèlement au sérieux³⁴.

IDÉE FAUSSE :

Le harcèlement sexuel est rare

RECONNAISSONS-NOUS LE HARCÈLEMENT SEXUEL?

Des études ont révélé que même si plus de la moitié des femmes subissent un comportement qui correspond à la définition du harcèlement sexuel au travail, seulement la moitié de ces femmes nomment ces expériences comme étant du « harcèlement sexuel »⁴⁸. Elles sont encore moins susceptibles de le faire lorsque les comportements impliquent du harcèlement sexiste⁴⁹. Mais peu importe si la cible nomme le comportement, ses répercussions négatives persistent.

Le harcèlement sexuel est plus courant que vous ne le pensez, et il varie en fonction du genre, de l'orientation sexuelle, de la race, du secteur et plus encore. On estime que dans le monde entier, environ 75 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel à un moment donné de leur vie, soit deux milliards de femmes³⁶. Bien que la plupart des études scientifiques se concentrent sur les femmes qui travaillent aux États-Unis, les recherches montrent que des taux élevés de harcèlement sexuel en milieu de travail existent partout dans le monde, reflétant un problème mondial persistant et de longue date :

- Au Canada, 67 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel au travail³⁷.
- Au sein de l'Union européenne, 81 % des femmes en Autriche, 72 % des femmes en Allemagne, 78 % des femmes au Luxembourg et 32 % des femmes aux Pays-Bas ont subi du harcèlement sexuel au travail³⁸.
- Au Mexique, 47 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel au travail³⁹.
- Au Royaume-Uni, 54 % des femmes ont subi du harcèlement sexuel au travail⁴⁰.
- Dans les lieux de travail aux États-Unis :
 - Au moins 50 % des femmes⁴¹ et 40 % des hommes⁴² ont subi du harcèlement sexuel au travail.
 - Les employé.e.s lesbiennes, gai.e.s, bisexuel.le.s et queers (77 %) sont plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel que les employé.e.s hétérosexuel.le.s (30 %)⁴³.
 - Parmi les femmes, les femmes noires (62 %) sont plus susceptibles de subir du harcèlement sexuel au travail que les femmes blanches (56 %)⁴⁴, reflétant des systèmes intersectionnels de racisme et de sexisme⁴⁵.
- Les taux sont également plus élevés dans les contextes organisationnels qui tolèrent le harcèlement sexuel (p. ex., dans les organisations dominées par des hommes ayant une dynamique hiérarchique bien ancrée, comme l'armée⁴⁶ et les centres médicaux⁴⁷).

La prévalence de ces expériences indique que malgré une attention accrue, les organisations du monde entier ont de la difficulté à lutter efficacement contre le harcèlement sexuel.

IDÉE FAUSSE :

Le harcèlement sexuel est inoffensif

Le harcèlement sexuel n'est pas des plaisanteries inoffensives ni des compliments mal compris. Il entraîne une foule de conséquences négatives sur la santé mentale et physique ainsi que des conséquences professionnelles pour ses cibles, notamment :

- Dépression, anxiété et stress post-traumatique⁵⁰.
- Maux de tête et problèmes de sommeil⁵¹.
- Diminution de l'état de santé général⁵².
- Sentiment de ne pas être en sécurité au travail⁵³.
- Augmentation des cas d'épuisement professionnel et du roulement de personnel⁵⁴.
- Changements de poste et stress financier⁵⁵.

Les effets négatifs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail s'étendent également au-delà de ses cibles précises : les recherches démontrent que les employé.e.s qui sont *témoins* de harcèlement sexuel envers les autres rapportent une diminution de la satisfaction au travail et du bien-être psychologique, ainsi qu'une augmentation des cas d'épuisement professionnel et du roulement de personnel⁵⁶.

COÛTS POUR LES ORGANISATIONS

Bien que le harcèlement sexuel soit dévastateur pour les cibles et les témoins, il est également mauvais pour les affaires, avec des conséquences omniprésentes et dommageables pour les employé.e.s et leurs organisations.

Coûts relatifs aux employés et au fonctionnement

Une méta-analyse de près de 90 études différentes menées auprès d'environ 75 000 employé.e.s a révélé des effets négatifs sur le lieu de travail dans deux principaux domaines⁵⁷ :

Effacité des employé.e.s

- Les cibles de harcèlement sexuel rapportent une diminution de la satisfaction professionnelle et de l'engagement organisationnel.
- D'autres recherches ont révélé que le harcèlement sexuel est lié à une augmentation du stress au travail⁵⁸, du désengagement⁵⁹ et des cas d'épuisement professionnel⁶⁰, qui ont tous une incidence sur la productivité⁶¹.

Fonctionnement organisationnel

- Les cibles de harcèlement sexuel rapportent une insatisfaction à l'égard de leurs collègues, de leurs superviseur.e.s et de leur travail dans l'ensemble.
- D'autres recherches révèlent également que le harcèlement sexuel nuit au fonctionnement d'une équipe en augmentant les conflits entre les membres de l'équipe et les conflits entre les tâches, ainsi qu'en diminuant le rendement de l'équipe⁶².
- Les cibles de harcèlement sexuel font également état d'une augmentation des taux de roulement intentionnels⁶³ et réels⁶⁴ : les cibles de harcèlement sexuel sont 6,5 fois plus susceptibles de changer d'emploi que les employé.e.s qui ne subissent pas de harcèlement sexuel⁶⁵.

Ces effets négatifs sont présents, peu importe le sous-type précis de harcèlement sexuel signalé. Fait important, l'incidence négative du harcèlement sexiste, la forme la plus courante de harcèlement sexuel, est aussi importante et même plus importante dans certains cas, que l'incidence négative de l'attention sexuelle non désirée et de la coercition sexuelle⁶⁶.

Coûts financiers et dommages à la réputation

D'autres études ont révélé des coûts supplémentaires importants pour les organisations :

- Le harcèlement sexuel peut entraîner des coûts financiers liés à l'augmentation du roulement de personnel et au recrutement⁶⁷, aux enquêtes et aux conseils juridiques⁶⁸, aux pertes de productivité⁶⁹ et à la diminution du rendement financier d'une équipe⁷⁰.
- Des études révèlent également que le harcèlement sexuel a un effet négatif sur les attitudes des individus envers une marque et son image⁷¹.

EN SAVOIR PLUS

Le harcèlement sexuel est dommageable et coûteux. Les entreprises et les dirigeant.e.s prendront des mesures pour les prévenir en abandonnant ces idées fausses et en éliminant les facteurs organisationnels qui favorisent le harcèlement sexuel. Pour en savoir plus, consultez les ressources suivantes :

Ressources de Catalyst :

- [Bystander Intervention - How You Can Stop Sexual Harassment at Work \(Intervention des témoins - comment vous pouvez arrêter le harcèlement sexuel au travail \(Flash-connaissance\)\)](#)
- [Sexual Harassment and Women of Color \(Harcèlement sexuel et femmes de couleur \(billet de blogue\)\)](#)
- [Sexual Harassment in the Workplace: How Companies Can Prepare, Prevent, Respond, and Transform Their Culture \(Harcèlement sexuel en milieu de travail : comment les entreprises peuvent préparer, prévenir, réagir et transformer leur culture \(rapport\)\)](#)
- [Harcèlement sexuel en milieu de travail : ce que les employeurs doivent savoir \(Infographique\)](#)
- [Sex Discrimination and Sexual Harassment \(Discrimination sexuelle et harcèlement sexuel \(point de vue\)\)](#)

Ressources supplémentaires

- [EEOC 2016 Report: Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace](#)
- [Rapport 2018 d'ONU Femmes : Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo.](#)
- [Sexual Harassment: How It Stands Around the Globe](#)
- [Institute for Women's Policy Research 2018 Brief: Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs](#)
- [NASEM 2018 Report: Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine](#)

Comment citer : Brassel, S. (2022). *Harcèlement sexuel au travail : ce qu'il est, ce qu'il n'est pas et comment il nuit à votre organisation (aperçu thématique)*. Catalyst.

NOTES EN BAS DE PAGE

1. Berdahl, J. L. (2007b). *Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy*. *Academy of Management Review*, 32, 641-658; Stockdale, M., Visio, M., et Batra, L. (1999). *The sexual harassment of men: Evidence for a broader theory of sexual harassment and sex discrimination*. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5(3), 630-664.
2. Berdahl, J. L. (2007a). *The sexual harassment of uppity women*. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 425-437.
3. Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., et Magley, V. J. (1997). *Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model*. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578; Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., et Stibal, J. (2003). *Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities*. *Personnel Psychology*, 56(3), 607-631.
4. *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. (2018). National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine.
5. Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., et Drasgow, F. (1995). *Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances*. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445; Cortina, L., et Areguin, M. (2021). *Putting people down and pushing them out: Sexual harassment in the workplace*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 285-309.
6. Herrera, A., Herrera, C., et Expósito, F. (2016). *Is the beautiful always so good? Influence of physical attractiveness on the social perception of sexual harassment*. *International Journal of Social Psychology*, 31(2), 224-253.
7. Schneider, K. T., Swan, S., et Fitzgerald, L. F. (1997). *Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations*. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 401-415.
8. Rubin, J. (2019). *#Fragilemasculinity: The roles of masculinity threat and anonymity in men's endorsement and perpetration of online gender harassment*. [Thèse de doctorat, Université du Michigan]. Deep Blue Data.
9. Schneider et al. (1997).
10. Herrera, Herrera, et Expósito (2016).
11. Berdahl, 2007a; Holland, K. J., et Cortina, L. M. (2013). *When sexism and feminism collide: The sexual harassment of feminist working women*. *Psychology of Women Quarterly*, 37(2), 192-208; Leskinen, E. A., Rabelo, V. C., et Cortina, L. M. (2015). *Gender stereotyping and harassment: A "catch-22" for women in the workplace*. *Psychology, Public Policy, and Law*, 21(2), 192-204.
12. Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., et Grasselli, A. (2003). *Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 853-70.
13. Holland et Cortina, 2013.
14. Berdahl (2007a).
15. Berdahl (2007a).
16. Leskinen, Rabelo, et Cortina, (2015).
17. Brassel, S. (2020). *It's not just "bad apples" - It's also about the barrel: Critically analyzing organizational and social factors in sexual harassment rates and outcomes*. [Thèse de doctorat, Université du Michigan]. Deep Blue Data; Konik, J., et Cortina, L. M. (2008). *Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality*. *Social Justice Research*, 21, 313-337.
18. McLaughlin, H., Uggen, C., et Blackstone, A. (2012, p. 626). *Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power*. *American Sociological Review*, 77, 625-647.
19. Waldo, C. R., Berdahl, J. L., et Fitzgerald, L. F. (1998). *Are men sexually harassed? If so, by whom?* *Law and Human Behavior*, 22, 59-79.
20. Holland, K. J., Rabelo, V. C., Gustafson, A. M., Seabrook, R. C., et Cortina, L. M. (2016). *Sexual harassment against men: Examining the roles of feminist activism, sexuality, and organizational context*. *Psychology of Men & Masculinity*, 17, 17-29.
21. Brassel (2020).
22. Berdahl, J. T. et Moon, S. H. (2013). *Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving*. *Journal of Social Issues*, 69, 341-366.
23. Berdahl et Moon (2013).
24. Brassel (2020); Konik et Cortina (2008).
25. Cortina, L., Sojo, V., et Kohler, T. (14 février 2020). *Busting the myths about sexual harassment*. *Pursuit*.
26. Willness, C. R., Steel, P., et Lee, K. (2007). *A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment*. *Personnel Psychology*, 60, 127-162.
27. *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. (2018). National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine.
28. *Sexual harassment of women: Climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. (2018). National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine.
29. Lim, S. et Cortina, L. M. (2005). *Interpersonal mistreatment in the workplace: The interface and impact of general incivility and sexual harassment*. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 483-496.
30. Robotham, K. et Cortina, L. (2019). *Promoting respect as a solution to workplace harassment*. *Equality, Diversity, and Inclusion*, 40(4), 410-429.
31. Brassel (2020).
32. Glick, P., Berdahl, J. L., et Alonso, N. M. (2018). *Development and validation of the masculinity contest culture scale*. *Journal of Social Issues*, 74(3), 449-476; Brassel, 2020; *How combative cultures prevent men from interrupting sexism*. (2020). Catalyst.

33. Willness et al. (2007).
34. Robotham et Cortina (2019); Willness et al. (2007).
35. Sen, P., Borges, E., Guallar, E., et Cochran, J. (2018, p. 12). *Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo*. ONU Femmes.
36. *Sexual harassment: At least 2 billion women*. (1^{er} février 2018). Inter Press Service.
37. Hughes, K. et Tadic, V. (1998). 'Something to deal with': Customer sexual harassment and women's retail service work in Canada. *Gender, Work, & Organization*, 5(4), 207-219.
38. Timmerman, G. et Bajema, C. (1999). Incidence and methodology in sexual harassment research in Northwest Europe. *Women's Studies International Forum*, 22(6), 673-681.
39. Trueba de Avendano, L. (2003). *A report on sexual harassment in the workplace in Mexico*. Kheel Center for Labor-Management Documentation & Archives.
40. Timmerman et Bajema (1999).
41. Rospenda, K., Richman, J., et Shannon, C. (2009). Prevalence and mental health correlates of harassment and discrimination in the workplace: Results from a national study. *Journal of Interpersonal Violence*, 24(5), 819-843.
42. Rospenda et al. (2009).
43. Konik et Cortina (2008).
44. Cortina, L. M., Swan, S., Fitzgerald, L. F., et Waldo, C. (1998). Sexual harassment and assault: Chilling the climate for women in academia. *Psychology of Women Quarterly*, 22(3), 419-441.
45. Buchanan, N. T. (2005). The nexus of race and gender domination: The racialized sexual harassment of African American women. P. Morgan et J. Gruber (Eds.), *In the Company of Men: Re-discovering the Links Between Sexual Harassment and Male Domination*, 294-320. Northeastern University Press.
46. Ilies et al. (2003).
47. Vargas, E., Brassel, S., Cortina, L., Settles, I., Johnson, T. R. B., et Jagsi, R. (2020). #MedToo: A large-scale examination of the incidence and impact of sexual harassment of physicians and other faculty at an academic medical center. *Journal of Women's Health*, 29(1), 13-20.
48. 48: Ilies et al. (2003).
49. Holland et Cortina (2013).
50. Reed, A., Collinworth, L., Lawson, A., et Fitzgerald, L. (2016). The psychological impact of victimization: Examining the "abuse defense" in a sample of harassment litigants. *Psychological Injury and Law*, 9, 230-240.
51. Celik, Y. et Celik, S. (2007). Sexual harassment against nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*, 39(2), 200-206; Steine, I., Skogen, J. C., Hysing, M., Puigvert, L., Schonning, V., et Sivertsen, B. 2021. Sexual harassment and assault predict sleep disturbances and is partly mediated by nightmares: Findings from a national survey of all university students in Norway. *Journal of Sleep Research*, e13338.
52. Sojo, V., Wood, R., et Genat, A. (2016). Harmful workplace experiences and women's occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 1-40.
53. Vargas et al. (2020).
54. Deery, S., Walsh, J., et Guest, D. (2011). Workplace aggression: The effects of harassment on job burnout and turnover intentions. *Work, Employment and Society*, 25(4), 742-759.
55. McLaughlin, H., Uggen, C., et Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 31(3), 333-358.
56. Miner-Rubino, K. et Cortina, L. (2007). Beyond targets: Consequences of vicarious exposure to misogyny at work. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1254-1269.
57. Sojo et al. (2016).
58. Lim et Cortina (2005).
59. Lim et Cortina (2005).
60. Deery, Walsh, et Guest (2011).
61. Willness et al. (2007).
62. Raver, J. et Gelfand, M. (2005). Beyond the individual victim: Linking sexual harassment, team processes, and team performance. *The Academy of Management Journal*, 48(3), 387-400.
63. Vargas et al. (2020).
64. McLaughlin et al. (2017).
65. McLaughlin et al. (2017).
66. Sojo et al. (2016).
67. Faley, R., Knapp, D., Kustis, G., et Dubois, C. (1999). Estimating the organizational costs of sexual harassment: The case of the U.S Army. *Journal of Business and Psychology*, 13(4), 461-484.
68. Feldblum, C. et Lipnic, V. (2016). *Report of the select task force on the study of harassment in the workplace*. US Equal Employment Opportunity Commission.
69. Willness et al. (2007).
70. Raver et Gelfand (2005).
71. Sierra, J., Compton, N., et Frias-Gutierrez, K. (2008). Brand response-effects of perceived sexual harassment in the workplace. *Journal of Business and Management*, 14(2), 145- 197.