



Harcèlement sexuel au travail :

ce qu'il est, ce qu'il n'est pas et comment il nuit à votre organisation (aperçu thématique)

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Beaucoup pensent que le harcèlement sexuel est une situation très particulière : un responsable (généralement un homme) menace de licencier un ou (le plus souvent) une subordonnée directe si elle refuse d'avoir une relation sexuelle avec lui. En fait, ce n'est qu'une des nombreuses situations relevant du harcèlement sexuel.

En réalité, 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 genre.¹ S'il peut s'agir de comportements visant à provoquer une relation sexuelle, le harcèlement sexuel peut également inclure des remarques sexistes destinées à renforcer les normes sur la façon dont les femmes et les hommes sont « censés » se comporter.²

Alors que les organisations continuent de lutter contre ce problème – souvent de manière très publique –, il est essentiel que les dirigeants reconnaissent les réalités, les mythes et les coûts du harcèlement sexuel, tant pour leurs employé(e)s que pour leur entreprise. Les leaders doivent, en particulier, prêter attention aux nombreux facteurs organisationnels qui déterminent la fréquence du harcèlement sexuel et à leurs conséquences.³

Bien que les individus soient directement responsables de leur comportement, le climat et la structuration d'un groupe (par exemple, s'il a une structure hiérarchique forte ou s'il est dominé par des hommes) jouent un rôle essentiel dans les risques d'apparition et de récurrence du harcèlement sexuel⁴. Les entreprises et leurs leaders doivent reconnaître la diversité des comportements relevant du harcèlement sexuel et promouvoir un changement de culture et y remédier efficacement.

TROIS TYPES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Depuis plusieurs décennies, les chercheurs identifient constamment trois grands types de harcèlement sexuel⁵, alors que la culture populaire se concentre sur les seules avances sexuelles⁶. Ces formes de harcèlement se combinent souvent entre elles⁷ et peuvent se produire en face à face ou en ligne⁸.

TYPE DE HARCÈLEMENT SEXUEL	DÉFINITION	EXEMPLES	OCCURRENCE ⁹
HARCÈLEMENT DE GENRE	Comportement dégradant qui n'a pas pour but d'entamer une relation sexuelle, mais qui, au contraire, véhicule des attitudes hostiles ou offensantes à l'égard de votre genre.	<ul style="list-style-type: none">• Blagues grossières ou insultes à caractère sexuel.• Gestes obscènes.• Commentaires sexistes.	Forme la plus courante de harcèlement sexuel.
ATTENTION SEXUELLE NON DÉSIRÉE	Avances sexuelles et comportements déplacés qui nuisent à votre travail et à votre bien-être psychologique.	<ul style="list-style-type: none">• Discussions, regards ou signaux sexuels non désirés.• Attouchements ou caresses non désirés.• Pression incessante pour obtenir un rendez-vous ou des relations sexuelles après un refus.	S'accompagne très souvent de harcèlement de genre.
HARCÈLEMENT SEXUEL PAR CONTRAINTE	Menaces ou pots-de-vin qui conditionnent les conditions d'emploi à une coopération sexuelle.	<ul style="list-style-type: none">• Menaces de conséquences professionnelles si les propositions sexuelles sont déclinées.• Offre de récompenses professionnelles en échange de faveurs sexuelles.	Elle est presque toujours accompagnée de harcèlement de genre et d'une agression sexuelle non désirée.

Comme vous le voyez, la forme la plus courante de harcèlement sexuel n'implique pas de tenter d'avoir des relations sexuelles avec un(e) collègue ou un(e) subordonné(e) direct(e), et n'inclut souvent pas d'actes physiques de harcèlement. Découvrons d'autres idées fausses et leurs différences par rapport à la réalité du harcèlement sexuel.

CINQ FAUSSES IDÉES RÉPANDUES SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

IDÉE FAUSSE :

Le harcèlement sexuel est dû au désir sexuel.

« Le harcèlement sexuel [sert d'] instrument de contrôle des manières appropriées de se comporter selon son genre sur le lieu de travail de sanction en cas de non-conformité au genre. »

– Heather McLaughlin, Christopher Uggen et Amy Blackstone¹⁸

Beaucoup pensent que le désir sexuel est à l'origine du harcèlement sexuel¹⁰, mais aucune étude ne le confirme. Au contraire, les recherches montrent à chaque fois que le harcèlement sexuel est un moyen de renforcer les rôles traditionnels des hommes et des femmes et la hiérarchie des sexes qu'ils sous-tendent¹¹. Le harcèlement sexuel à l'égard des femmes n'est généralement pas une question de désir sexuel, mais plutôt de besoin de remettre les femmes « à leur place ». Par exemple, les femmes sont plus susceptibles d'être harcelées sexuellement lorsqu'elles :

- Adoptent une attitude féministe¹² et/ou s'engagent dans des groupes féministes¹³.
- Poursuivent une carrière dans un domaine à prédominance masculine¹⁴.
- Possèdent des traits de personnalité stéréotypiquement masculins¹⁵.
- Présentent une image plus masculine de leur genre¹⁶.
- Sont LGBTQ+¹⁷.

IDÉE FAUSSE :

Les hommes ne peuvent pas être harcelés sexuellement.

« Le harcèlement entre hommes vise souvent à imposer une vision hétéronormative de la masculinité, hostile à toute personne qui ne s'y conforme pas, qu'il s'agisse d'un jeune, d'un garçon inexpérimenté, d'un homosexuel, ou de toute autre personne perçue comme "pas assez virile". »

– Lilia Cortina, Victor Sojo et Tine Kohler²⁵

Une autre idée fautive est que les hommes ne peuvent pas être harcelés sexuellement. En réalité, les hommes sont souvent victimes de harcèlement sexuel, en général 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 », souvent à grand renfort de blagues grossières et d'insultes dégradantes qui dénigrent la victime pour tout comportement, réel ou imaginé, qui pourrait être considéré comme efféminé¹⁹, par exemple :

- Militer pour la cause féministe²⁰.
- Poursuivre une carrière dans un domaine à prédominance féminine²¹.
- Parler doucement ou être timide²².
- Assumer des responsabilités parentales comme la garde d'enfants²³.
- Être LGBTQ+²⁴.

IDÉE FAUSSE :

Le harcèlement sexuel est commis par quelques personnes malveillantes.

« Le harcèlement sexuel ne se limite pas au comportement inapproprié de quelques personnes malavisées ou malveillantes. C'est de la discrimination. Ces cultures et structures d'inégalité doivent être identifiées et déconstruites si on veut mettre fin au harcèlement sexuel et à d'autres formes de violence sexiste. »

– Purna Sen, Eunice Borges, Estefania Guallar et Jade Cochran²⁵

L'idée que le harcèlement sexuel est commis à huis clos par une petite poignée de « personnes malveillantes » est erronée.

Au contraire, les conditions et le climat de la structure sont les principaux facteurs de harcèlement sexuel. Ces facteurs déterminent fondamentalement la manière dont les employés interagissent et se traitent mutuellement et, par conséquent, la possibilité et la manière dont le harcèlement sexuel se produit. Des recherches ont permis d'identifier des conditions assez précises qui engendrent des taux supérieurs de harcèlement sexuel :

- Absence ou non-application de politiques fortes de lutte contre le harcèlement sexuel²⁶.
- Environnements de travail à prédominance masculine, où la plupart du personnel et des leaders sont des hommes et/ou où les femmes ont historiquement été exclues (par exemple, l'armée)²⁷.
- Structure organisationnelle fortement hiérarchique avec une grande différence de pouvoir entre employés.²⁸
- Climats organisationnels marqués par les incivilités²⁹, l'irrespect³⁰ ou la discrimination³¹.
- **Cultures combatives**, où la valeur est attribuée à la recherche de la domination des autres et à la compétition pour le pouvoir, l'autorité et le statut³².

Au contraire, les entreprises/organisations ayant une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements offensants ou désobligeants ont tendance à avoir des taux de harcèlement sexuel plus faibles³³. En particulier, les taux de harcèlement sexuel sont plus bas lorsque la direction renforce ses exigences en matière de respect et traite avec sérieux les plaintes pour harcèlement³⁴.

IDÉE FAUSSE :

Le harcèlement sexuel est rare.

REPÉRONS-NOUS LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Des études montrent que, si plus de la moitié des femmes subissent un comportement correspondant à la définition du harcèlement sexuel au travail, seule la moitié qualifie ces expériences de « harcèlement sexuel »⁴⁸. Elles sont encore moins à le faire lorsqu'il s'agit de harcèlement de genre⁴⁹. Que la victime qualifie ou non le comportement, les conséquences négatives demeurent.

Le harcèlement sexuel est plus fréquent que vous ne le pensez. Il varie en fonction du genre, de l'orientation sexuelle, des origines ethniques, du secteur d'activité, etc. Selon les estimations, environ 75 % des femmes dans le monde ont été victimes de harcèlement sexuel à un moment de leur existence, ce qui représente 2 milliards de femmes³⁶. Bien que la plupart des études scientifiques portent sur les femmes actives américaines, les recherches menées dans le monde entier révèlent des taux élevés de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ce qui signale un problème mondial persistant et de longue date :

- Au Canada, 67 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail³⁷.
- Au sein de l'Union européenne, 81 % des femmes en Autriche, 72 % en Allemagne, 78 % au Luxembourg et 32 % aux Pays-Bas sont victimes de harcèlement sexuel au travail³⁸.
- Au Mexique, 47 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail³⁹.
- Au Royaume-Uni, 54 % des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail⁴⁰.
- Sur les lieux de travail américains :
 - Au moins 50 % des femmes⁴¹ et 40 % des hommes⁴² sont victimes de harcèlement sexuel au travail.
 - Les lesbiennes, gais, bisexuels et queers (77 %) sont plus susceptibles d'être victimes de harcèlement sexuel que les hétérosexuels (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, reflet d'une superposition des systèmes de racisme et de sexisme⁴⁵.
- Les chiffres sont également plus élevés dans les contextes organisationnels qui tolèrent le harcèlement sexuel (par exemple, dans les structures à prédominance masculine avec une forte dynamique du pouvoir hiérarchique, par exemple l'armée⁴⁶ et les centres médicaux⁴⁷).

La fréquence de ces expériences indique qu'en dépit d'une attention accrue, les organisations du monde entier peinent à lutter efficacement contre le harcèlement sexuel.

IDÉE FAUSSE :

Le harcèlement sexuel est sans danger.

Hélas, le harcèlement sexuel ne se résume pas à des plaisanteries anodines ou à des compliments mal interprétés. Il nuit de plusieurs manières à la santé mentale et physique, et entraîne des conséquences professionnelles les victimes :

- Dépression, anxiété et stress post-traumatique⁵⁰.
- Maux de tête et troubles du sommeil⁵¹.
- Dégradation de l'état de santé général⁵².
- Sentiment d'insécurité au travail⁵³.
- Augmentation de l'épuisement professionnel et des intentions de départ⁵⁴.
- Changements d'emploi et stress financier⁵⁵.

De surcroît, les effets négatifs du harcèlement sexuel sur le lieu de travail se font ressentir au-delà des victimes : Selon des études scientifiques, les employés *témoins* de harcèlement sexuel font état d'une baisse de leur satisfaction au travail et de leur bien-être psychologique. Les recherches montrent une hausse du taux d'épuisement professionnel et des intentions de départ de ces personnes⁵⁶.

COÛTS POUR LES ENTREPRISES/ORGANISATIONS

Si le harcèlement sexuel est dévastateur pour les victimes et les témoins, il est également néfaste pour les entreprises et autres structures, avec des conséquences dommageables pour les employés et leur établissement.

Coûts fonctionnels et en personnel

Une méta-analyse portant sur près de 90 études différentes auprès d'environ 75 000 employés révèle des effets négatifs sur le milieu de travail dans deux domaines principaux⁵⁷ :

Effacité du personnel

- Les victimes de harcèlement sexuel font état d'une diminution de la satisfaction au travail et de l'engagement professionnel.
- D'autres recherches montrent que le harcèlement sexuel entraîne une augmentation du stress au travail⁵⁸, un repli sur soi⁵⁹ et à un épuisement professionnel⁶⁰ autant de facteurs qui affectent la productivité⁶¹.

Fonctionnement de l'entreprise ou de l'organisation

- Les victimes de harcèlement sexuel font part de leur insatisfaction à l'égard de leurs collègues, de leurs supérieurs et de leur travail en général.
- D'autres recherches montrent également que le harcèlement sexuel nuit au fonctionnement de l'équipe en augmentant les conflits entre membres d'équipe et les conflits entre les tâches, ainsi qu'en diminuant le rendement de l'équipe⁶².
- Les victimes de harcèlement sexuel ont également des taux de départ prévus⁶³ et réels⁶⁴ à la hausse : les victimes de harcèlement sexuel sont 6,5 fois plus susceptibles de changer d'emploi que les autres⁶⁵.

Ces résultats négatifs se vérifient, quel que soit le sous-type spécifique de harcèlement sexuel signalé. Fait notable : l'impact négatif du harcèlement de genre - la forme la plus courante de harcèlement sexuel - est aussi fort, voire plus fort dans certains cas, que l'agression sexuelle non désirée et la contrainte⁶⁶.

Coûts financiers et réputationnels

D'autres études révèlent des coûts supplémentaires importants :

- Le harcèlement sexuel peut entraîner des coûts financiers liés à l'augmentation des départs et du recrutement⁶⁷, aux enquêtes et aux conseils juridiques⁶⁸, à la perte de productivité⁶⁹ et à une baisse des résultats financiers des équipes⁷⁰.
- Des études montrent également que le harcèlement sexuel a un effet négatif sur l'attitude des individus à l'égard d'une marque et de son image⁷¹.

EN SAVOIR PLUS

Le harcèlement sexuel est préjudiciable et coûteux. Les entreprises et les leaders avisés prendront des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel en déconstruisant ces idées fausses et en s'attaquant aux facteurs organisationnels qui favorisent le harcèlement sexuel. Pour en savoir plus, consultez les ressources suivantes :

Ressources Catalyst

- [Bystander Intervention - How You Can Stop Sexual Harassment at Work \(Knowledge Burst\)](#)
- [Sexual Harassment and Women of Color \(article de blog\)](#)
- [Sexual Harassment in the Workplace: How Companies Can Prepare, Prevent, Respond, and Transform Their Culture \(rapport\)](#)
- [Harcèlement sexuel sur le lieu de travail : Ce que les employeurs doivent savoir \(infographie\)](#)
- [Discrimination et harcèlement sexuels \(en bref\)](#)

Ressources supplémentaires

- [Rapport EEOC 2016 : Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace](#)
- [Rapport 2018 des Nations Unies sur les femmes : Vers la fin du harcèlement sexuel : l'urgence et la nature du changement à l'ère de #MeToo.](#)
- [Harcèlement sexuel : la situation dans le monde](#)
- [Rapport 2018 de l'Institute for Women's Policy Research : Sexual Harassment and Assault at Work: Understanding the Costs](#)
- [Rapport NASEM 2018 : 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 DE FIN

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., & 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., & 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., & 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., & Drasgow, F. (1995). *Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances*. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445; Cortina, L., & 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., & 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., & 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*. [Doctoral dissertation, University of Michigan]. Deep Blue Data.
9. Schneider et al. (1997).
10. Herrera, Herrera, & Expósito (2016).
11. Berdahl, 2007a; Holland, K. J., & 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., & 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., & Grasselli, A. (2003). *Sexual harassment under social identity threat : The computer harassment paradigm*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 853-70.
13. Holland & Cortina, 2013.
14. Berdahl (2007a).
15. Berdahl (2007a).
16. Leskinen, Rabelo, & 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*. [Doctoral dissertation, University of Michigan]. Deep Blue Data; Konik, J., & 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., & 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., & 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., & 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. & 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 & Moon (2013).
24. Brassel (2020); Konik & Cortina (2008).
25. Cortina, L., Sojo, V., & Kohler, T. (2020, February 14). *Busting the myths about sexual harassment*. *Pursuit*.
26. Willness, C. R., Steel, P., & 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. & 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. & 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., & 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 & Cortina (2019); Willness et al. (2007).
35. Sen, P., Borges, E., Guallar, E., & Cochran, J. (2018, p. 12). **Towards an end to sexual harassment : The urgency and nature of change in the era of #MeToo.** *UN Women*.
36. **Sexual harassment : At least 2 billion women.** (2018, February 1). *Inter Press Service*.
37. Hughes, K. & 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. & 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 & Bajema (1999).
41. Rospenda, K., Richman, J., & 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 & Cortina (2008).
44. Cortina, L. M., Swan, S., Fitzgerald, L. F., & 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.** In P. Morgan & 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., & 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 & Cortina (2013).
50. Reed, A., Collinworth, L., Lawson, A., & 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. & 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., & 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., & 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., & 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., & Blackstone, A. (2017). **The economic and career effects of sexual harassment on working women.** *Gender & Society*, 31(3), 333-358.
56. Miner-Rubino, K. & 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 & Cortina (2005).
59. Lim & Cortina (2005).
60. Deery, Walsh, & Guest (2011).
61. Willness et al. (2007).
62. Raver, J. & 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., & 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. & 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 & Gelfand (2005).
71. Sierra, J., Compton, N., & Frias-Gutierrez, K. (2008). **Brand response-effects of perceived sexual harassment in the workplace.** *Journal of Business and Management*, 14(2), 145- 197.