

# Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier

En undersökning på regeringens uppdrag





# **Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier**

En undersökning på regeringens uppdrag

**Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier**

En undersökning på regeringens uppdrag

UHR:s rapportserie 2019:2, Universitets- och högskolerådet, september 2019

Kontaktperson: Aleksandra Sjöstrand

978-91-7561-065-8

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se **[www.uhr.se](http://www.uhr.se)**.

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>5</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>6</b>
<b>Summary</b>	<b>8</b>
<b>Inledning och bakgrund</b>	<b>11</b>
Rapportens disposition	13
<b>Hinder och utmaningar för lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier</b>	<b>15</b>
Den akademiska kulturen och strukturen största utmaningen i arbetet mot sexuella trakasserier	15
Andra utmaningar för lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier	17
<b>Lärosätenas förebyggande arbete mot sexuella trakasserier</b>	<b>21</b>
#metoo-uppropen har påverkat lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier	21
Lärosätena vidtar olika typer av förebyggande insatser mot sexuella trakasserier	23
Kommentarer avseende lärosätenas förebyggande arbete utifrån gällande lagstiftning och externa uppdrag	42
Vilket stöd finns i forskningen om de förebyggande insatser som lyfts fram av lärosätena?	44
Studentkårernas syn på hur lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier fungerar varierar, de flesta har konkreta förbättringsförslag	51
De fackliga organisationernas syn på lärosätenas förebyggande arbete mot sexuella trakasserier	53
<b>Lärosätenas arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier</b>	<b>54</b>
Det förekommer att misstänkta sexuella trakasserier inte går vidare till en formell utredning	54
Majoriteten av lärosätena erbjuder olika typer av stödåtgärder för både anmälaren och den anmälda	56
Samtal är det vanligaste sättet att ta reda på om en person som anmäls för sexuella trakasserier förstått att den anmälda handlingen upplevts som sexuella trakasserier	57
Vanligt att berörda parter informeras löpande om hur utredningen genomförs och dess resultat	58
Lärosätena använder olika metoder för att ta reda på om en anmälan om sexuella trakasserier rör en enskild händelse eller om händelsen är en del av ett återkommande mönster	59
Skyndsamhetskravet vid utredningar av sexuella trakasserier uttrycks vanligtvis i interna dokument	60
Lärosätenas utredningar av sexuella trakasserier dokumenteras huvudsakligen genom diarieföring	61
Lärosätena arbetar på olika sätt för att säkerställa att personer som anmäler sexuella trakasserier inte drabbas av repressalier	62
Kommentarer avseende lärosätenas arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier utifrån gällande lagstiftning	63

Vilket stöd finns i forskningen om lärosätenas arbete när de fått kännedom om sexuella trakasserier?	64
Studentkårernas syn på hur väl lärosätenas ärendehantering fungerar varierar, ett antal problemområden lyfts fram	65
De fackliga organisationerna anser sig ofta inte ha tillräcklig insikt i lärosätenas hantering av sexuella trakasserier	67
<b>Referenser</b>	<b>68</b>
<b>Bilagor</b>	<b>72</b>
Bilaga 1: "Hans liv fortsätter som vanligt". Om upplevelser av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid svenska högskolor och universitet, från utsatta kvinnors perspektiv	73
Bilaga 2: UHR:s genomgång av lärosätenas externa webbplatser	114
Bilaga 3: Enkät om lärosätenas arbete om sexuella trakasserier	117
Bilaga 4: Enkät om studentkårers och lärosätens arbete mot sexuella trakasserier	124
Bilaga 5: Enkät om fackliga organisationers och lärosätens arbete mot sexuella trakasserier	129
Bilaga 6: Utmaningar för arbete mot sexuella trakasserier – vad säger forskning och undersökningar?	134
Bilaga 7: Lärosäten som fått enkäten	136
Bilaga 8: Exempel på lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier	139

# Förord

Hösten 2017 väcktes, eller återuppväcktes, den breda allmänhetens medvetande om frågor som rör jämställdhet, likabehandling och sexuella trakasserier genom uppropet #metoo. På utbildningsinstitutioner, som av naturen har olika former av individuella beroenden och en inte rakt igenom transparent verksamhet, kan det finnas risk för trakasserier. Det krävs därför kunskap om mekanismerna såväl som metoderna för att motarbeta dessa eftersom ingen student eller anställd på ett svenskt lärosäte ska behöva utsättas för diskriminering eller trakasserier.

Det uppdrag som Universitets- och högskolerådet (UHR) fick av regeringen; att samlat synliggöra lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier, samt arbetet när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier och att presentera goda exempel på detsamma, är därför särskilt angeläget för att öka och sprida kunskapen om de bakomliggande mekanismerna och fungerande sätt att arbeta mot förekomsten av sexuella trakasserier.

UHR stödjer högskolornas arbete för att öka mångfalden, skapa lika rättigheter och möjligheter inom högre utbildning och för att arbeta mot diskriminering utifrån alla diskrimineringsgrunder. Att förebygga och hantera sexuella trakasserier är en viktig och svår uppgift för svenska lärosäten och här har UHR möjligheter att bidra och fungera som stöd utifrån kunskapen från den nu avslutade utredningen.



Karin Röding,  
Generaldirektör, UHR

# Sammanfattning

På regeringens uppdrag har Universitets- och högskolerådet (UHR) undersökt universitets och högskolors arbete med att förebygga sexuella trakasserier samt deras arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier. UHR har kompletterat lärosätenas beskrivningar av det egna arbetet med enkäter från studentkårer och fackliga organisationer, workshops, hearings, och en intervjustudie med kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier i högskolan. Analysen har gjorts utifrån lagstiftning, forskning och relevanta rapporter.

Vittnesmålen från kvinnliga akademiker som samlats under #akademiuppropet har synliggjort att sexuella trakasserier är ett allvarligt problem som högskolesektorn ännu inte har löst. Akademin kännetecknas av flera aspekter som enligt forskning skapar förutsättningar för att sexuella trakasserier inträffar och tillåts fortsätta, bland annat utpräglad statushierarki, osäkra anställningsvillkor, olika makt- och beroendeförhållanden och obalans mellan den formella och informella makten. I UHR:s undersökning framkommer att lärosätena upplever att den största utmaningen i arbetet mot sexuella trakasserier är den akademiska strukturen och kulturen.

Undersökningen visar också att lärosätenas förebyggande arbete huvudsakligen är en juridisk process som riktas till utsatta eller potentiellt utsatta individer. Följaktligen utgår de förebyggande åtgärder som beskrivs från uppfattningen att sexuella trakasserier är ett avgränsat, situationsbaserat individproblem. Förebyggande åtgärder som tar sig an akademisk kultur och struktur saknas.

För flera lärosäten har vittnesmålen i #akademiuppropet fungerat som en ögonöppnare och lett till att frågan om sexuella trakasserier har fått ökad aktualitet. Ett flertal av lärosätenas insatser startades efter #metoo, och en del av dem befinner sig fortfarande på planeringsstadiet. Det innebär att det saknas goda exempel på heltäckande lösningar när det gäller lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier. Med detta förbehåll har UHR valt ut några exempel på lärosäten som har påbörjat ett arbete i större skala, bestående av flera komponenter.

I sin roll som arbetsgivare och utbildningsanordnare har lärosäten ansvar gentemot anställda, doktorander och studenter för att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier och agera för att stoppa dem om de ändå skulle uppstå. UHR:s undersökning visar att det är vanligast att förebyggande insatser riktar sig till anställda. Trots att doktorander är en särskilt utsatt grupp inom högskolan är det endast ett fåtal lärosäten som lyfter fram insatser specifikt riktade till doktorander. Insatser riktade till studenter sker framför allt vid mottagandet av nya studenter och få insatser avser studenter som är inne i utbildningen. Det är vanligt att insatser riktade till studenter sker i samarbete med studentkårer och lärosätena förlitar sig i mångt och mycket på studentkårerna i detta arbete. Samtidigt lyfter studentkårerna en



rad faktorer, bland annat resursbrist i form av pengar och tid, som innebär att de svårligen kan ta ansvar för arbetet mot sexuella trakasserier avseende studenter. I detta arbete är studentkårerna beroende av lärosätens stöd.

Som lagstiftningen är utformad är lärosätena skyldiga att samverka med representanter för arbetstagare och studenter i arbetet mot sexuella trakasserier. Det är lärosätet som ansvarar för att samverkan sker. I UHR:s undersökning framkommer att flera av de fackliga organisationerna som besvarat enkätfrågorna anser att de saknar insyn i lärosätens arbete. Studentkårer visade sig vara mer involverade än fackliga organisationer men brister uppges också av dem. Både studentkårer och fackliga organisationer har gett förslag på hur lärosätens arbete mot sexuella trakasserier kan förbättras.

Den övervägande delen av lärosätena hänvisar till sina styrdokument, riktlinjer, handlingsplaner etc. enligt vilka det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier bedrivs. Men enligt forskning tycks inte en policyprocess i sig påverka underrapportering, minska prevalens eller leda till fler formella anmälningar även om medvetenheten ökar. För att policy ska fylla en funktion behöver arbetet bota i levda erfarenheter av utsatthet, placera sexuella trakasserier i ett sammanhang och kombineras med kunskaper, mandat, resurser och aktivitet hos handläggare, i samklang med kontinuerliga utbildnings- och kommunikationsinitiativ.

UHR:s undersökning visar att utbildningsinsatser är en vanlig åtgärd för att förebygga sexuella trakasserier. Samtidigt pekar forskning på att ökad kunskap i sig inte innebär ett förändrat beteende och minskad förekomst av sexuella trakasserier, varför isolerade utbildningsinsatser sannolikt inte kommer att leda till en hållbar utveckling av arbetet mot sexuella trakasserier. Vid planering, utformning av och innehåll i valda utbildningsinitiativ bör därför organisations specifika förutsättningar för att förebygga sexuella trakasserier beaktas.

Flera lärosäten lyfter fram insatser avseende breda personalgrupper och studenter, bland annat informations- och utbildningsinsatser och arbete med värdegrunden. Ett sådant förhållningssätt har stöd i forskning som visar på vikten av att inkludera så kallade bystanders i alla delar av det förebyggande arbetet. Systematisk utbildning av bystanders vid ett lärosäte har potential, i linje med resultat från stora effektstudier, att minska förekomsten av sexuella trakasserier med upp till 30 procent.

De flesta lärosätena har byggt upp stödstrukturer som avser både de som anmäler upplevda sexuella trakasserier och de som anmälts. De anger också att de arbetar på olika sätt för att säkerställa att personer som anmäler sexuella trakasserier inte drabbas av repressalier. Trots detta beskriver studentkårer, fackliga organisationer och lärosätena själva att rädsla för repressalier fortfarande är ett allvarligt problem, vilket får stöd i forskningen. Enligt forskning är välfungerande ärendehantering och stödstrukturer grundläggande för att utsatta individer ska kunna få den hjälp de behöver, men det saknas fortfarande forskningsbaserade utvärderingar av konkreta rutiner för att hantera anmälningar vid universitet och högskolor.

# Summary

The Swedish government has tasked the Swedish Council for Higher Education (UHR) with investigating work conducted by higher education institutions to prevent sexual harassment, as well as their actions when they are made aware of suspected sexual harassment. UHR has supplemented the higher education institutions' descriptions of their work with questionnaires to students' unions and trade unions, workshops, hearings, and an interview study with women who have been sexually harassed in higher education. Analysis has been conducted using legislation, research and relevant reports as a basis.

The testimonies from female academics that were gathered under #akademiuppropet (University Call to Action) have actualised how sexual harassment is a serious and as yet unsolved problem in the higher education sector. Research has shown that academia has various distinctive characteristics that create the right conditions for sexual harassment to occur and to be allowed to continue, including a marked status hierarchy, insecure employment, a variety of power relationships and dependencies and an imbalance between formal and informal power. UHR's investigation shows that higher education institutions believe that their biggest challenge when working to combat sexual harassment is the structure and culture of academia.

This investigation also shows that higher education institutions' preventive work is primarily a legal process aimed at vulnerable or potentially vulnerable individuals. Consequently, the preventive measures that are described are based upon the perception that sexual harassment is a limited, situation-based, individual problem and there is a lack of preventive measures that deal with academic structure and culture.

The testimonies in #akademiuppropet have been an eye-opener for numerous higher education institutions, bringing increased attention to the issue of sexual harassment. A number of the measures carried out by the higher education institutions began after #metoo, and some of them are still at the planning stage, leading to a lack of good examples of comprehensive solutions in work being conducted by higher education institutions to combat sexual harassment. With this reservation, UHR has selected a few examples of higher education institutions which have begun work on a large scale and on several fronts.

In their role as employers and education providers, higher education institutions have a responsibility for their employees, doctoral students and students, so they should work to prevent sexual harassment and to stop it if it does occur. UHR's investigation shows that preventive work usually focuses on employees. Despite doctoral students being a particularly vulnerable group in higher education, only a few higher education institutions highlight measures that specifically target doctoral students. Measures that target students primarily take place during the introduction of new students and there

are few measures for students during their education. Measures that target students are frequently conducted in partnership with students' unions and, when conducting this work, higher education institutions generally rely on students' unions. At the same time, the students' unions highlight numerous factors, including a lack of resources, i.e. money and time, that make it difficult for them to take responsibility for working with students on combating sexual harassment. The students' unions are dependent on the support of the higher education institutions for this work.

Legislation is designed so that higher education institutions are obliged to cooperate with employee representatives and students in their work to combat sexual harassment and each higher education institution is responsible for establishing this cooperation. UHR's investigation also shows how several of the trade unions that responded to the questionnaire feel they lack insight into work done by the higher education institutions. The students' unions were more involved than the trade unions, but they also highlighted problems. Both students' unions and trade unions have submitted proposals for how to improve the work of higher education institutions in combatting sexual harassment.

Most higher education institutions refer to their governing documents, guidelines, action plans, etc., as the basis on which work to counteract sexual harassment is conducted. However, research shows that a policy process does not in itself appear to influence under-reporting, reduce prevalence or lead to more formal reports, even if there is an increase in awareness. For a policy to fulfil a function, work needs to be founded upon lived experience of vulnerability, to place sexual harassment in a context and to be combined with knowledge, mandates, resources and activities among administrative officers, in partnership with ongoing initiatives in education and communication.

UHR's investigation shows that education is frequently used as a way of preventing sexual harassment, although research indicates that increased knowledge does not in itself entail changes in behaviour and a reduction in sexual harassment. Isolated instances of education are therefore unlikely to lead to sustainable development in work to combat sexual harassment. Organisation-specific circumstances should thus be considered when planning and designing educational initiatives specifically to prevent sexual harassment.

Many higher education institutions highlight measures aimed at broad groups of staff and students, including information and education and work on core values. This approach is supported by research that demonstrates the importance of including bystanders in all areas of preventive work. According to the results of large effect studies, systematic education of bystanders at a higher education institution has the potential to reduce the occurrence of sexual harassment by up to 30 per cent.

Most higher education institutions have established support structures for people who report experiencing sexual harassment and for the people who have been reported. They also state that they work in a variety of ways to ensure that people who report sexual harassment are not subject to reprisals. Despite this, students' unions, trade unions and higher education insti-

tutions describe how the fear of reprisals remains a serious problem, something that is backed up by research. Research also shows that good case management and support structures are essential if vulnerable individuals are to receive the help they need, but there is still a lack of research-based evaluations of actual routines for the management of reports at higher education institutions.

# Inledning och bakgrund

Universitets- och högskolerådet (UHR) fick i regleringsbrevet för budgetåret 2018 i uppdrag från regeringen att under 2018 samlat synliggöra lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier samt deras arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier. I uppdraget ingår att presentera goda exempel. UHR ska samråda med Universitetskanslersämbetet (UKÄ).

Uppdraget till UHR är en i raden av konkreta åtgärder som vidtagits av regeringen med anledning av #metoo-uppropen. I spåren av #metoo har kvinnor från olika branscher delat med sig av erfarenheter av sexuella trakasserier och gått samman i gemensamma upprop. Bland de många uppropen har även kvinnliga akademiker vittnat om sexuella trakasserier och övergrepp. 2 400 kvinnliga akademiker har samlats under #akademiuppropet. Vittnesmålen från kvinnor som utsatts av manliga kollegor och studenter överlämnades i december 2017 till Helene Hellmark Knutsson, dåvarande minister för högre utbildning och forskning.

Enligt en internationell forskningsöversikt (VR 2018) är konsekvenserna av sexuella trakasserier mångfaldiga och allvarliga. På individnivå får sexuella trakasserier en rad olika psykologiska, hälsomässiga och jobbrelaterade konsekvenser som irritation, ångest, känslor av maktlöshet, förnedring, depression, posttraumatiskt stressyndrom m.m. Jobbrelaterade faktorer inkluderar frånvaro, lägre arbetstillfredsställelse, engagemang och produktivitet, minskat självförtroende och självkänsla samt att personer säger upp sig från sitt jobb. Även att observera eller höra om en kollegas utsatthet för sexuella trakasserier kan generera "bystander stress" och konflikter i arbetsgruppen.

I sin roll som arbetsgivare och utbildningsanordnare har lärosäten ansvar gentemot anställda, doktorander och studenter för att arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier och agera för att stoppa dem om de ändå skulle uppstå. UHR har därför valt att belysa frågan ur olika perspektiv. För att få en fördjupad bild av universitets och högskolors arbete har lärosätenas beskrivningar av det egna arbetet mot sexuella trakasserier kompletterats med synpunkter från studentkårer, fackliga organisationer och kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier i högskolan.

Inom ramen för uppdraget har UHR skickat en enkät (se bilaga 3) till samtliga statliga lärosäten och de flesta enskilda utbildningsanordnarna, totalt 43 lärosäten (se bilaga 7). Sammanlagt besvarade 38 lärosäten enkäten (se bilaga 7). Med utgångspunkt i regeringsuppdraget avsåg enkätfrågorna både lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier och deras arbete när de fått kännedom om sexuella trakasserier. Enkäten innehöll också frågor om eventuella hinder och utmaningar med att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Dessutom gav enkäten utrymme för lärosätena att lyfta fram egna aktiviteter, projekt eller verksamheter avseende arbetet mot sexuella trakasserier.

UHR har även skickat en enkät till studentkårer (se bilaga 4), totalt 81 och en till fackliga organisationer vid universitet och högskolor (se bilaga 5), totalt 71. Svarefrekvensen var 37 respektive 16. Studentkårernas och de fackliga organisationernas enkätsvar har kompletterats med synpunkter som inhämtats från de centrala organisationerna, Sveriges förenade studentkårer (SFS) och fackförbundet SULF (Sveriges universitetslärare och forskare). Både studentkårerna och de fackliga organisationerna har även lämnat förslag på hur universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier skulle kunna förbättras.

För att fördjupa enkätsvaren anordnade UHR tre hearingar med representanter för lärosätena (se bilaga 7), en hearing med studentkårsrepresentanter och ett möte med fackliga representanter. Dessutom har UHR under arbetets gång haft möten, träffar och workshops med olika aktörer med kunskap om och intresse för frågorna, bland annat Diskrimineringsombudsmannen (DO), SFS, Jämställdhetsmyndigheten (JäMy), SULF, likabehandlingshandläggare vid universitet och högskolor och personer involverade i arbetet med jämställdhetsintegrering inom högskolan. Syftet har varit att få in ytterligare input på UHR:s arbete med uppdraget.

Som en del av uppdraget har UHR gett i uppdrag till Lisa Salmonsson, forskare vid Örebro universitet att genomföra en intervjustudie med kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier i akademien (se bilaga 1). Syftet med studien är att presentera de utsattas perspektiv på universitets och högskolors hantering av sexuella trakasserier. Vilka åtgärder anser de har fungerat och hur behöver lärosätenas arbete göras bättre? Det är Salmonsson som står för resultaten och slutsatserna i studien.

För att förankra lärosätenas förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i en vetenskaplig kontext har UHR uppdragit åt Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet att genomföra en forskningsöversikt över svensk och internationell forskning rörande preventivt arbete mot sexuella trakasserier i akademien. Uppdraget har genomförts av Fredrik Bondestam och Maja Lundqvist. Den framtagna rapporten (UHR 2019) fokuserar forskning om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien, och vad lärosäten gör när de får kännedom om dessa. Rapporten fungerar också som ett forskningsbaserat komplement till UHR:s uppdrag.

UHR har även analyserat informationen om sexuella trakasserier på lärosätenas webbplatser (se bilaga 2).

Slutligen har UHR inom ramen för uppdraget samlat ett antal exempel på hur universitet och högskolor arbetar för att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Syftet är att lärosätena ska kunna inspireras och lära av varandra.

Till uppdraget har UHR knutit en referensgrupp bestående av forskare samt representanter för UKÄ, DO, JäMy, Formas, SFS, Nationella sekretariatet för genusforskning, fackliga organisationer vid universitet och högskolor samt Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF). Avsikten med referensgruppen har varit att den skulle lämna vetenskapliga och erfarenhetsmässiga synpunkter på UHR:s arbete med uppdraget samt diskutera principiella frågor rörande sexuella trakasserier i ett högskoleperspektiv.

Referensgruppen har haft en rådgivande roll. Följande personer ingick i referensgruppen:

- Jacob Adamowicz (ersattes senare av Daniel Lindblom), SFS
- Gustav Amberg, SUHF (Södertörns högskola)
- Andrea Amft, UKÄ
- Fredrik Bondestam, Nationella sekretariatet för genusforskning
- Olle Andersson Brynja DO,
- Ninni Maria Kristina Carlsson, Göteborgs universitet
- Jesper Fundberg (ersattes senare av Lisa Lindström och Eva Källhammer), JäMy
- Anneli Häyrén – Uppsala universitet
- Anna Jutterdal, SUHF (Stockholms universitet)
- Ingrid Lander – Saco (Stockholms universitet)
- Lissa Nordin – Formas

Från UHR:s sida har utredarna Aleksandra Sjöstrand (projektledare och rapportförfattare), Peter Barck-Holst och Andrea Salguero Sjöwall arbetat med uppdraget.

Sammanfattningsvis tar UHR:s undersökning sin utgångspunkt i kvalitativa datakällor som samlats in på flera olika sätt. Analysen av enkätsvaren har genomförts i Nvivo11, ett program som underlättar analys av kvalitativ data. Analysen har bedrivits utifrån den kvalitativa metoden innehållsanalys (Granheim & Lundman, 2003). Enkät svar med liknande innebörder har kategoriserats och den centrala betydelsen som svaren har gemensamt redovisas sedan. Givet den stora variationen i svarsalternativ har även en indikation på hur många svarande som haft denna åsikt givits, av slaget de flesta, många, några. Utöver detta har vad som framkommit i hearings och workshops beaktats i analysen. Datakällorna visar sig ha identifierat liknande problem och utmaningar när det gäller universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. De kompletterar varandra och tydliggör på ett bra sätt detta arbete.

## **Rapportens disposition**

Rapportens resultatdel är indelad i tre kapitel:

- Hinder och utmaningar för lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier
- Lärosätenas förebyggande arbete mot sexuella trakasserier
- Lärosätenas arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier

UHR:s kommentarer i slutet av kapitlen rörande lärosätenas förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och deras arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier samt val av exempel utgår från forskning. Den forskningsöversikt rörande preventivt arbete mot sexuella trakasserier i akademien som gjorts inom ramen för uppdraget har utgjort det huvudsakliga underlaget. Vidare utgår kommentarerna från relevanta rapporter och utredningar, lagstiftningen och det stödmaterial som tillhandahålls av DO

och Arbetsmiljöverket. Även de synpunkter som har inhämtats från referensgruppen och de olika aktörer myndigheten haft kontakt med under arbetets gång har beaktats.

Bilaga 6 utgör ett komplement till kapitlet om hinder och utmaningar för lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier. Exempel på lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier finns i bilaga 8.



# Hinder och utmaningar för lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier

## Den akademiska kulturen och strukturen största utmaningen i arbetet mot sexuella trakasserier

Flera lärosäten ser förekomsten av sexuella trakasserier inom akademien som ett uttryck för ojämställda villkor mellan män och kvinnor. De understryker att akademins inbyggda hierarkier mellan olika grupper innebär att det finns olika makt- och beroendeförhållanden, och att dessa kan skapa rädsla och obenägenhet att lyfta fram problem. Det kan också innebära att trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling inträffar och tillåts fortsätta. Lärosätena påpekar att inte minst #akademiupproppet belyst den här typen av utmaningar som finns i arbetet med att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier.

Flera olika beroendeförhållanden inom akademien lyfts fram av lärosätena, exempelvis att studenter är beroende av sina lärare för att få bra betyg och doktorander av sina handledare för att bli klara med sina avhandlingar. Vidare är en forskare som vill göra akademisk karriär och bli befordrad beroende av de som är överordnade på institutionen vad gäller nätverk, finansiering, publicering m.m. Lärosätena anser att rädslan för repressalier leder till att få överhuvudtaget vill anmäla och ännu färre vill gå vidare med en utredning. Ett antal lärosäten påpekar att sexuella trakasserier ytterst kan ses som en fråga om makt och anser att arbete mot de maktstrukturer som finns i akademien är en stor utmaning.

Beträffande de olika beroendeförhållandena är det framför allt doktoranders utsatthet som lyfts fram av lärosätena. Beroendeställning till handledaren och därmed de risker som är kopplade till en eventuell anmälan uppges vara anledningen till att doktoranderna ses som en särskild utsatt grupp. Detta anses vara av stor betydelse vid studier inom mer begränsade forskningsområden, då doktoranderna är helt beroende av sin handledare för att slutföra sitt avhandlingsarbete. En annan utsatt grupp som lyfts fram är anställda med osäkra anställningar, till exempel nyanställda forskare under tenure-processen som inte vill äventyra sin anställning med en anmälan om sexuella trakasserier. Enligt lärosätena finns det antagligen ett stort mörkertal bland dessa grupper när det gäller förekomsten av sexuella trakasserier.

En obalans mellan den formella och informella makten inom akademien lyfts fram av ett antal lärosäten som en viktig aspekt av akademisk kultur och struktur. De påpekar att extern finansiering av forskning ofta medför att vissa personer, vanligtvis kända professorer och forskare som får stora forskningsmedel, anses ha stor betydelse för lärosätet. Dessa personer har

en stor informell makt och det tycks kunna hindra ett effektivt och helt opartiskt utredningsarbete i de fall anmälan om sexuella trakasserier gäller dessa personer. Ett antal lärosäten lyfter fram vikten av transparenta och rätts-säkra processer och menar att det informella ledarskapet, och därmed maktmissbruket, får mindre utrymme när beslutskedjorna är tydliga.

En tystnadskultur inom akademien och en obenägenhet att anmäla är en annan aspekt som lyfts fram av några lärosäten. Den rådande tystnadskulturen kan kopplas till de beroendeförhållanden som finns inom akademien. En annan anledning till tystnadskulturen anges vara det faktum att sexuella trakasserier kan upplevas som "tabu". Enstaka lärosäten påpekar att det kan vara en rädsla eller ett obehag rent allmänt som både chefer och kollegor kan känna för att ta upp eller utreda den här typen av ärenden. Lärosätena ser det som en utmaning att skapa ett sådant öppet klimat att den som blivit utsatt vågar säga ifrån eller anmäla och att man vågar säga ifrån å andras vägnar.

Även en del studentkårer och fackliga organisationer ser lärosätets organisationskultur som ett hinder när det gäller arbete mot sexuella trakasserier. I denna kontext lyfter studentkårerna fram hierarkiska strukturer vid lärosätet, att sexistiska bransch kulturer återspeglas i lärosätets kulturer, att lärosäten kan ha en tystnadskultur runt sexuella trakasserier, samt att det kan finnas motstånd hos lärosäten.

Enligt de fackliga organisationerna, både de lokala och det centrala fackförbundet SULF, finns det en föreställning på flera lärosäten om att sexuella trakasserier inte förekommer. De fackliga organisationerna invänder mot denna föreställning och lyfter fram olika former av sexuella trakasserier som anställda och doktorander utsätts för. Den vanligast förekommande typen av sexuella trakasserier mot anställda och doktorander är enligt de fackliga organisationerna olika typer av verbala kränkningar, oftast olämpliga, sexuellt laddade och nedsättande kommenterar. Kränkningarna kan både vara riktade mot en specifik individ, men det kan även röra sig om sexistiska "skämt" och sexistisk jargong på arbetsplatsen. De personliga kränkningarna, riktade mot en specifik person, sker främst mellan chefer och anställda samt mellan handledare och doktorander, det vill säga de avser arbetsrelationer som karaktäriseras av en utpräglad makt hierarki. Ovälkommen och kränkande kroppskontakt rapporteras också av några fackliga organisationer. De fackliga organisationerna nämner jargong inom lärosätena och organisationsstrukturer som ett hinder för att skapa en mer medveten arbetsmiljö.

De fackliga organisationerna bekräftar också den bild som förmedlas av lärosätena om doktoranders utsatta roll och de lyfter fram utländska doktorander som en särskilt utsatt grupp. Detta på grund av att utländska doktorander inte har samma sociala nätverk som de svenska och inte heller har kunskap om det skydds nät som finns och förståelse för sina rättigheter i Sverige. De vågar ofta inte gå vidare med anmälningar för att inte riskera att förstöra sina framtida karriärer. Några fackliga organisationer lyfter också fram att lärosätets rutiner rörande sexuella trakasserier oftast skrivs på svenska, vilket gör det ännu svårare för denna grupp att anmäla.

Under UHR:s arbete med uppdraget har en bild framträtt att kvinnor som drabbats av sexuella trakasserier ofta lämnar arbetsplatsen. Enligt de aktörer UHR haft kontakt med, bland annat likabehandlingshandläggare vid universitet och högskolor, de fackliga organisationerna och referensgruppen, samt intervjustudien med kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier (se bilaga 1), finns det olika orsaker till detta. De som utsatts för sexuella trakasserier tappar tilltro till sin arbetsplats efter att de inte fått rätt stöd från sin arbetsplats när lärosätet fått kännedom om händelser. Vidare är de som väljer att berätta inte tillräckligt skyddade under eventuella utredningar eller upplever en kraftigt försämrad arbetsmiljö efter att de valt att berätta. Detta leder till att de som utsatts för sexuella trakasserier väljer att inte anmäla händelsen utan lämnar arbetsplatsen. Möjligheten till upprättelse eller förändring anses vara liten medan risken för repressalier är alltför stor.

## **Andra utmaningar för lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier**

Utöver bristande jämställdhet i akademien ser lärosätena en del andra hinder och utmaningar som försvårar deras arbete mot sexuella trakasserier. Vissa av de hinder och utmaningar som lyfts fram kan beskrivas som externa, till exempel lagstiftning. Andra, som har att göra med den egna organisationskulturen eller organisationsstrukturen, kan beskrivas som interna. Ett fåtal lärosäten ser inga hinder eller utmaningar alls när det gäller deras arbete mot sexuella trakasserier.

### **Lagstiftning**

Det finns olika anledningar till att den aktuella lagstiftningen av några lärosäten ses som ett hinder eller en utmaning. Bland annat lyfts offentlighetsprincipen fram som ett hinder. Offentlighetsprincipen innebär att en anmälan blir en offentlig handling, vilket medför att det kan vara svårt att anmäla att man blivit utsatt. Att släppa på sin anonymitet kopplas till rädsla för repressalier, personliga, karriärmässiga, sociala etc. Detta leder till fall som aldrig blir anmälda, innebärande att det finns fall som inte utreds eller kommer till kännedom. Lärosätena anser att det således finns en gråzonsproblematik som innebär att den officiella statistiken inte visar hela kontexten för sexuella trakasserier.

Några lärosäten påpekar att arbete mot sexuella trakasserier relaterar till olika lagstiftningar, arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen, och menar att detta leder till otydligheter och organisatoriska utmaningar. Att samordna arbetsmiljölagstiftningen med diskrimineringslagen ses som en utmaning i framför allt det praktiska arbetet. Diskrimineringslagen ställer krav på att det ska finnas en plan för aktiva åtgärder mot bland annat sexuella trakasserier. Samtidigt ställer Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) krav på att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Lärosätena påpekar att sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling vilket innebär att de

båda lagstiftningarnas krav överlappar varandra. Det innebär också att det finns två olika områden där åtgärder mot sexuella trakasserier kan behöva dokumenteras och bevakas så att planerade åtgärder utförs. Sammantaget anser lärosätena att de båda lagstiftningarna medför en ökad utmaning i att samordna och få överblick över åtgärder för att hantera sexuella trakasserier.

Några lärosäten lyfter fram att studenterna inte omfattas av föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö även om de omfattas av samma rätt till en god arbetsmiljö precis som anställda. Lärosätena anser att detta skapar en otydlighet kring studenters rättigheter och skyldigheter när det gäller sexuella trakasserier.

En annan problematik som nämns av några lärosäten finns i den gränzon som ibland kan uppstå när ett ärende är av brottslig karaktär och ska anmälas till polisen för utredning samtidigt som lärosätet enligt diskrimineringslagen ska genomföra sin egen interna utredning. Lagstiftningen uppfattas i detta fall som något otydlig eftersom lärosätets interna utredning skulle kunna utgöra ett hinder för en eventuell polisutredning. Exempelvis kan det råda förundersökningssekretess som kan påverkas av att högskolan redan träffat de inblandade parterna. Även lärosätets egen utredning och ställningstagande kan bli problematisk i förhållande till en polisutredning, påpekar lärosätena.

Några få lärosäten påpekar att olika relativt nya lagkrav och direktiv krävt en del organisationsförändringar.

Slutligen råder viss osäkerhet hos enstaka lärosäten kring hur en utredning ska se ut, bland annat när det gäller form, omfattning och expediering. Enligt dessa lärosäten vore det önskvärt med en tydlig och generell processbeskrivning för en utrednings alla steg.

### **Uppdrag till lärosäten kommer från olika externa aktörer**

Enligt ett antal lärosäten kan det vara problematiskt att olika uppdrag till lärosäten kommer från olika aktörer. Lärosätena framför ett konkret önskemål om en större samordning från uppdragsgivande myndigheter kring främjandeuppdrag och tillsyn. Man påpekar att detta skulle frigöra lärosätenas tid och resurser för att arbeta mer effektivt förebyggande på strukturell nivå.

Ett fåtal lärosäten lyfter också fram att regeringens uppdrag ibland, direkt eller indirekt, kan krocka med lagstiftningen. Lärosätena anser att detta resulterar i att fokus blir kortsiktigt eller att de befintliga resurser som finns tunnas ut. Bland annat lyfts kortsiktighet i regeringens uppdrag fram som en utmaning. Man påpekar att exempelvis rekryteringsmål för att höja andelen kvinnliga professorer har en orealistiskt snäv tidsram på tre år. Ett långsiktigt arbete med fokus på till exempel mentorprogram och rekryteringsprocesser är mer hållbart, anser man. Enstaka lärosäten lyfter också fram svårigheter med att integrera det långsiktiga förebyggande arbetet mot diskriminering med aktiva åtgärder i fyra steg enligt 3 kap. diskrimineringslagen med det mer kortsiktiga regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering. Enligt lärosätena skulle dessa delar behöva integreras på ett bättre sätt för ett långsiktigt hållbart arbete.

## **Bristande resurser**

Flera lärosäten lyfter fram bristande resurser, både i form av pengar och personal som ett hinder i arbetet mot sexuella trakasserier. Enligt lärosätena är det framför allt det förebyggande arbetet som hindras genom bristande resurser. Mindre högskolor har ofta inte råd att anställa en person som på heltid arbetar med dessa frågor. De personer som är ansvariga för arbete mot sexuella trakasserier har även många andra uppgifter. Det blir följaktligen en prioriteringsfråga, vilken av uppgifterna man fokuserar på. Lärosätena påpekar att det blir en utmaning för någon som arbetar deltid att stödja cheferna i att arbeta systematiskt med att förebygga sexuella trakasserier. Arbetet blir därför för det mesta reaktivt, när något har hänt.

Även större lärosäten upplever resursfrågan som ett hinder. Ett antal lärosäten framhåller att det kan vara svårt att röra sig från policy till handling om personal inte tillsätts till uppdrag att motarbeta och förhindra sexuella trakasserier. Utan rimlig och realistisk resurstilldelning kan det praktiska proaktiva arbetet mot trakasserier saktas ner eller i värsta fall stanna upp, påpekar de.

Vid de hearingar som anordnats inom ramen för uppdraget har ett önskemål lyfts fram om öronmärkta resurser för arbetet mot sexuella trakasserier. Bland annat har den relativa knappheten på medel inom akademien framhållits och den konkurrens om dessa medel som kan uppstå mellan lärosätets olika verksamheter. Dessa faktorer kan motverka villigheten att påtala missförhållanden eller på annat sätt riskera att göra sig obekväma i organisationen, har påpekats.

Även studentkårer och fackliga organisationer lyfter resursbrister som det vanligaste hindret för sitt arbete. Resursbristen avser framförallt personella resurser, tidsbrist och brist på kompetens.

## **Lärosätets storlek**

Enligt några lärosäten kan en stor och decentraliserad organisation upplevas som ett hinder när det gäller arbete mot sexuella trakasserier. Lärosätena påpekar att det kan vara svårt att nå ut med ett budskap och att veta att det kommer fram till alla, med samma innehåll. Implementeringen av olika förebyggande insatser och av aktiva åtgärder tar lång tid i en stor organisation. Ett annat problem som lyfts fram är att likvärdigheten kan variera mellan olika institutioner.

På ett litet lärosäte kan det i sin tur uppstå andra typer av utmaningar. Ett antal lärosäten påpekar att en liten högskolas miljö kan skapa gråzoner där studenter och lärare befinner sig nära varandra, vilket skulle kunna göra det svårare att anmäla olika former av trakasserier. Men samtidigt anger några lärosäten att det kan vara en fördel att vara ett mindre lärosäte då korta kontaktvägar mellan chef och medarbetare, lärare och student etc. underlättar det förebyggande arbetet.

## **Bristande kunskap**

Att kunna upprätthålla tillräcklig kunskap bland medarbetare och studenter lyfts fram som en utmaning av några lärosäten. Lärosätena påpekar att

kunskapen om sexuella trakasserier kan vara så pass liten att man inte alltid förstår vad det är och därmed riskerar både att utsättas och att utsätta andra för sexuella trakasserier. En aspekt av det kan även vara ett normaliserande av vissa beteenden, att det skapas ett förhållningssätt och en jargong som kan vara problematiska. Osäkerheten om vilka handlingar och beteenden som är tillåtna kan även skapa en tystnadskultur genom att man helst inte vill exponera sin okunskap genom att prata om det.

En annan utmaning som lyfts fram i detta sammanhang är svårigheter med att skapa intresse för frågan samt att få arbetet med sexuella trakasserier att bli en integrerad del av verksamheten så att alla omfattas av det.

### **Det akademiska chefskapet**

Några lärosäten anser att den princip som finns inom akademien med tidsbegränsade chefsuppdrag utgör ett hinder när det gäller det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. Det tidsbegränsade chefsuppdraget innebär att arbetsgivaransvaret ständigt växlas mellan olika personer. En aspekt av detta är att ena stunden är man chef och andra stunden en kollega. Enstaka lärosäten lyfter fram att chefsuppdraget kan omfatta en mindre procentuell del av den berörda personens anställning. Det kan därför vara svårt att hinna med alla verksamhetsfrågor. En följd av detta kan även vara att chefer inte har tid att sätta sig in i relevant lagstiftning och ansvarsfrågan kring sexuella trakasserier.

Även i den intervjustudien med kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier som genomförts inom ramen för UHR:s uppdrag (se bilaga 1) lyfts det ambivalenta chefskapet i akademien fram som problematiskt. I intervjuaterialet framgår att det akademiska chefskapet tenderar att ses som något påtvingat och något man kanske helst inte vill ha. På det sättet reproduceras bilden av chefskapet som något som inte är eftersträvanvärt eller som man ska ta på allvar.

De aspekter som lärosätena lyft fram när det gäller utmaningar för arbetet mot sexuella trakasserier får stöd i olika studier och undersökningar (se bilaga 6).

# Lärosätenas förebyggande arbete mot sexuella trakasserier

## **#metoo-uppropan har påverkat lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier**

I UHR:s undersökning framgår att #metoo-uppropan kan ses som ett slags vattendelare när det gäller lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier. Flera lärosäten refererar till #metoo och uppmärksamheten kring alla de vittnesmål om sexuella trakasserier som framkom i #akademiuppropet 2017. Lärosätena anger att vittnesmålen har fungerat som en ögonöppnare och lett till att frågan har fått ökad aktualitet. Lärosätena anger också att de blivit varse om att ett mer systematiskt arbete än hittills krävs för att förebygga sexuella trakasserier. De har också uppmärksammat ett behov av att förstå hur sexuella trakasserier kan motarbetas på ett konkret och praktiskt sätt. Flera av lärosätenas insatser mot sexuella trakasserier har initierats i kölvattnet av #metoo.

Den samlade bild som förmedlas av lärosätena är att #metoo har gjort det lättare att ta upp ämnet inom den egna organisationen. Det har resulterat i diskussioner i olika fora på lärosätena, exempelvis bland chefer, i rektors ledningsgrupp, på fakultetsnivå etc., kring sexuella trakasserier och om hur dessa kan motarbetas. Några lärosäten anger att de planerar att föra diskussioner framöver om sexuella trakasserier inom ramen för sitt förebyggande arbete. Vikten av att det blir en levande kulturfråga som inkluderas i olika sammanhang lyfts fram.

En effekt av #metoo är också att lärosätena har noterat ett ökat behov hos medarbetarna att skaffa sig kunskap om sexuella trakasserier och andra närliggande frågor som exempelvis kränkande särbehandling. Det har lett till att särskilda utbildnings- och informationsinsatser, exempelvis seminarier, föreläsningar m.m., har genomförts vid flera lärosäten.

Sammantaget har medvetenheten ökat hos lärosätena om att sexuella trakasserier är en faktor som kan hota den drabbades arbetsglädje och möjligheter till framgång i arbete respektive studier. Följaktligen har lärosätena blivit tydligare med att sexuella trakasserier inte är acceptabla och att de inte ska förekomma. Flera lärosäten lyfter fram vikten av att minimera risken med att sexuella trakasserier inträffar framöver. Några lärosäten framhåller betydelsen av att sexuella trakasserier löpande undersöks, informeras om, diskuteras och åtgärdas.

Även för studentkårer har #metoo lett till diskussioner kring sexuella trakasserier. Några studentkårer anger att de försöker bryta tystnadskulturen kring frågan genom att arbeta för ett öppet samtalsklimat, anordna diskussionskvällar, ha forum där studenter kan diskutera sina åsikter och erfaren-

heter, eller arrangera teaterprojekt utifrån #metoo för att visa, sprida och samtala om kvinnors berättelser och upplevelse av sexuella trakasserier och övergrepp.

### **Medvetenhet finns hos lärosätena om att maktdimensioner och beroendeförhållanden bör beaktas i arbetet mot sexuella trakasserier**

Det finns en medvetenhet hos lärosätena om att maktdimensioner och beroendeförhållanden kan skapa förutsättningar för sexuella trakasserier. Lärosäten anser att frågan är viktig och bör beaktas i arbetet mot sexuella trakasserier. Samtidigt lyfter de fram svårigheterna med att i praktiken hantera rådande maktstrukturer, exempelvis när anklagelser riktas mot en professor med informell makt på sin institution.

Några lärosäten anger också att de i sina förebyggande insatser tar hänsyn till frågan om maktdimensioner och beroendeförhållanden. Vid några lärosäten pågår ett arbete som innebär att frågan om maktdimensioner och beroendeförhållanden kommer att beaktas på ett tydligare sätt framöver. Bland annat har *Karolinska institutet* arbetat med att ta fram nya riktlinjer för att tydliggöra läraruppdraget i relation till studenterna, där även frågor om makt och professionalitet adresseras. *Göteborgs universitet* anger att en översyn av forskarhandledarutbildningarna vid universitetet ska ske inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet. Perspektivet beroendeförhållanden till handledaren kommer att ingå i utbildningarna. Frågan om maktdimensionerna kommer särskilt att belysas i #tellus-projektet vid *Lunds universitet*, ett projekt som universitetet initierat med anledning av #metoo.

### **Spridning av kunskap avseende maktdimensioner och beroendeförhållanden sker inom ramen för arbetet mot sexuella trakasserier**

Några lärosäten uppger att de beaktar maktdimensioner och beroendeförhållanden genom utbildningsinsatser. Lärosätena understryker att i en asymmetrisk maktrelation läggs större ansvar på personen i maktposition. Utbildningar där aspekterna kön och makt ingår riktas därför huvudsakligen till personer som befinner sig i någon form av maktposition, exempelvis chefer, handledare och forskargrupsledare. Syftet är att medvetandegöra personer i maktställning om deras ansvar i en relation där en beroendeställning uppstår. Det förekommer att även andra nyckelpersoner, till exempel utredare och kontaktpersoner utbildas i frågorna. De moment som ingår i utbildningsinsatserna är exempelvis att sexuella trakasserier oftast handlar om maktobalanser, hur härskartekniker kan hanteras m.m.

### **Maktdimensioner och beroendeförhållanden beaktas i riktlinjer för hantering av sexuella trakasserier**

Några lärosäten uppger att de beaktar maktdimensioner och beroendeförhållanden i samband med utredningar av påstådda sexuella trakasserier. Utgångspunkten är då lärosätenas riktlinjer för hantering av sexuella trakasserier där hänsyn tas till den maktobalans som kan finnas.



I detta sammanhang lyfter ett antal lärosäten fram sitt arbete med värdegrund där frågan om maktdimensioner och beroendeförhållanden beaktas. Exempelvis hänvisar *Karolinska institutet* till lärosätets Code of Conduct, ett dokument som alla personer som nyanställs vid lärosätet ska skriva under i samband med att anställningsavtal tecknas. I dokumentet, som utgår från rådande regelverk och riktlinjer, medvetandegörs chefer, lärare och handledare om det ansvar de har som överordnade och om den maktobalans som finns i det professionella förhållandet.

### **Konkreta åtgärder för att bryta makt- och beroendeförhållanden**

Några lärosäten framhåller olika typer av konkreta åtgärder som kan vidtas för att bryta de makt- och beroendeförhållanden som finns. Exempelvis kan en student eller doktorand som känner sig trakasserad av en lärare eller handledare i förekommande fall få en ny lärare respektive handledare.

Att externa opartiska funktioner kan anlitas när en utredning görs är en annan åtgärd som nämns. Rent konkret innebär det att den som blivit utsatt för sexuella trakasserier kan kontakta annan funktion än sin närmaste chef, lärare eller handledare. Det kan vara företagshälsovården, studentombudsmannen, doktorandombudsmannen, externa utredare som anlitas av lärosätet etc. En viktig anledning till att externa funktioner anlitas är att risken för maktpåverkan i utredningen anses minska. På så sätt säkerställs enligt lärosätena tryggheten för den som rapporterar.

*Luleå tekniska universitet* anger att universitetet strävar efter att ha en hög andel fast anställda medarbetare och doktorandanställningar i stället för stipendiater. Detta på grund av att osäkra eller stipendiefinansierade anställningar skapar beroendeförhållanden och kan därmed vara en riskfaktor när det gäller utsatthet och förekomst av sexuella trakasserier.

## **Lärosätena vidtar olika typer av förebyggande insatser mot sexuella trakasserier**

Lärosätena lyfter fram olika typer av insatser som de vidtagit under de senaste tre åren för att förebygga sexuella trakasserier. En del lärosäten har fokuserat på några få utvalda insatser medan andra har haft ett bredare anslag där olika typer av insatser kompletterar varandra.

Några lärosäten påpekar att deras organisation är decentraliserad och att olika typer av förebyggande insatser mot sexuella trakasserier sker på både central och lokal organisationsnivå. Vanligtvis tas rutiner och riktlinjer fram centralt medan det mesta av det konkreta arbetet görs på fakulteter och institutioner eller motsvarande. Det gäller exempelvis information om sexuella trakasserier som finns på institutionernas hemsidor. Även medarbetarundersökningar, seminarier och workshoppar brukar genomföras på lokal nivå. Det innebär att det arbete som görs på fakulteter och institutioner kan variera beroende på respektive fakultets eller institutions förutsättningar och behov.

## **Olika tillvägagångssätt för att få kännedom om sexuella trakasserier**

Som första steg i det förebyggande arbetet ska enligt diskrimineringslagen en riskbedömning göras genom undersökning av den egna verksamheten. Det innebär bland annat att lärosätet ska identifiera om det förekommer sexuella trakasserier. Att ha kännedom om huruvida sexuella trakasserier förekommer vid lärosätet är därmed en viktig del i det förebyggande arbete.

### ***Enkätundersökningar är det vanligaste tillvägagångssättet för lärosätena att få kännedom om sexuella trakasserier***

Övervägande majoritet av lärosätena anger enkätundersökningar som ett sätt att få kännedom om sexuella trakasserier förekommer vid lärosätet. Det är vanligare med medarbetarundersökningar än studentundersökningar. Undersökningar som specifikt avser doktorander lyfts sällan fram. Några lärosäten anger att de ser över sina enkätfrågor så att de kan utgöra ett bättre underlag.

Några lärosäten anger att de får kännedom om förekomsten av sexuella trakasserier via de enkäter som genomförs inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I dessa enkäter ställs enstaka frågor om sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling.

### ***Generell visselblåsarfunktion som ett sätt att få kännedom om sexuella trakasserier***

Enstaka lärosäten erbjuder en generell visselblåsarfunktion, det vill säga en möjlighet att anmäla misstankar om sexuella trakasserier anonymt och några lärosäten undersöker möjligheten att införa en visselblåsarfunktion. Funktionen används på lite olika sätt. Bland annat kan anställda och studenter vid *Stockholms universitet* använda sig av universitetets "Säkerhet-Arbeitsmiljö-Miljö-Inrapporteringssystem" (SAMIR). I SAMIR kan man ge anonyma säkerhetstips, om exempelvis hot, trakasserier, sexuella trakasserier, stöld och skadegörelse. Det är även möjligt att göra en polisanmälan i systemet. Det finns också kontaktinformation till väktare m.m. som kan ge skydd om någon känner sig utsatt. Ett liknande webbaserat system finns vid *Karolinska institutet*. I detta incidentrapporteringssystem kan anställda, doktorander och studenter anonymt rapportera misstankar om sexuella trakasserier. Den centrala HR-avdelningen handlägger inkomna rapporter. Studenter och doktorander kan anonymt vända sig till studentombud och doktorandombud vid Medicinska föreningen, som är fristående men finansieras av lärosätet. Enligt de nyligen reviderade *Riktlinjerna avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling* finns inget krav på formell anmälan/rapport utan så fort en arbetsgivare eller utbildningsanordnare får kännedom om missförhållanden ska denne agera.

Örebro universitet har en visselblåsarfunktion som kan nås via universitetets intranät. Anställda och doktorander kan genom denna kanal anmäla misstankar om sexuella trakasserier anonymt. På universitets webbplats finns information om diskriminering och kränkande särbehandling riktad mot studenter. Där informerar man om att det går att göra en anonym anmä-

lan och hur man i så fall ska gå tillväga. På *Högskolan i Borås* hemsida finns ett formulär som kan skickas in anonymt.

Övervägande majoritet av lärosätena anger att de inte har någon generell visselblåsarfunktion. För vissa lärosäten är det ett aktivt val att inte ha en sådan funktion. En orsak som anges är att anonyma anmälningar omöjliggör arbetet med att inleda en utredning samt ge hjälp till berörda och senare kunna arbeta mer förebyggande.

### ***Vid några lärosäten finns vissa begränsade möjligheter att anmäla anonymt***

Några lärosäten anger att de inte har någon uttalad visselblåsarfunktion men att inga formella hinder finns att göra anonyma anmälningar. I vissa fall har anonyma anmälningar lett till generella åtgärder i form av utbildningar och seminarier.

Enstaka lärosäten anger att möjligheter att anmäla anonymt huvudsakligen avser studenter. Exempelvis uppger *Stiftelsen Högskolan i Jönköping* att studenterna kan anmäla anonymt via olika kanaler exempelvis via studenthälsan eller studentkåren. Dock leder inte de anonyma anmälningarna till utredningar utan visar på brister inom studiesituationen som ändå behöver åtgärdas. Medarbetare kan ej anonymt anmäla konkreta fall av sexuella trakasserier, men däremot risker för sexuella trakasserier i exempelvis den anonyma tipslådan för lika villkor eller i medarbetarsamtalet. För närvarande pågår ett arbete vid högskolan för att tydliggöra i handlingsplanen hur processerna ska se ut vid en formell, informell och anonym anmälan.

På *Malmö universitet* finns en så kallad "öppen dörr" som är en mötesplats för de som själva upplevt eller bevittnat sexuella trakasserier. Där går det att få vägledning om fortsatt tillvägagångssätt eller vem som ska kontaktas för att göra en anmälan, få stöd osv. Enligt universitetet kan "öppen dörr" i viss mån ha en visselblåsarfunktion.

### ***Studentkårers arbete för att få kännedom om sexuella trakasserier mot studenter och doktorander***

Den vanligaste formen av arbete för att försöka få kännedom om sexuella trakasserier förekommer mot studenter och doktorander som studentkårerna beskriver är att göra enkäter och kartläggningar. Andra ansatser som beskrivs är att söka få kännedom genom studiebevakare, via anonyma kontaktformulär på studentkårens hemsida, genom att ha en likabehandlingsansvarig eller motsvarande på varje program, genom att ta misstankar och anmälningar på allvar, samt genom att vartannat år gå igenom hur alla studentärenden hanterats i en fallrapport.

En del studentkårer arbetar med att försöka öka studenters och doktoranders anmälningsbenägenhet. Det kan innebära att ha nära kontakt med studenter, uppmuntra studenter att ta kontakt, att ha en kontaktperson i varje klass som rapporterar direkt till studentkåren, eller att vara lyhörd för, eller fråga om, sexuella trakasserier när studenter anmäler andra frågor till studentkåren.

Några studentkårer arbetar med att få kännedom om sexuella trakasserier genom att vara närvarande på studentaktiviteter, prata med personal

på nöjesarrangemang direkt i anslutning till att det avslutats, eller genom att utvärdera arrangemang efteråt och fråga studenter om de känt sig utsatta eller trakasserade.

### **Ovanligt att fackliga organisationer aktivt arbetar för att få kännedom om sexuella trakasserier mot medlemmar**

Det vanligaste sättet för fackliga organisationer att få kännedom om sexuella trakasserier förekommer är att medlemmar hör av sig direkt till dem eller att en anmälan görs till lärosätet, vilket medför att facket får information om det inträffade via skyddsombudet. Andra sätt att få kännedom om förekomsten av sexuella trakasserier som beskrivs är via lokala arbetsplats- och arbetsmiljöombud, eller via jämställdhetsombud ute på institutionerna. Några fackliga organisationer anger också resultaten från lärosätenas medarbetarenkäter som ett sätt att få kännedom om förekomsten av sexuella trakasserier.

Både SULF och de lokala fackliga föreningarna lyfter fram den begränsade roll som många fackliga organisationer upplever att de har ute på lärosätena. Det anses dels bero på resursbrist i form av avsatt arbetstid, dels att fackliga organisationer inte har en uttalad roll i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

### **Förebyggande insatser riktade till studenter och doktorander inte lika vanliga som insatser riktade till anställda**

UHR:s undersökning visar att det är vanligast att förebyggande insatser riktar sig till anställda. Trots att doktorander, enligt både lärosätena och de fackliga organisationerna, är en särskild utsatt grupp inom högskolan är det endast ett fåtal lärosäten som lyfter fram insatser specifikt riktade till doktorander. De insatser som nämns är doktorandundersökningar. Enstaka lärosäten anger att det finns en doktorandombudsman som är anställd av lärosätet vars roll är att stödja doktorander i olika frågor, bland annat när det gäller sexuella trakasserier. Några lärosäten anger också att en doktorandrepresentant finns med i olika instanser vid lärosätet för att säkerställa doktorandernas inflytande och delaktighet.

Insatser riktade till studenter lyfts fram oftare än doktorandinsatser. Dock är de inte lika ofta förekommande som insatser riktade till anställda. Samtidigt vittnar studentkårerna om studenters och doktoranders utsatthet, både från andra studenters och doktoranders och från personals sida. Enligt studentkårer är det både verbala och fysiska former av sexuella trakasserier som studenter och doktorander utsätts för av personal och av andra studenter och doktorander. Verbala sexuella trakasserier beskrivs bestå främst av olämpliga kommentarer, sexuella inviter, olämpliga frågor, sexistiska uttryck och psykiska trakasserier. Fysiska sexuella trakasserier beskrivs vanligtvis bestå av oönskad beröring i form av tafsande och inviter. Våldtäkt och sexuellt tvång beskrivs av några studentkårer liksom utnyttjande av beroendeställning och lärare som byter sex mot tjänster. Även olämpliga blickar beskrivs förekomma.

Lärosätenas förebyggande insatser riktade till studenter sker framför allt vid mottagandet av nya studenter. Få insatser avser studenter som är inne i utbildningen.

### ***Samarbete mellan lärosäten och studentkårer viktig förebyggande insats riktad till studenter***

Både lärosäten och studentkårer lyfter fram vikten av samarbete i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier riktad till studenter. Olika former av studentinflytande beskrivs. Bland annat anger några lärosäten att en studentombudsman, anställd av lärosätet, finns och att denne representerar studenterna.

Ett antal lärosäten anger att de har etablerat ett formaliserat samarbete med studentkåren/studentkårerna. Det innebär att studentkårer representeras i arbetsgrupper, referensgrupper och liknande samt i lärosätets beslutande organ. Studentrepresentanternas roll är att rapportera synpunkter, problem och frågor som de anser behöver bearbetas eller åtgärdas på olika sätt. Det är också relativt vanligt med ett samarbete när det gäller anordnande av utbildningar avsedda för studenter, framtagande av studentenkäter, arrangerande av introduktionen för nya studenter, gemensamma event och projekt m.m. Även ett samarbete mellan lärosätet och studenterna inom ramen för arbetsmiljöarbete lyfts fram av ett fåtal lärosäten. Ett antal lärosäten anger att deras samarbete med studentkårer befinner sig i en utvecklingsfas och att strukturer byggs upp för detta samarbete.

Studentkårerna bekräftar att samarbete mellan studentkårer och lärosäte oftast innebär att studentkåren representeras i olika forum på lärosätet. Enligt studentkårerna ligger fokus för samverkan med lärosäten för det mesta på likavillkorsarbete. Likavillkorsarbetet kan innefatta att delta i lärosätets löpande likabehandlings- och arbetsmiljöarbete, sitta med i lärosätets likabehandlingsnämnder, strategigrupper för lika villkor och arbetsmiljökommittéer, arbete med jämställdhets och likabehandlingsaspekter i lärosätets utbildningar, anordna gemensamma föreläsningar eller obligatoriska jämställdhetsutbildningar, ta fram informationsmaterial tillsammans med lärosätets likavillkorsgrupp, arrangera mångfaldsdagar och ta fram utbildningar om sexuella trakasserier. Även samarbete med personal på lärosätet lyfts fram av en del studentkårer, framförallt med de formella kontaktpersoner lärosätet har för sexuella trakasserier, exempelvis studentombudsman, studiebevakare och prefekt, arbetsmiljöombud och lika villkorskoordinator.

Mer ovanliga former av samarbete, som att få ekonomiskt stöd av lärosätet till likabehandlingsarbete, ha möjlighet att nyttja lärosätets experter, samt ta fram speciella åtgärdspaket utifrån #metoo, eller att hjälpa till att dela ut lärosätets tryckta informationsmaterial om sexuella trakasserier lyfts fram av enstaka studentkårer.

En del studentkårer anger att de samarbetar om ärenden. Framförallt lyfts samarbete med studenthälsan fram i detta sammanhang, men även att ha en gemensam ingång för ärenden eller samarbete med lärosätets jämställdhetskontor. En studentkår lyfter att de tagit fram ärendekategorier som stu-

denthälsa och student- och doktorandombud kan utgå ifrån i sitt arbete, samt utarbetat gemensamma riktlinjer för ärendehantering med lärosätet.

Några studentkårer anger att de i förebyggande syfte försöker påverka lärosätets arbete mot sexuella trakasserier, både lärosätets engagemang i frågan och hur det utformar sitt förebyggande arbete. Olika sätt att söka påverka beskrivs, som att verka för att lärosätet ska exponera sitt jämlikhetsarbete vid till exempel introduktionsföreläsningar, verka för att lärosätet ska inkludera frågor om trakasserier på sina kursutvärderingar, eller genom att via centralt påverkansarbete mot universitetet få frågan lyft i olika forum för att underlätta för studenter att anmäla och uppmärksamma lärosätet på dess strukturer. Även påverkan genom enstaka projekt beskrivs.

Några studentkårer anger att de inte har något samarbete med lärosätet för att förebygga sexuella trakasserier. Andra beskriver snarare att de driver på lärosätet än samarbetar med det, och försöker se till att lärosätet följer sina handlingsplaner och propagerar för mer resurser till studenthälsan, eller söker tydliggöra lärosätets information om sexuella trakasserier.

I detta sammanhang är det viktigt att understryka att även om samarbete är viktigt kan lärosäten inte utgå ifrån att arbetet mot sexuella trakasserier riktat till studenter huvudsakligen ska utföras av studentkårerna. Tvärtom behöver studentkårerna lärosätenas stöd för att kunna jobba med frågan. I UHR:s undersökning har en rad faktorer framkommit som enligt studentkårerna begränsar deras möjligheter att arbeta mot sexuella trakasserier. Eftersom studentkårsrepresentanter byts ut årligen, innebär det att kompetens regelbundet förloras. Det kan även vara svårt för studentkårer att säkerställa att deras representanter har den juridiska och stödjande kompetens som krävs i den typ av svåra, ofta långdragna ärenden arbetet rör. Studentkårer är inte homogena utan kan ha olika syn på och kunskapsnivå om sexuella trakasserier, samtidigt som studentkårer centralt kan ha svårt att påverka hur lokala föreningar väljer att prioritera sina resurser. Utöver detta är inte alla studenter med i studentkåren. Till detta läggs resursbrister i termer av tid och pengar.

### **Information – utgångspunkten för arbetet mot sexuella trakasserier**

Information är en grundläggande utgångspunkt för det förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Det är viktigt att tydliggöra vad sexuella trakasserier är och att det finns en lättillgänglig information om hur utredningsprocessen ser ut, vem som ska kontaktas vid misstänkta sexuella trakasserier, vilket stöd som finns m.m. Lärosätena ser en uppdaterad och lättillgänglig information som en viktig förebyggande insats mot sexuella trakasserier.

Flera lärosäten anger att de informerar om sexuella trakasserier via olika informationskanaler samt att de ofta kombinerar de olika informationskanalerna. Informationsinsatser kan se olika ut inom ett lärosäte, framför allt om lärosätets organisation är decentraliserad. En decentraliserad organisation innebär att informationsinsatser huvudsakligen sker på lokal nivå, det vill säga på enskilda fakulteter, avdelningar och institutioner. Dessa sköter informationen på olika sätt, efter sina specifika förutsättningar.

För studentkårer är information det vanligaste arbetssättet för att försöka förebygga sexuella trakasserier. Studentkårernas arbete med att informera innefattar bland annat att informera studenter om vad sexuella trakasserier är och vart de kan vända sig om de blir utsatta. Information förs fram i lärosätets lokaler, på studentkårernas hemsidor, vid introduktion av nya studenter, genom kampanjer, temadagar och temaveckor, i särskild litteratur till förtroendevalda eller genom öppna panelsamtal med fakulteter där studenter deltar.

UHR:s undersökning visar att de lokala fackliga organisationerna generellt inte bedriver något aktivt arbete mot sexuella trakasserier. Undantag finns för några organisationer som bedriver informations- och utbildningskampanjer gentemot sina medlemmar. Det centrala fackförbundet SULF har aviserat en översyn av information avseende sexuella trakasserier på förbundets hemsida.

### ***Webbplatser är den vanligaste informationskanalen***

Flera lärosäten anger att information om sexuella trakasserier huvudsakligen ges via webbplatser, både externa och interna - medarbetarportalen, studentportalen m.fl. Genom dessa kanaler informerar lärosätena om ärendehanteringsgången, om riktlinjerna m.m. Ofta finns även information om kontaktpersoner och vilket stöd som kan erhållas. Flera lärosäten hänvisar till sina styrdokument, policyer, riktlinjer m.m. och uppger att information om sexuella trakasserier sker också via dessa kanaler. Vanligtvis är dessa dokument tillgängliga på lärosätenas webbplatser. Ett antal lärosäten anger att de kontinuerligt arbetar med att förbättra informationen på webben.

Inom ramen för uppdraget har UHR gått igenom lärosätenas externa webbplatser (se bilaga 2). Genomgången indikerar att lärosätena har varierande rutiner för att förebygga och agera vid sexuella trakasserier. Informationens utformning och i vilken utsträckning informationen finns att tillgå varierar stort mellan lärosäten. Ofta är det svårt att hitta den eftersökta informationen på lärosätenas webbplatser. Många lärosäten beskriver inte vad som räknas som sexuella trakasserier.

### ***Några lärosäten informerar via tryckt material***

Några lärosäten uppger att de tillhandahåller informationsmaterial i tryckt format. Det tryckta materialet i form av informationsbroschyrer, ofta på svenska och engelska, brukar delas ut framför allt i samband med utbildningsstart samt vid introduktion av nyanställda.

### ***Vanligt att lärosäten tillhandahåller information på engelska men några lärosäten informerar bara på svenska***

Det är relativt vanligt att information om sexuella trakasserier är översatt till engelska. Information på engelska finns huvudsakligen på webbsidor. Ibland tillhandahålls även informationsmaterial i tryckt form på engelska. Enstaka lärosäten uppger att samtlig information som de tillhandahåller finns på engelska. Men vanligtvis är information på engelska inte lika omfattande som den på svenska.

På några lärosäten finns information endast på svenska. Anledningen som anges är att dessa lärosäten har få eller inga utländska studenter eller anställda. En medvetenhet finns dock på dessa lärosäten om att en volymökning av den engelskspråkiga undervisningsverksamheten kommer att kräva anpassningar bland annat i form av översättningar till engelska. Några lärosäten uppger att de utvecklar information på engelska.

### ***Informationsinsatser riktade till anställda***

Lärosätena lyfter fram olika typer av insatser som specifikt riktas till anställda. Vanligast är att anställda informeras via personalmöten och studiedagar. Andra mer sällsynta informationskanaler som används är enskilda samtal, gruppmejl och interna nätverk. Flera av lärosätenas informationsinsatser som specifikt avser personalen riktar sig till nyanställda vid lärosätet och sker vanligtvis på en introduktionsdag. Då får den nyanställda personalen information kring sexuella trakasserier, exempelvis hur ärendeprocessen ser ut och vilka funktioner vid lärosätet som kan kontaktas. Vanligtvis presenteras också de personer som arbetar med frågorna.

I detta sammanhang är det viktigt att påpeka att det enligt studentkårerna är viktigt med insatser riktade till senior personal, då dessa, enligt studentkårerna, ofta saknar kunskap om sexuella trakasserier.

Ett fåtal lärosäten lyfter fram informationsinsatser specifikt avsedda för doktorander. Enstaka lärosäten lyfter fram att doktorandombudsmannen har en viktig roll när det gäller att informera doktoranderna.

### ***Vanligt att lärosätenas informationsinsatser riktade till studenter sker i samarbete med studentkårer***

Särskilda informationsinsatser som riktar sig till nyantagna studenter är den vanligaste informationsinsatsen riktad till studenter. Endast enstaka lärosäten anger informationsinsatser som riktar sig till studenter inne i utbildningen. Flera lärosäten anger att introduktionen av nya studenter inbegriper information om sexuella trakasserier. De nya studenterna informeras om lärosätets policy, riktlinjer, ärendehanteringsprocessen, vem de kan vända sig till om de känner sig utsatta m.m. Vanligtvis sker introduktionen i samarbete med studentkårer. Det är också vanligt att kontaktpersoner för studentstöd deltar i introduktionen så att studenterna får möjlighet att lära känna dem. Mestadels delas tryckt informationsmaterial ut i samband med introduktionen.

Några lärosäten uppger att de förmedlar information till studenter bland annat via olika studentutbildningar. Dessa utbildningsinsatser riktar sig ofta till studentkårsrepresentanter, exempelvis de som arbetar med introduktionen av nya studenter. Syftet är de ska vara väl införstådda i både hur sexuella trakasserier förebyggs och hanteras på lärosätet. Det är relativt vanligt att de utbildningsinsatser som inbegriper information avser fadderutbildningar.

Några lärosäten anger att studentinformation ges bland annat via de stödfunktioner för studenter som finns vid lärosätet, exempelvis vägledning, studenthälsan, samordnare för studenter med funktionsnedsättning, samord-



naren för lika villkor m.fl. Detta sker genom att stödfunktionerna anordnar olika typer av aktiviteter, exempelvis workshops och föreläsningar.

Enstaka lärosäten anger att information sker även via studentenkäter då dessa i sin struktur är informerande. En mer sällsynt informationskanal som används vid enstaka lärosäten är lärosätets lärplattform. Det förekommer också att information riktad till studenter sker via gruppmejl.

### **Flera informationsinsatser planeras**

Ett antal lärosäten anger att de framöver kommer att se över, utveckla och öka sina informationsinsatser. Det gäller framför allt information som kommer att riktas till personer som är nya vid lärosätet, nyanställd personal och nyantagna studenter. Enligt lärosätena är det viktigt att dessa så fort som möjligt får information om vad lagen säger om sexuella trakasserier samt om lärosätets förhållningssätt. Lärosätena planerar därför att säkerställa att det vid introduktionen ges information om frågor som rör sexuella trakasserier. Några lärosäten planerar informationsinsatser på grund av att en översyn av lärosätets nuvarande riktlinjer har skett. Enligt lärosätena skapar detta behov av att informera om de uppdaterade riktlinjerna.

En del lärosäten planerar enstaka informationsinsatser, exempelvis en studiedag medan andra planerar insatser som kommer att vara mer omfattande. Bland annat planerar *KTH* en stor informationskampanj om sexuella trakasserier. Lärosätet planerar också att systematisera och förbättra allt informationsflöde kring jämlikhetsfrågor samt hanteringen, stöd och råd vid trakasserier och sexuella trakasserier. Detta kommer att ske genom en helt ny omarbetad kommunikationsplan med nya hemsidor. Målet är att hemsidorna ska vara tillgängliga, lättnavigerade och användarvänliga.

Enstaka lärosäten planerar lite mer ovanliga informationsinsatser. Exempelvis anger *Chalmers tekniska högskola* att lärosätet eventuellt kommer att ta fram ett filmmaterial som synliggör problematiken. *Stiftelsen Högskolan i Jönköping* kommer att sprida de affischer som högskolan tagit fram i samarbete med studenter i syfte att synliggöra frågorna och medvetandegöra studenterna om var gränsen går.

### **Utbildningsinsatser är en vanlig förebyggande åtgärd**

UHR:s undersökning visar att olika typer av utbildningsinsatser är en vanlig åtgärd som lärosätena tillämpar för att förebygga sexuella trakasserier. Kortare insatser som studiedagar, workshoppar, seminarier m.m., enstaka eller mer frekventa är vanligast. Men även mer omfattande utbildningsinsatser anordnas, till exempel inom ramen för reguljärt kursutbud. Några lärosäten tillhandahåller webbutbildningar. Det är relativt vanligt att lärosätena kombinerar olika typer av utbildningsinsatser. Hur explicit ämnet sexuella trakasserier berörs under den här typen av insatser varierar. Ofta fokuserar inte utbildningsinsatsen specifikt på sexuella trakasserier utan ämnet ingår som ett delmoment för ett bredare tema, exempelvis lika villkor.

I flera fall är det svårt att se någon skarp skiljelinje mellan utbildnings- och informationsinsatser då dessa insatser ofta går in i varandra. Flera lärosä-

ten ser sina informationsinsatser också som ett sätt att förmedla kunskap om sexuella trakasserier.

Flera lärosäten anger att de även fortsättningsvis kommer att genomföra utbildningsinsatser. Omfattningen av de planerade utbildningsinsatserna varierar, från enstaka till flertalet utbildningstillfällen. Några lärosäten anger att de kommer att arrangera föreläsningar och workshoppar om sexuella trakasserier inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder och uppdraget om jämställdhetsintegrering.

### ***Kunskap om lagstiftning och interna styrdokument anses vara mest relevant i arbetet mot sexuella trakasserier***

Lärosätena lyfter fram olika områden som de anser vara relevanta för ett framgångsrikt arbete mot sexuella trakasserier. De kunskapsområden som framför allt lyfts fram avser kunskap om den gällande lagstiftningen, bland annat diskrimineringslagens bestämmelser och definitioner, lagändringar, inklusive de diskussioner som föregått dessa, aktuella rättsfall, lärosätets utredningsskyldighet, åtgärdsplikt, att veta vad sexuella trakasserier är och hur de kan ta sig uttryck etc.

Kunskap om interna styrdokument, rutiner och riktlinjer kring anmälan, utredning, åtgärder och uppföljning lyfts fram som ett annat viktigt kunskapsområde, framför allt när det gäller chefer och andra personer som hanterar sexuella trakasserier. Det handlar i huvudsak om att chefer eller andra nyckelpersoner ska veta hur sexuella trakasserier förebyggs, hur de ska agera när misstanke om trakasserier uppstår, hur personer som upplever sig ha blivit utsatta för sexuella trakasserier ska bemötas, vilka stödstrukturer som finns m.m.

Enstaka lärosäten lyfter fram kunskap om relevant forskning som en viktig och relevant kunskap. Relevant forskning anses bland annat vara forskning om genus, normer, värderingar och makt. Att få fördjupad förståelse om hur vissa föreställningar, traditioner och normer formar och påverkar organisationer anses som viktig kunskap i sammanhanget.

### ***Vanligast med utbildnings- och kompetenshöjande insatser riktade till chefer och andra nyckelfunktioner***

En grundläggande förutsättning för lärosätens arbete mot sexuella trakasserier är att de personer på lärosätet som hanterar frågan har uppdaterad kunskap på området. På grund av sitt arbetsgivaransvar bedöms chefer vara en nyckelfunktion som behöver ha kunskaper och omdöme för att kunna hantera sexuella trakasserier på rätt sätt. Även kunskapen om närliggande områden som maktstrukturer och härskartekniker är viktiga i sammanhanget.

Utöver chefer finns det andra nyckelpersoner som på olika sätt hanterar sexuella trakasserier, bland annat fackliga representanter, HR-personal, skyddsombud, studenthälsans personal och studentrepresentanter. Följaktligen är det viktigt att även dessa nyckelpersoner har uppdaterad kunskap om sexuella trakasserier. Flera lärosäten anger att de genomför och planerar att genomföra mer eller mindre systematiska utbildningsinsatser riktade till chefer, blivande chefer och andra nyckelpersoner.

Även breda insatser riktade till all personal anordnas, huvudsakligen som enstaka utbildnings- och informationstillfällen i form av exempelvis studiedagar, seminarier och workshoppar. Flera lärosäten anger att de planerar att genomföra olika typer av utbildnings- och kompetenshöjande insatser avseende anställda, bland annat de medarbetare som möter studenter, handledare, nyanställd personal m.fl. Frågor som rör sexuella trakasserier, trakasserier, diskrimineringsgrunder, kränkande särbehandling, maktstrukturer m.m. kommer att beröras i dessa utbildningsinsatser. De planerade utbildningsinsatserna kommer att genomföras bland annat i form av workshoppar, fallbaserade utbildningar, case-diskussioner, improvisationsteater, handledarutbildningar för forskarutbildningen och utbildningar inom ramen för reguljärt kursutbud.

Ett fåtal lärosäten anger att ämnen som tangerar sexuella trakasserier, diskriminering, jämställdhet, härskartekniker, lika villkor m.m. tas upp i högskolepedagogiska utbildningar. Och enstaka lärosäten planerar att införa den här typen av inslag i högskolepedagogiska utbildningar.

### ***Introduktion för nyantagna är den vanligaste utbildningsinsatsen riktad till studenter***

Utbildningsinsatser riktade till studenter sker framför allt vid mottagandet av nya studenter och vanligtvis i samarbete med studentkårer. Detta anges av både lärosäten och av studentkårer.

Några lärosäten planerar att anordna olika typer av utbildningsinsatser, exempelvis workshoppar och seminarier, riktade till studenter, framför allt kåraktiva. Enstaka lärosäten anger att de planerar utbildningsinsatser som specifikt riktar sig till doktorander. De planerade utbildningsinsatserna kommer att inkludera teman som exempelvis mångfald och maktordningar, HBTQ-frågor, normkritik, härskartekniker och sexuella trakasserier.

Studentkårerna anger att deras egna utbildningsinsatser avser framför allt de studenter som deltar i studentkårens arbete, som faddrar, "generaler", arrangörer av nöjeslivsaktiviteter, skyddsombud, funktionärer, förtroendevalda, ideellt engagerade, programansvariga och studentombud.

### **Ledningens roll lyfts fram som en viktig del i arbetet mot sexuella trakasserier**

Som en del av förebyggande arbete mot sexuella trakasserier har några lärosäten tydliggjort ledningens roll, framför allt när det gäller chefers ansvar att hantera sexuella trakasserier. Detta har bland annat gjorts genom att ta fram tydliga riktlinjer angående ansvaret för arbetsmiljö och lika villkorsfrågor. Vid enstaka lärosäten har ansvarsfördelningen tydliggjorts ytterligare genom att chefer förbinder sig att fullgöra sina skyldigheter. Exempelvis ska prefekter eller motsvarande vid *Stockholms universitet* underteckna en blankett med en tydlig ansvarsfördelning som beskriver vilket ansvar som åligger dem.

Några lärosäten lyfter fram de tydliga uttalanden mot sexuella trakasserier, bland annat om nolltolerans, som gjorts av deras rektorer med anledning av #metoo och #akademiuppropet hösten 2017.

De fackliga organisationerna understryker att deras arbete möjliggörs eller begränsas av lärosätets egen inställning till arbete mot diskriminering och sexuella trakasserier. De lyfter också fram vikten av att ledningen förklarar att sexuella trakasserier är ett allvarligt arbetsmiljöproblem för att det ska vara möjligt att arbeta mot dessa.

Några lärosäten anger att de tagit fram ett praktiskt stödmaterial för hantering av trakasserier och sexuella trakasserier för chefer och HR-personal samt ett sätt att medvetandegöra dessa om problemet. Stödmaterialen kan även användas av studentkårer. Det utgörs av exempelvis av "case" från olika #metoo-upprop kring hur man kan hantera sexuella trakasserier, checklistor m.m. Enstaka lärosäten anger att de planerar att ta fram en vägledning eller ett stöddokument till chefer och andra nyckelpersoner vid misstänkt diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

### **Flera lärosäten har tagit fram nya riktlinjer, rutiner och andra styrdokument avseende sexuella trakasserier eller uppdaterat de befintliga**

Lärosätena hänvisar ofta till sina styrdokument, riktlinjer, handlingsplaner etc. enligt vilka det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier bedrivs.

Flera lärosäten anger att de nyligen antingen tagit fram riktlinjer och rutiner avseende arbetet mot sexuella trakasserier eller uppdaterat de befintliga dokumenten. För några lärosäten har utgångspunkten för detta arbete varit en analys av den egna verksamheten ur ett lika villkorsperspektiv där sexuella trakasserier är en del. Några lärosäten anger att revideringen alternativt framtagningen av riktlinjer föregicks av en genomlysning av de befintliga styrdokument. I enstaka fall hade enkätundersökningar genomförts med syftet att kartlägga förekomsten av sexuella trakasserier. Några lärosäten planerar att följa upp om rutinerna fungerar och om kunskapen om dokumenten och arbetet har ökat.

En anledning till detta arbete har varit ändringar av diskrimineringslagen. Reglerna om aktiva åtgärder som gäller från och med den 1 januari 2017 innebär att krav ställs på arbetsgivare och utbildningsanordnare att ha rutiner och riktlinjer för att förhindra sexuella trakasserier och repressalier. Det ställs också krav på att arbeta främjande och förebyggande för att motverka sexuella trakasserier. Några lärosäten lyfter fram just sitt arbete med aktiva åtgärder som en förebyggande insats mot sexuella trakasserier, då det bland annat innebär att fånga risker för samt förebygga sexuella trakasserier.

Även #metoo-uppropen har ökat medvetenheten om behovet av att dokumenten ska vara mer tillgängliga och innehålla en tydlig information om vart man kan vända sig om man känner sig utsatt och hur ärendehanteringsprocessen ser ut för samtliga inblandade.

### ***I sina styrdokument utgår lärosätena främst från den juridiska definitionen av sexuella trakasserier***

UHR:s undersökning visar att lärosäten i sina styrdokument och informationen riktad till studenter, doktorander och anställda huvudsakligen tillämpar

den strikt juridiska definitionen<sup>1</sup>. Några lärosäten anger att de utgår ifrån Diskrimineringsombudsmannens definition<sup>2</sup>.

Studentkårerna och de fackliga organisationerna utgår också främst från diskrimineringslagen eller Diskrimineringsombudsmannens definition av sexuella trakasserier.

Ett fåtal lärosäten, studentkårer och fackliga organisationer har mer konkreta definitioner, som mer detaljerat beskriver olika typer av sexuella trakasserier.

### **Omstrukturering av arbetet mot sexuella trakasserier**

En del lärosäten anger att de har arbetat eller kommer att arbeta med att strukturera om arbetet med likabehandlingsfrågor, lika villkorsfrågor m.m. Dessa strukturer, som kan se olika ut, inbegriper det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

Hur en sådan struktur kan se ut kan exemplifieras med den struktur som skapats vid *Högskolan Väst*. Vid högskolan har en styrgrupp inrättats som är rådgivande till rektor i frågor om lika villkor och det proaktiva arbete diskrimineringslagen föreskriver. Styrgruppens uppgift är också att vara drivande i jämställdhetsintegreringsarbetet. Vidare har en ny samordnande funktion på HR inrättats i arbetet med lika villkor och aktiva åtgärder. I funktionens uppgifter ingår samordningsansvaret kring frågor som rör sexuella trakasserier. Vid lärosätet finns också ett centrum för mångfald, jämställdhet och integration som verkar för kunskapsbildning och kunskapspridning, där kunskap om kön, genus och sexualitet länge varit en fråga bland andra.

Ett annat exempel är det Equality Office som instiftades 2017 vid *KTH*. Enligt lärosätet har detta medfört att mer resurser allokeras till bland annat förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Hittills har *KTH* Equality Office utbildat samtliga skolchefer, samtliga faddrar inom studentmottagningen, flera administrativa avdelningar liksom specifika nätverk (främst doktorandnätverk) i vad sexuella trakasserier är och hur de motarbetas liksom hur ärendegången ser ut inom *KTH*. För studenter finns hjälp och råd att få från kontaktpersoner på skolorna (vanligtvis studievägledare) liksom från avdelningen för studentservice. Juridiska enheten har även varit inkopplad i vissa fall. Inom den centrala personalavdelningen arbetar flera HR-specialister med expertkompetens med ansvar att utreda eller vara behjälpliga i utredning då fall av trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering förekommer bland anställda.

### **Relativt vanligt med särskilda funktioner med sakkunnig kompetens om sexuella trakasserier**

Flera lärosäten har inrättat särskilda funktioner med sakkunnig kompetens om sexuella trakasserier. Vanligtvis har de antingen en stödjande roll för

- 
1. Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
  2. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

chefer vid utredningar av sexuella trakasserier eller genomför själva utredningar. Det är också vanligt att det är dessa funktioner som utbildar chefer i hantering av uppkomna fall. Hur samarbetet med den övriga organisationen är uppbyggt varierar på de olika lärosätena.

Det är relativt vanligt att kompetensen finns hos personalavdelningen. Det är HR-specialister och HR-strateger som är kunniga inom området och stödjer chefer, skyddsombud och andra i det förebyggande arbetet samt när situationer inträffat. Vid några lärosäten finns det ett råd, en nämnd eller ett motsvarande organ, bestående av olika funktioner som arbetar med frågorna. Vid ett fåtal lärosäten finns inte alltid den kompetens som behövs utan extern kompetens anlitas vid behov.

### **Arbete med riskmiljöer lyfts fram som en förebyggande åtgärd**

Även om sexuella trakasserier förekommer på olika arenor finns det vissa riskmiljöer där sexuella trakasserier tenderar att öka. Enligt de fackliga organisationerna är det framför allt konferenser, internat och handledningstillfällen samt olika arbetsrelaterade fester, såsom personalfester och disputationsfester som utgör riskmiljöer för anställda.

När det gäller studenter lyfter studentkårerna fram olika typer av arenor där risken för studenter och doktorander att utsättas för sexuella trakasserier ökar. Således ökar risken att utsättas av *andra studenter och doktorander* framför allt på sociala arenor inom ramen för studentlivet, såsom studentpubar, sittningar och fester. Några studentkårer lyfter alkohol i sig som den grundläggande arenan, som själva förutsättningen för sexuella trakasserier, oavsett fysisk arena. I övrig nämns ospecificerad klubbverksamhet, nationsverksamhet och studentboenden. Några studentkårer lyfter även utbildning som studenterna själva ansvarar för som en arena, som grupparbeten, basgrupper, självstudier och diskussionstillfällen.

Den vanligaste arena där studenter och doktorander utsätts för sexuella trakasserier av *personal* på lärosätet är, enligt studentkårerna, utbildning på lärosätet, framför allt under föreläsningar, men även i samband med seminarier, handledning och på personals kontor. Sexuella trakasserier beskrivs även förekomma under utbildning utanför lärosätet, som under verksamhetsförlagd utbildning, VFU, på konferenser, vid studiebesök hos potentiella arbetsgivare, vid företagsträffar, och undersökningsövningar inom ramen för medicinska utbildningar. Sexuella trakasserier från personals sida beskrivs även förekomma på sociala arenor som studentpubar, sittningar, fester och barer utanför campus.

Studentkårerna beskriver ett antal aktiva åtgärder för att försöka förebygga och åtgärda sexuella trakasserier. Vissa studentkårer erbjuder till exempel stöd och möjlighet till anmälan direkt i anslutning till evenemang.

Ett fåtal lärosäten anger att de har arbetat med riskmiljöer, till exempel fester och alkoholregler, för att minimera risker med sexuella trakasserier. I sammanhanget bör nämnas sexuella trakasserier mellan studenter som sker inom studentlivet utanför lärosätet, men där de inblandade kommer att ha att göra med varandra inom sin vardagliga studiemiljö på lärosätet (exempelvis genom att delta i samma seminariegrupp). Lärosätet har då ett

utredningsansvar. Studentkårer har inte ett reglerat ansvar för att utreda sådana händelser. Trots det förekommer det, men ett alternativ kan vara att be att utredningen sköts av lärosätet.

### **Enkätundersökningar görs och planeras inom ramen för det förebyggande arbetet**

I UHR:s undersökning framgår att det är relativt vanligt att lärosätena mäter medarbetarnas och studenternas upplevelser av sexuella trakasserier i en enkät. Att mäta förekomst och upplevelser av sexuella trakasserier anses bidra till lärosätenas förståelse av hur sexuella trakasserier kan förebyggas. Följaktligen lyfter flera lärosäten fram enkätundersökningar som en förebyggande insats mot sexuella trakasserier. Några lärosäten anger att enkätundersökningar har resulterat i handlingsplaner eller motsvarande mot sexuella trakasserier. Ett antal lärosäten anger att de planerar att genomföra enkätundersökningar framöver. Resultatet från enkäterna kommer att vara en viktig input i det fortsatta arbetsmiljöarbetet och kommer att ge underlag för kommande handlingsplaner och åtgärder. I samband med framtida undersökningar planeras också en utveckling och ett förtydligande av de ingående frågorna.

Några lärosäten lyfter fram att resultaten från de enkäter som genomförts pekar på att sexuella trakasserier verkar vara ett litet eller t.o.m. obefintligt problem då inga eller endast ett fåtal respondenter anger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier.

Frekvensen med vilken undersökningar genomförs varierar mellan de olika lärosätena, från återkommande undersökningar som genomförs så ofta som varje år till enstaka som genomförs med oregelbundna intervaller. Enkätundersökningarna avser både medarbetare och studenter. Dock är medarbetarundersökningar vanligare och mer frekventa än studentundersökningar. Ett antal lärosäten anger att de planerar att genomföra studentenkäter framöver mer systematiskt och återkommande. Några lärosäten hänvisar till de utvärderingar som sker av kurser och utbildningsprogram. Den vanliga motiveringen är att utvärderingarna är ett sätt för lärosäten att få kännedom om bland annat studiemiljön, som inbegriper sexuella trakasserier.

Vanligtvis genomförs studentenkäter i samarbete med studentkårer. Det är också relativt vanligt att studentkårer genomför egna student- och doktorandenkäter för att få kännedom om sexuella trakasserier. Detta anges av ett antal studentkårer. Studentkårsenkäter genomförs främst i två former, antingen med en bred ansats som innefattar andra arbetsmiljöaspekter och studiesociala aspekter, eller med specifik inriktning på trakasserier och diskriminering, i något fall enbart med frågor om sexuella trakasserier. Några studentkårer som ännu inte genomfört enkätundersökningar anger även att de planerar att göra enkäter.

## **Särskilda projekt har initierats inom ramen för förebyggande arbete**

Några lärosäten har initierat särskilda projekt inom ramen för förebyggande arbete. Bland annat har ett forsknings- och samarbetsprogram om att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet inom akademien lanserats. Det ska drivas av *Karolinska institutet*, *KTH* och *Malmö universitet*. Lärosätena står tillsammans för finansieringen under de första tre åren för att etablera programmet och för att därefter söka externa medel.

Vid *Lunds universitet* har rektor startat ett treårigt projekt som ska undersöka förekomsten av sexuella trakasserier, samt ge förslag på förebyggande åtgärder baserat på kunskap, #tellus.

På *Linnéuniversitetet* tillsattes efter #metoo en arbetsgrupp för att utreda förekomsten av sexuella trakasserier på universitetet genom en kampanj som uppmanade till att lämna in anonyma berättelser om sexuella trakasserier. Arbetet har resulterat i en rapport som offentliggjordes den 19 juni 2018. Utifrån de problemområden som identifierats när det gäller lärosätets arbete mot sexuella trakasserier föreslås ett antal åtgärder för att minska risker för sexuella trakasserier och övergrepp på Linnéuniversitetet.

Bland annat ska universitetet göra en satsning för att studenter och medarbetare ska ha kunskap om hur man gör en anmälan om misstänkt diskriminering och trakasserier och vilket stöd som finns att få. Chefer och skyddsombud ska utbildas för att höja kunskapen om diskriminering, sexuella trakasserier och hur man som chef håller svåra samtal. Insatser kommer även att göras för att öka kunskapen hos medarbetare och studenter.

Även på *Södertörns högskola* tillsattes en projektgrupp i samband med #metoo. Gruppen fick till uppgift att kartlägga hur högskolan arbetar mot sexuella trakasserier. Resultatet blev en högskoleövergripande handlingsplan som togs i arbetsmiljökommittén juni 2018.

Vidare har *Karolinska institutet* tillsatt en arbetsgrupp med anledning av #metoo-uppropen bestående av ledningspersoner, sakkunniga inom lika villkor, akademiska företrädare och studentrepresentanter. Gruppen jobbar med att ta fram åtgärder för att motverka sexuella trakasserier, liksom att analysera den nuvarande situationen på lärosätet. Inom ramen för gruppens arbete har samverkan kring ärendehantering av bl.a. sexuella trakasserier under VFU inletts med Stockholms läns landsting.

## **Övriga insatser mot sexuella trakasserier som lyfts fram**

Några lärosäten lyfter fram olika typer av mer ovanliga insatser avseende det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

*Högskolan Väst* har gjort en *benchmark* i det förebyggande arbetet avseende diskriminering och aktiva åtgärder mot flera andra lärosäten. Högskolan har gjort en sammanställning över hur lärosätena med liknande förutsättningar organiserar sitt arbete med lika villkor och sexuella trakasserier. Utifrån undersökningen tog man fram ett förslag för hur högskolan själv skulle utveckla sin verksamhet.

*Göteborgs universitet* har arrangerat så kallade *utredningsstugor*. Detta i syfte att erbjuda chefer och andra berörda aktörer en grundlig genomgång



av utredningsförfarande. De har således tillhandahållits som kompetensutvecklingsinsats. Ett annat syfte med utredningsstugorna har varit att bistå med rådgivning utifrån konkreta och aktuella frågeställningar från verksamheten.

Vid anställning som lektor eller professor vid *Konstfack* ingår att vid *provföreläsning* även ta upp normkritik/intersektionella perspektiv. Frågor om kränkande/annat olämpligt beteende visavi studenter och medarbetare ställs vid referenstagning vid anställning.

*Stockholms konstnärliga högskola* deltar i olika *nätverk*, till exempel Sveriges filmskolor mot sexuella trakasserier, som arbetar för en bra arbetsmiljö på filmskolor och i filmbranschen.

### **Insatser lyfts fram som inte specifikt avser sexuella trakasserier men anses ha indirekta förebyggande effekter**

En del insatser som lärosätena lyfter fram avser inte specifikt sexuella trakasserier. Enligt lärosätena kan de dock indirekt ge positiva förebyggande effekter. Sådana indirekta förebyggande insatser kan se ut på olika sätt.

Exempelvis har rektor för *KTH* utsett jämställdhet som ett av tre prioriterade områden under hennes mandatperiod. Förutom jämställdhet är diskriminering och kränkande särbehandling prioriterade områden under 2018 - 2019. Lärosätet anger att det har inneburit att frågor om könsmaktshierarkier, exempelvis jämställda relationer, karriärmöjligheter, rekrytering, trakasserier, föräldraskap, resursfördelning, forskningspublikationer m.m. har fått ökat fokus på många olika fora på lärosätet. Vikten av jämställdhet understryks i olika styrdokument, bland annat i personalpolicyn, planen för jämställdhetsintegrering, riktlinjerna för lika villkor m.m.

Vid *Uppsala universitet* utlyses varje år medel för insatser som kan föra frågor om lika villkor vid universitetet framåt. Både studenter och anställda är välkomna att söka medel. Det går att söka medel för arbete inom lika villkor i allmänhet där sexuella trakasserier ingår.

Även arbete med HBTQ-frågor lyfts fram som ett exempel på en insats som indirekt kan förebygga sexuella trakasserier. Bland anger *Högskolan i Halmstad* att flera verksamheter har genomgått en HBTQ-utbildning i syfte att öka förståelse och inkludering. Vidare har studentkåren vid *Högskolan Väst* årligen återkommande arrangemang kring HBTQ-frågor. I samarbete med studentkåren planerar högskolan att införa en årligt återkommande HBTQ-dag på lärosätet riktad till alla studenter och all personal. Avsikten är att skapa och fördjupa intresse, engagemang och kunskap kring frågor om kön/genus/sexualitet samt tydligt markera lärosätets hållning i frågan och nolltolerans ifråga om sexuella trakasserier.

### **Fördelar lyfts fram med att koppla ihop arbetet mot sexuella trakasserier med det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Flera lärosäten framhåller att arbetsmiljöarbete är en viktig förutsättning för att förebygga sexuella trakasserier eftersom systematiskt arbetsmiljöarbete lägger grunden för en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Genom det systematiska arbetsmiljöarbetet uppmärksammas eventuella

brister i arbetsmiljön, vilket är en central faktor för att minska risken för sexuella trakasserier. Enligt lärosätena kan arbetsmiljöarbetet i sin tur bli bättre genom synliggörande av sexuella trakasserier som en arbetsmiljörisk.

Lärosätena anser också att frågor kring sexuella trakasserier och lika villkor har många beröringspunkter med arbetsmiljöfrågor och det systematiska arbetsmiljöarbetet när det gäller lagstiftning, teori och praktik. Följaktligen ser lärosätena flera organisatoriska fördelar med att samordna arbetet mot sexuella trakasserier med arbetsmiljöarbetet. En av fördelarna som lyfts fram är att arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen ska genomföras på liknande sätt som det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med det systematiska arbetsmiljöarbetet som förebild kan därför processen kring arbetet med aktiva åtgärder underlättas. På så sätt skulle man inte behöva skapa en ny parallell organisation.

Vid några lärosäten har arbetet mot sexuella trakasserier integrerats med det systematiska arbetsmiljöarbetet, exempelvis genom att personer som arbetar med lika villkors-frågor deltar i arbetsmiljökommittés möten eller genom att frågor om sexuella trakasserier ställs i arbetsmiljöenkät.

Ett antal lärosäten påpekar också att den enskilde medarbetaren eller studenten kan ha svårt att avgöra om det ovälkomna beteendet utgör trakasserier eller kränkning. Vid dessa lärosäten har därför gemensamma rutiner skapats för att underlätta hanteringen. Samordningen av båda processerna innebär ofta att samma person ansvarar både för frågor som rör systematiskt arbetsmiljöarbete och frågor som rör trakasserier.

### ***Jämställdhetsintegreringsarbete som stöd för arbete mot sexuella trakasserier***

Ett antal lärosäten anser att det finns en koppling mellan jämställdhetsintegreringsarbete och arbete mot sexuella trakasserier. De ser också de fördelar som skulle kunna uppnås om de båda uppdragen skulle integreras med varandra.

Som *Göteborgs universitet* påpekar ligger fokus i jämställdhetsintegreringsarbete på att skapa jämställda strukturer genom samma rättigheter och skyldigheter för kvinnor och män. Skapandet av transparenta system med formaliserade processer, till exempel vid rekrytering och befordran etc. kommer, enligt universitet, att ge mindre utrymme för att beslut fattas på informell väg eller att det är otydligt varför vissa personer får fördelar. Transparens på arbetsplatsen leder rimligtvis till färre sexuella trakasserier. Universitetet menar att jämställdhetsintegreringsarbete på så sätt kan ge positiva bieffekter gällande det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

Några direkta åtgärder mot sexuella trakasserier inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering anges inte. Men vid några lärosäten har ämnet på ett tydligare sätt lyfts fram i exempelvis kunskapshöjande dialoger och utbildningsinsatser kopplade till detta arbete.

### ***Värdegrundsarbete***

Enstaka lärosäten hänvisar till sitt arbete med värdegrunden som de anser indirekt kan ge positiva effekter på det förebyggande arbetet mot sexuella

trakasserier. Inom ramen för värdegrundsarbete förs diskussioner om värderingar, normer, hur man bemöter varandra m.m. Syftet är att skapa en god kultur på lärosätet fri från trakasserier och kränkningar.

De uppförandekoder som några lärosäten instiftat kan ses som en del av arbete med värdegrunden. Uppförandekoder kan ses som ett komplement till den gällande lagstiftningen och som ett led i att skapa god arbetsmiljö. De består av principer som klargör lärosätets värderingar så att det blir tydligt för de anställda och studenterna vad som förväntas av dem. Genom att skriva under åtar de sig att följa dessa principer. Oftast handlar det om att skapa ett arbets- och studieklimat som är fritt från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Även studentkårer lyfter fram sitt värdegrundsarbete. En del studentkårer beskriver att de arbetar förebyggande med studentkulturen, till exempel genom att revidera sexistiska sånghäften som används vid sittningar och fester, upprätta "novischfridskontrakt" som alla faddrar måste skriva på, hålla samtal och workshoppar med studentnationer, och ha vakter vid studentfester.

### **De förebyggande insatserna utvärderas på olika sätt**

Det är viktigt att insatser utvärderas och att utvärderingar ligger till grund för det fortsatta arbetet. Flera lärosäten anger att de förebyggande insatserna utvärderas. Formen för utvärderingar varierar, beroende på den insats som utvärderas. Ibland ses själva utredningarna av ärenden rörande sexuella trakasserier som en form av en kontinuerlig utvärdering av lärosätets arbete mot sexuella trakasserier i och med att händelser regelbundet anmäls och utreds.

En del lärosäten anger att deras insatser mot sexuella trakasserier, framför allt utbildningsinsatser, utvärderas via enkäter. I enstaka fall sker även en uppföljning av statistik gällande anmälda ärenden. Utvärderingar sker ibland i form av löpande dialoger och samverkan med berörda intressenter. Utvärderingar utifrån muntliga genomgångar och utvärderingsmöten äger också rum.

Enstaka lärosäten anger att arbetet mot sexuella trakasserier är en del av övergripande arbete mot diskriminering och för lika villkor. Det innebär att arbetet i sin helhet följs upp i samband med lärosätets årliga uppföljningsarbete och redovisas i lärosätets årsredovisning, årsrapport m.m.

Som en mer ovanlig form av utvärdering kan nämnas de fokusgruppintervjuer som genomförts vid *Försvvarshögskolan*, med såväl civila statsvetarstudenter som militära studenter som går officersprogrammet. Intervjuerna gav inga konkreta anklagelser och ingen hade valt att gå vidare med någon anmälan. Även om materialet inte var stort så visade det ändå på en problematik inom organisationen. Utifrån detta har högskolan satt in olika insatser.

Även utvärderingsmöten vid *Högskolan i Skövde* är en mer ovanlig form av utvärdering då den specifikt avser internationella studenter. Under dessa möten besvarar studenterna en enkät med frågor om hur de har upplevt

sin studietid där frågor kring lika villkor, diskriminering och trakasserier inkluderas. Resultaten återkopplas där det är möjligt till berörd avdelning.

## **Kommentarer avseende lärosätenas förebyggande arbete utifrån gällande lagstiftning och externa uppdrag**

UHR:s undersökning visar att endast ett fåtal lärosäten arbetar med att skapa en struktur för arbete mot sexuella trakasserier utifrån de fyra stegen i diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder. Undersökningen visar också att i de fall utvärderingar av de förebyggande insatserna mot sexuella trakasserier gjorts har de framför allt avsett lärosätets arbets sätt. Det saknas utvärderingar om de vidtagna insatserna fått avsedd effekt, det vill säga påverkat förekomsten av sexuella trakasserier. Inget lärosäte anger att internrevisionen används för att utvärdera insatserna

Enligt diskrimineringslagen ska lärosätena samverka med representanter för arbetstagare och studenter i arbetet med aktiva åtgärder. Det är lärosätet som ansvarar för att samverkan sker. I diskrimineringslagen slås också fast att arbetsgivaren ska förse arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder<sup>3</sup>.

Ett lärosäte ska samverka i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökning och analys till eventuella åtgärder som behöver genomföras samt uppföljning och utvärdering. Även arbetet med riktlinjer och rutiner ska ske i samverkan. Lärosätet ska också dokumentera samverkansarbetet. Samverkan får utformas utifrån varje enskild utbildningsverksamhet och högskolan får avgöra vilka anställda som berörs av skyldigheten att samverka. Samverkan bör ske med representanter för olika grupper, däribland studentorganisationer.

I UHR:s undersökning framkommer dock att fackliga organisationer ofta saknar insyn i arbetet med aktiva åtgärder. Studentkårer är mer involverade än fackliga organisationer i det förebyggande arbetet men brister finns också där. I detta sammanhang är det viktigt att understryka att enligt diskrimineringslagen är det lärosätet och inte studentkårer som har ansvar för arbetet mot sexuella trakasserier. Lärosätena ska enligt lagen samverka med studentkårer men de kan inte delegera bort sitt ansvar och förlita sig på att studentkårer genomför insatser.

## **Kommentarer avseende samordning av arbetet mot sexuella trakasserier med det systematiska arbetsmiljöarbetet**

Universitets och högskolors ansvar för att motverka sexuella trakasserier regleras i två lagar, diskrimineringslagen (SFS 1977:1160) och arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160). Även Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) och om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) utgör en grund för arbetet mot sexuella trakasserier. Enligt dis-

---

3. Det kravet finns inte gentemot studentkårer.

krimineringslagen ska arbetsgivare och utbildningsanordnare arbeta främjande och förebyggande för att motverka sexuella trakasserier. Arbetsmiljölagen uttrycker samma slags proaktiva regler. Arbetsgivaren ska motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt lagen är sexuella trakasserier en form av diskriminering. Vid kännedom om att en anställd eller en student anser sig ha blivit utsatt för sexuella trakasserier är lärosätet skyldigt att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Arbetsmiljölagen tar upp de grundläggande reglerna om arbetsmiljöns utformning, anger vem som har ansvar och befogenheter och talar om hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras. Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivare och arbetstagare samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagare utsätts för ohälsa. Arbetsgivaren ska också bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Studenter jämställs enligt lagen med arbetstagare<sup>4</sup>. Sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling som är reglerat med stöd av lagen.

I ett uppdrag till DO om särskilda informationsinsatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier m.m. (regeringens beslut Ku2018/00556/DISK) konstaterar regeringen att det i samband med diskussionerna avseende #metoo blivit tydligt att det saknas kunskap om de regelverk som finns för att förebygga sexuella trakasserier. Det gäller såväl diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen som hur dessa lagar förhåller sig till varandra. Enligt regeringen är arbetet mot sexuella trakasserier utifrån diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen centralt för att komma till rätta med problemen.

I DO:s stödmaterial, tillgängligt på myndighetens webbplats, informerar DO att den undersökning som görs som det första steget inom ramen för arbete med aktiva åtgärder kan samordnas med motsvarande steg inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Det är dock viktigt att undersökningen i så fall uppfyller kraven i diskrimineringslagen.

Flera lärosäten framhåller att arbetsmiljöarbete är en viktig förutsättning för att förebygga sexuella trakasserier eftersom systematiskt arbetsmiljöarbete lägger grunden för en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Enligt lärosätena kan arbetsmiljöarbetet i sin tur bli bättre genom synliggörande av sexuella trakasserier som en arbetsmiljörisk. Dock är det endast några lärosäten som anger att de integrerat arbetet mot sexuella trakasserier med det systematiska arbetsmiljöarbetet. Det saknas också beskrivningar av preventiva åtgärder som riktas mot en hel grupp eller arbetsmiljön i den situation där trakasserier förekommer. I UHR:s undersökning framkommer att lärosätenas förståelse av sexuella trakasserier därför i praktiken avser en företeelse som enbart sker mellan enskilda personer, en enskild förövare och en enskild utsatt.

---

4. 1 kap 3 § p.1 arbetsmiljölagen.

## **Kommentarer avseende arbetet mot sexuella trakasserier inom ramen för arbetet med jämställdhetsintegrering**

Sedan 2016 har alla statliga lärosäten samt *Chalmers tekniska högskola* och *Stiftelsen Högskolan i Jönköping* ett särskilt regeringsuppdrag att integrera ett jämställdhetsperspektiv i all sin verksamhet. Inom uppdraget Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet (JiHU), ska lärosätena arbeta med jämställdhetsintegrering utifrån egna, framtagna planer. Arbetet innebär att jämställdhet ska bli en ordinarie del av verksamheten, till exempel i lärosätets styr- och ledningsprocesser.

I en vägledning för jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet som tagits fram av Nationella sekretariatet för genusforskning (NSG 2016) konstateras bland annat följande:

”Lärosätenas befintliga jämställdhets- och lika villkorsarbete har beröringspunkter med, men skiljer sig samtidigt på flera sätt från, jämställdhetsintegrering som strategi. Jämställdhets- och lika villkorsarbete syftar i praktiken främst till att motverka diskriminering av individer, medan arbetet med jämställdhetsintegrering tar sikte på att förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män som grupper. I praktiken innebär denna tudelning att jämställdhetsintegrering organiseras som en av flera verksamhetsgenomgripande förändringsprocesser, medan jämställdhets- och lika villkorsarbete ofta planeras och genomförs som avgränsade aktiviteter med utgångspunkt i ett HR-perspektiv. Det befintliga jämställdhets- och likavillkorsarbetet utgör oavsett det en viktig grund för analys av vilka prioriteringar som bör göras också i en satsning på jämställdhetsintegrering. Uppdraget om jämställdhetsintegrering i akademien innebär att fokus blir en (om)organisering av lärosätenas nuvarande styr- och ledningsprocesser, men kan också medföra att pågående lika villkorsarbete förstärks och blir mer strategiskt och övergripande.”

UHR:s undersökning visar att flera lärosäten ser förekomsten av sexuella trakasserier i akademien som ett uttryck för ojämställda villkor mellan kvinnor och män. Endast ett fåtal lärosäten lyfter fram att det finns en koppling mellan jämställdhetsintegreringsarbete och arbete mot sexuella trakasserier. Och direkta åtgärder mot sexuella trakasserier inom ramen för arbete med jämställdhetsintegrering saknas bland de insatser som lyfts fram av lärosätena.

## **Vilket stöd finns i forskningen om de förebyggande insatser som lyfts fram av lärosätena?**

### **Allmänna kommentarer avseende lärosätenas förebyggande arbete**

Trots att lärosätena anser att sexuella trakasserier har sin grund i framför allt den akademiska kulturen och strukturen, saknas åtgärder inom ramen för det förebyggande arbetet som tar sig an just akademisk kultur och struk-

tur. UHR:s undersökning visar att lärosätenas förebyggande arbete huvudsakligen är en juridisk process som riktas till utsatta eller potentiellt utsatta individer. Följaktligen utgår de förebyggande åtgärder som beskrivs från uppfattningen att sexuella trakasserier är ett avgränsat, situationsbaserat individproblem.

Det finns således en diskrepans mellan lärosätenas faktiska förebyggande arbete och deras förståelse av sexuella trakasserier som ett uttryck för framför allt bristande jämställdhet, maktstrukturer och beroendeförhållanden. Genom att inte fokusera på aspekter som skapar förutsättningar för att sexuella trakasserier inträffar och tillåts fortsätta, blir lärosätenas förebyggande arbete inte särskilt innovativt och effektivt. Detta visas tydligt av den internationella forskningsöversikt om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien som gjorts inom ramen för UHR:s uppdrag (UHR 2019). Översikten av det internationella forskningsfältet ger sammantaget en bild av förebyggande arbete mot sexuella trakasserier som en i första hand byråkratisk och juridisk angelägenhet vars betydelse för utsatta individer saknar evidens. Det förebyggande arbetet består främst av åtgärder kopplade till policy, utbildning, ärendehantering och stödstrukturer. Dessa framstår i materialet som en "paketlösning", trots att det saknas forskningsbaserad evidens för att åtgärderna har haft en faktisk effekt på förekomsten av sexuella trakasserier i akademien under de snart 50 år som forskningsfältet har funnits.

### **Kommentarer avseende implementering av en policy i det förebyggande arbetet**

Lärosätena hänvisar ofta till sina styrdokument, riktlinjer, handlingsplaner etc. enligt vilka det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier bedrivs.

Flera lärosäten anger att de nyligen antingen tagit fram riktlinjer och rutiner avseende arbetet mot sexuella trakasserier eller uppdaterat de befintliga dokumenten.

Internationell forskningsöversikt om sexuella trakasserier i akademien (VR 2018) visar att organisatoriska faktorer, som att ha beslutat om och implementerat en policy, ofta lyfts som centralt för att förebygga sexuella trakasserier i forskningen. Samtidigt är empirisk forskning som visar på att policyer är effektiva i att förebygga och minska förekomsten av sexuella trakasserier otillräcklig. Policyer riskerar att fylla funktionen att skydda organisationen snarare än att skydda anställda och studerande. Till exempel kan "nolltolerans" mot sexuella trakasserier utgöra en del i en organisations "identitet" och rykte, och erfarenheter som går emot denna förmodade nolltolerans förstås som hotfullt mot organisationen. Policyer kan också vara någonting som ledningen pekar på för att inte behöva ta ansvar när trakasserier faktiskt sker.

Enligt forskningsöversikt om förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien (UHR 2019) finns det en normerande diskurs om betydelse av policy samtidigt som det saknas långtidseffekter validerade i forskning för att policy verkligen fungerar när det gäller att förebygga sexuella trakasserier. En byråkratiskt legitim policyprocess, som genomför förväntade insat-

ser enligt juridiska ramverk, tycks inte påverka underrapportering, minska prevalens eller leda till fler formella anmälningar.

För att lyckas med implementering av policyer, handlingsplaner och åtgärder bör förankringen vara stark genom hela universitetets hierarki, förekomsten av sexuella trakasserier bör uppmärksammas och program som implementeras bör vara forskningsbaserade (VR 2018). Forskning visar också att för att policy ska användas och fylla en funktion behöver arbetet till exempel botten i levda erfarenheter av utsatthet, placera sexuella trakasserier i ett sammanhang och kombineras med kunskaper, mandat, resurser och aktivitet hos handläggare, i samklang med kontinuerliga utbildnings- och kommunikationsinitiativ (UHR 2019).

Forskning lyfter också att policy måste adressera lärosätens akademiska kultur för att negativa element i den inte ska underminera juridiska och byråkratiska anmälningsprocesser, och att akademisk kultur bör genomlysas för att identifiera miljöer som är fientliga mot kvinnor (Marshall m.fl. 2014).

### **Kommentarer avseende definition av sexuella trakasserier i det förebyggande arbetet**

Begreppet sexuella trakasserier finns i diskrimineringslagen och definieras som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet<sup>5</sup>. Den övervägande majoriteten av lärosätena utgår i sitt arbete mot sexuella trakasserier från den strikt juridiska definitionen. Ett fåtal lärosäten har tagit fram mer konkreta definitioner, som mer detaljerat beskriver olika typer av sexuella trakasserier.

Ur ett rättsligt perspektiv är den juridiska definitionen utgångspunkten för lärosätens arbete mot sexuella trakasserier. Definitionen har dock problematiserats bland annat utifrån att det medför en fragmenterad och begränsad förståelse av vad sexuella trakasserier kan innebära, både för individen och för arbetsmiljön i ett större perspektiv (Dahlerup 2010). Begreppet sexuella trakasserier präglas av oklarhet som i mångt och mycket har att göra med dess koppling till den juridiska kontexten, som kräver saklighet och objektivitet i relation till erkännandet av den utsattas upplevelse (Carstensen 2012). På grund av begreppets bristande precision går det att anlägga skilda perspektiv på samma handling (ibid.). Eftersom begreppet ger utrymme för en snäv tolkning, kommer en mängd beteenden som är problematiska från jämställdhetssynpunkt att passera utan reaktion eller ifrågasättande (ibid.).

En internationell forskningsöversikt om sexuella trakasserier i akademien (VR 2018) pekar på den juridifiering<sup>6</sup> av begreppet sexuella trakasserier som sker i det globala forskningsfältet. Det leder bland annat till att kopplingar till kunskaper om sexualiserat våld, makt, organisation och ojämställda villkor suddas ut och ersätts med en starkt individcentrerad beskrivning och analys av utsatthet. Juridifieringen av förekomsten sexuella trakasserier vill-

---

5. Sexuella trakasserier kan även utgå från brottsbalken när det gäller straffbara handlingar (sexuella övergrepp).

6. I ett bredare perspektiv talas det om juridifiering av samhällsproblem, det vill säga att dessa i allt större grad beskrivs i rättsliga termer och att deras lösning söks i lagstiftningen. Detta kan vara bekymmersamt eftersom viktiga samhällsdiskussioner reduceras till juridiska frågor.



korar det förebyggande arbetet. En förskjutning mot det juridiska leder till att innebörden av sexuella trakasserier får en mer instrumentell karaktär genom att den avgränsas till ett situationsbaserat individproblem. Val av definition har också stor betydelse vid undersökningar av förekomsten av sexuella trakasserier. Enligt forskningen riskerar erfarenheter av utsatthet att förbises om undersökningar av sexuella trakasserier utgår från en juridisk definition. Frågor om utsatthet för sexuella trakasserier i enkätundersökningar, vilka utgår från juridiskt förutbestämda definitioner, leder i allmänhet till substantiellt lägre uppskattningar av prevalens än studier som kvalitativt anger olika beteenden som ur ett teoretiskt perspektiv kan utgöra sexuella trakasserier (ibid.).

### **Kommentarer avseende utbildningsinsatser i det förebyggande arbetet**

UHR:s undersökning visar att utbildningsinsatser är en vanlig form av förebyggande åtgärd. Värde av utbildningsinsatser stöds av omfattande amerikanska arbetsmarknadsstudier som visar att män och kvinnor efter utbildning definierar flera handlingar som sexuella trakasserier, män i ännu högre grad (Antecol & Cobb-Clark 2003), samt att utbildning ökar kunskap om olika former av sexism och gråzonsbeteenden (Beauvais 1986), (Bingham & Scherer 2001). När utbildning riktar sig till studenter ökar kunskap och förståelse för alla oavsett kön (Kaplan 2006). Utbildning har även effekter på kunskap och förståelse (Presusser m.fl. 2011). Även en svensk studie vid Örebro universitet förordar utifrån sina resultat seminarier om kön, diskriminering och organisationskultur (Gunnarson 2009).

Forskningsöversikten rörande preventivt arbete mot sexuella trakasserier (UHR 2019) visar samtidigt att ökad kunskap i sig inte innebär ett förändrat beteende och minskad förekomst av sexuella trakasserier. Isolerade utbildningsinsatser kommer sannolikt inte att leda till en hållbar utveckling av arbetet mot sexuella trakasserier. Enligt forskningen är det viktigt att utbildningsinsatser beaktar organisations specifika förutsättningar för att förebygga sexuella trakasserier så som organisationers aktiva och passiva motstånd mot förändring generellt, och kunskaper om våld och utsatthet i organisationen mer specifikt.

Andra viktiga aspekter för fungerande utbildningsinsatser är ledningens stöd, tydlig organisering av det förebyggande arbetet med tillhörande utbildningsinsatser, samt andra chefers aktiva medverkan i det förebyggande arbetet. Även utbildarens kön, könssammansättningen i gruppen som utbildas och normerande antaganden om genus bör beaktas. Det är också värt att notera att utbildning i fysiska rum och online i princip har samma effekter men kombinationen optimerar reflexivt och affektivt lärande.

I forskningsöversikten lyfts även fram vikten av att funktioner som arbetar med frågan identifieras och att det säkerställs att de har rätt kunskap. Handläggare ska ha bra och uppdaterad kunskap kring hur handläggning ska genomföras, utredare ska veta vad en utredning kring sexuella trakasserier bör innehålla och chefer ska ha kompetens för att till fullo ta det arbetsgivaransvar som åligger dem.

## **Kommentarer avseende ledarskapets roll i det förebyggande arbetet**

Som en del av det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier har några lärosäten tydliggjort ledningens roll, framför allt när det gäller chefers ansvar att hantera sexuella trakasserier.

Ett närvarande, engagerat, tillgängligt och rättvist ledarskap tillmäts stor betydelse för att uppnå en frisk arbetsplats, en arbetsplats med en arbetsmiljö som har positiva effekter både på individ och på verksamhet (AV 2012). Att arbeta praktiskt med jämställdhet är att bedriva förändringsarbete (SOU 2011:1). Det finns omfattande forskning som antyder att ledarskap är en av nyckelfaktorerna för att få till ett framgångsrikt och hållbart förändringsarbete (Langstrand & Lundqvist 2002). För att uppnå ett framgångsrikt förändringsarbete krävs det därför att den högsta ledningen tar strategiskt ansvar för genomförandet. I förändringsarbete ingår bland annat att skapa en känsla av angelägenhet, utveckla en vision, kommunicera visionen och institutionalisera nya arbetssätt (Kotter 2007). I likhet med annat förändringsarbete som bedrivs i ett organisatoriskt sammanhang är det viktigt att ledningen har kunskaper om de frågor som förändringen avser, i detta fall sexuella trakasserier och den kontext som frågan befinner sig i, diskriminering, maktobalans, härskartekniker etc. Att ledningen har kunskap är viktigt, dels för att de ska ha förmåga att sätta upp adekvata mål och bedöma konsekvenserna av dem, dels för att ledningen ska kunna kommunicera frågan på ett trovärdigt sätt (Andersson & Amundsdotter 2013).

Det finns stöd i forskningen för att ett rättvist ledarskap är relaterat till minskning av könsdiskriminering (Muhonen 2016). Andra studier lyfter fram vikten av ett aktivt ledarskap för att förebygga sexuella trakasserier. Exempelvis visar resultaten i en amerikansk studie på hur ett passivt ledarskap ökar risken för både manliga och kvinnliga anställda att utsättas för sexuella trakasserier (Lee 2018). Studien visar att passivt ledarskap kan medverka till generell fientlighet i organisationen, någonting som i sin tur är relaterat till anställdas utsatthet för sexuella trakasserier. En amerikansk studie (Buchanan m.fl. 2014) om och hur interventioner på systemnivå kan minska förekomsten av sexuella trakasserier i organisationer visar att kvinnor som kände att ledningen arbetade aktivt för att stoppa sexuella trakasserier, och för ett respektfullt bemötande, rapporterade mindre utsatthet för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna, var mer nöjda med resultatet av sin anmälan om sexuella trakasserier (om en sådan gjordes), upplevde utbildning som mer effektiv och uppfattade sexuella trakasserier som ett mindre problem "idag än för fyra år sedan".

Som en viktig del i arbetet mot sexuella trakasserier återkommer en stark organisationskultur som syftar till att visa intolerans mot sexuella trakasserier, förankrad i hela organisationen (VR 2018). Strategier och åtgärder på organisatorisk nivå kan motverka och förebygga sexuella trakasserier om de fokuserar på att skapa en respektfull och välkomnande arbetsmiljö som inte nedvärderar anställda på grund av kön (ibid.).

Sammanfattningsvis pekar forskningen på att ett passivt ledarskap ökar risken för både manliga och kvinnliga anställda att utsättas för sexuella

trakasserier, medan ett aktivt och tydligt ledarskap, som visar att sexuella trakasserier inte tolereras, förebygger sexuella trakasserier (UHR 2019). Ett aktivt och tydligt ledarskap som främjar jämlikhet mellan kvinnor och män och visar att sexuella trakasserier inte tolereras framstår således som centrala i en organisations förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Forskningen pekar också på att välintegrerade, strukturellt egalitära arbetsplatser, där kvinnor och män delar jämställt på makt och ledarskap, förebygger sexuella trakasserier. Att belysa universitetskulturen för att identifiera miljöer kvinnor upplever som fientliga och ambivalenta rekommenderas också i internationell forskning (Slagter & Forbes 2009).

### **Kommentarer avseende enkätundersökningar i det förebyggande arbetet**

I UHR:s undersökning framgår att det är relativt vanligt att lärosätena mäter medarbetarnas och studenternas upplevelser av sexuella trakasserier i en enkät. Att mäta förekomst och upplevelser av sexuella trakasserier anses bidra till lärosätenas förståelse av hur sexuella trakasserier kan förebyggas. Följaktligen lyfter flera lärosäten fram enkätundersökningar som en förebyggande insats mot sexuella trakasserier.

En positiv aspekt av enkäter kan vara att det styrker behovet av förebyggande insatser institutionellt. Internationell forskning visar till exempel att det är lättare att implementera utbildningar om sexuella trakasserier efter att anmälningar gjorts eller ledning fått kännedom om sexuella trakasserier (Perry m.fl. 2012).

Viktigt i detta sammanhang är att lyfta fram vikten av hur enkätfrågorna formuleras. Hur frågorna om trakasserier och kränkningar är definierade och formulerade leder det tillvarierande svar. På en rak fråga om personen har utsatts för sexuella trakasserier uppger färre personer att de blivit trakasserade jämfört med om frågan exemplifierar och konkretiserar vad diskriminering eller trakasserier kan innebära. Andra omständigheter såsom till exempel arbetsplatskultur kan inverka på huruvida individen och omgivningen definierar olika händelser som trakasserier eller inte (SOU 2011:1).

UHR:s undersökning visar att lärosäten huvudsakligen använder sig av den strikt juridiska definitionen. Användningen av själva begreppet har diskuterats och problematiserats i forskning om sexuella trakasserier. Studierna visar på varierande resultat för förekomsten av sexuella trakasserier vilket bland annat beror på skillnader i definitioner, urval eller sättet att ställa frågor på (VR 2018).

I de empiriska studierna framkommer att respondenterna undviker att tala om egna upplevelser av till exempel ovälkomna inviter eller sexistiska skämt i termer av sexuella trakasserier om situationen inte leder till handgripliga sexuella ofredanden. Sexuella trakasserier betraktas också ofta som engångsföreteelser eller undantag i en för övrigt jämställd och fungerande miljö (Bondestam & Carstensen 2004).

### **Kommentarer avseende arbetet med riskmiljöer i det förebyggande arbetet**

Både de fackliga organisationerna och studentkårerna lyfter fram olika typer av riskmiljöer, exempelvis konferenser, handledningstillfällen och fester. Ett fåtal lärosäten anger att de har arbetat med riskmiljöer, till exempel fester och alkoholregler, för att minimera risker med sexuella trakasserier.

Undersökningar visar på arenor kopplade till ökad förekomst av sexuella trakasserier. En svensk studie av studenter på grundnivå och doktorandnivå vid den medicinska fakulteten på *Göteborgs universitet* visade att både kvinnor och män var utsatta, men i högst grad kvinnor som var studenter och doktorander, på universitetet, i sjukhusmiljö, under lektionstid, vid labbarbete och fikapaus, med lektorer, professorer, disputerade och andra studenter som förövare (Larsson & Tyden 2006). En annan undersökning om fysikdoktorander vid *Uppsala universitet* fann att sexuella trakasserier förekom vid doktorandernas institutioner, samt i sammanhang som konferenser, sommarskolor och workshoppar (Lundborg & Schönning 2007).

Att alkohol är en väsentlig riskfaktor för sexuella trakasserier och sexuella övergrepp är också väl etablerat inom amerikansk forskning och dess roll något som anses vara viktig att belysa för studenter i allmänhet och för nya studenter i synnerhet (Fedina m.fl. 2015).

### **Kommentarer avseende samverkan i det förebyggande arbetet**

Både lärosäten och studentkårer lyfter fram vikten av samarbete i det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier riktat till studenter.

Värdet av samverkan lyfts också i internationell forskning, som stöder att om implementering av policy om sexuella trakasserier sker i brett sammansatta arbetsgrupper med studentinflytande, och i dialog med prefekter och lika villkorsombud, omsätts policyn faktiskt sedan i den organisatoriska vardagen (Bagley m.fl. 2012). Påverkan på områden som rör jämställdhet och jämlikhet kan vara värdefulla, då svensk forskning visar att brister i jämställdhet och jämlikhet är relaterat till högre utsatthet för sexuella trakasserier (Bildt 2005).

### **Kommentarer avseende bystanders i det förebyggande arbetet**

Flera lärosäten anger insatser avseende breda personalgrupper och studenter. Bland annat genomförs och planeras olika typer av informations- och utbildningsinsatser. Några lärosäten hänvisar till sitt arbete med värdegrunden som de anser indirekt kan ge positiva effekter på det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier. Inom ramen för värdegrundsarbete förs diskussioner om värderingar, normer, bemötande m.m. Syftet är att skapa en god kultur på lärosätet fri från trakasserier och kränkningar.

Enstaka initiativ relaterade till bystander-metodik beskrivs av studentkårerna, som att genomföra praktiska övningar i civillurage för att kunna ingripa om någon annan student blir utsatt för kränkning, eller informera om hur man kan ingripa vid sexuella trakasserier med hjälp av metodiken "killmiddag", en blandning av värderingsbaserade samtal och information om praktiska strategier för intervention.

Forskningsöversikt över förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien (UHR 2019) visar att kunskap om bystanders under senare tid har utvecklats i forskningsfältet. Ett antal större interventionsstudier pekar mot positiva resultat när det gäller förekomst av sexuella trakasserier. Kunskapen om att majoriteten genom icke-agerande riskerar att medverka till ett normaliserande av sexuella trakasserier visar på vikten av att inkludera bystanders i alla delar av det preventiva arbetet, som till exempel i policyer och utbildningar. Systematisk utbildning av bystanders vid ett lärosäte kan, i linje med resultat från stora effektstudier, minska förekomsten av sexuella trakasserier med upp till 30 procent.

Att involvera bystanders i kontinuerligt preventivt arbete mot sexuellt våld har i internationell forskning visat sig minska andelen våldsutsatta på campus, jämfört med campus som inte använt metoden (Coker m.fl. 2015), även när campus också jämförts över tid (Coker m.fl. 2016). Forskning antyder även att om ansvar för att agera inte läggs på omgivningen ökar ambivalensen kring vad sexuella trakasserier uppfattas vara (Bowes-Sperry & O'Leary-Kelly 2005). Att motverka sexism inom grupper av män har stöd i internationell forskning, som visar att sexistisk jargong och sexistiska beteenden i grupper med män förstärker sådana tendenser hos andra män, medan icke-sexistisk jargong och icke-sexistiska beteenden hos män minskar det hos andra män (Angelone m.fl. 2005).

## **Studentkårernas syn på hur lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier fungerar varierar, de flesta har konkreta förbättringsförslag**

Studentkårerna understryker att deras möjligheter att stödja studenter i mångt och mycket är beroende av att lärosätena själva har en välfungerande struktur för arbetet mot sexuella trakasserier. Enligt studentkårerna finns en uppenbar risk att studenter inte går vidare med anmälan om lärosätets arbete mot sexuella trakasserier inte upplevs som trovärdigt. UHR:s undersökning visar att studentkårerna ofta har stor kunskap om studenters situation och olika systemfel som lärosätet kan dra nytta av i sitt arbete mot sexuella trakasserier. Flera av de aktiviteter som vidtas av studentkårer är sådana som har stöd i forskning. Enligt UHR har lärosätena mycket att vinna på att studentkårer sitter med i alla relevanta forum som berör arbetet mot sexuella trakasserier och konsulteras i hur arbetet läggs upp i alla dess led.

### **När lärosätets förebyggande arbete fungerar dåligt beror det främst på okunskap, inaktivitet och brist på dialog**

En tredjedel av studentkårerna tycker att lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier fungerar dåligt. Skäl som anges till att värdera ett lärosätets förebyggande arbete negativt är att lärosätets personal inte vet hur sexuella trakasserier fungerar, att lärosätet inte kartlägger studenternas arbetsmiljö, att lärosätet inte bedriver något systematiskt arbetsmiljöarbete

för studenter, att det inte finns något arbete för att förebygga sexuella trakasserier vid lärosätet, eller att det förebyggande arbete som finns är alltför personavhängigt, att lärosätet inte har någon dialog med studentkåren, att lärosätet inte informerar om sexuella trakasserier, samt att lärosätets dokument som reglerar arbetet med sexuella trakasserier är för långa och svårförståeliga.

### **När lärosätets förebyggande arbete upplevs fungera bra beror det framför allt på att det är tydligt och aktivt**

En del studentkårer anser att lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier fungerar acceptabelt eller bra på ett övergripande plan, även om de flesta samtidigt ser enskilda brister eller behov av förbättring. Det som gör studentkårerna nöjda med lärosätets förebyggande arbete är att lärosäten uppmärksammar sexuella trakasserier, har en "sträng" syn på sexuella trakasserier, har tydliga handlingsplaner, gör psykosociala skyddsronder, eller har ett väl fungerande jämställdhetskontor. Det förekommer även att studentkårer tolkar det faktum att få studentärenden som rör sexuella trakasserier förekommer vid lärosätet som ett tecken på att arbetet fungerar bra.

### **En del beskriver lärosätets arbete i termer av att det har förbättrats på områden som information och insikt**

Några studentkårer värderar inte lärosätets arbete i termer av bra eller dåligt, utan anger att arbetet har förbättrats. En studentkår anger att lärosätet har blivit bättre på att informera om sexuella trakasserier, samt fått mer insikt kring behovet av att arbeta mot sexuella trakasserier, efter att ha gjort en studentundersökning om sexuella trakasserier. En annan studentkår anger att efter #metoo har lärosätets arbetsmiljöarbete och åtgärdsprogram mot diskriminering och trakasserier uppdaterats och förbättrats. En studentkår lyfter att lärosätets likabehandlingsansvariga fått mer utrymme i sin tjänst för att arbeta med sexuella trakasserier. En studentkår anger att kvaliteten på arbetet kan skilja sig åt inom lärosätet, där ledning kan vara bra på att arbeta mot sexuella trakasserier, medan forskare kan vara starkt skeptiska.

### **En del studentkårer tycker det är oklart hur lärosätets arbete fungerar**

Ett antal studentkårer anger att det är oklart för dem hur lärosätets förebyggande arbete fungerar eftersom det görs få eller inga anmälningar om sexuella trakasserier. Någon studentkår anger att kvaliteten på lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier av studenter och doktorander fungerar olika på olika institutioner, och hänför detta främst till att fakulteterna avsätter olika mycket resurser för att arbeta med frågan.

### **Studentkårerna lämnar ett antal förslag på hur lärosätenas förebyggande arbete kan förbättras**

Studentkårerna lämnar ett antal olika förslag på hur deras lärosäten kan förbättra sitt arbete för att förebygga sexuella trakasserier av studenter och doktorander. Framförallt efterfrågas mer och tydligare information från

lärosätet till studenter, men även till studentkår och anställda, samt att informationen ska vara mer lättillgänglig, finnas på webbplatser och integreras i lärosätets undervisning. Några studentkårer efterfrågar även mer kunskap på lärosätet, framförallt hos lärosätets personal, bland annat betonas att utbildningstillfällen om sexuella trakasserier för lärosätets personal inte bör vara frivilliga. Några studentkårer anser att deras lärosäten skulle kunna arbeta annorlunda i termer av att prioritera jämlikhetsfrågor mer, se sexuella trakasserier som en del av sitt arbetsmiljöarbete, ha tydligare riktlinjer för arbetet med sexuella trakasserier, och inkludera sexuella trakasserier i årliga fakultetsmöten där det systematiskt förebyggande arbetet mot diskriminering följs upp. En studentkår skulle vilja att lärosätets likabehandlings- samordnare tillsammans med studentkår och studenter bildar en studentgrupp för att stödja studenter som utsatts för sexuella trakasserier. Regional samverkan för att förbättra VFU-moment samt samarbete mellan fakulteter, är även förslag som lyfts.

## **De fackliga organisationernas syn på lärosätenas förebyggande arbete mot sexuella trakasserier**

De fackliga organisationerna har varierande uppfattning om lärosätenas förebyggande arbete. Majoriteten anser dock att de har för lite kunskap om lärosätets arbete mot sexuella trakasserier för att kunna uttala sig om arbetet.

De fackliga organisationerna ger en del förslag på förbättringsåtgärder inom olika områden. Bland annat lyfts vikten av att ha en engagerad ledning och medvetna handläggare som är kompetenta och har stor kännedom om sexuella trakasserier. Vikten av att ha tydligare information gentemot sina anställda lyfts också fram. Även betydelsen av att lärosätet tydliggör vad sexuella trakasserier är genom att ge olika vardagsexempel på handlingar som är sexuella trakasserier lyfts fram. Detta för att skapa en medvetenhet i organisationen.

Förslag ges även på kompetenshöjande insatser för chefer, arbetsmiljöombud och partsråden. Detta för att lärosätet ska kunna utveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet och i större grad involvera arbetsmiljöombuden och de fackliga organisationerna i det förebyggande arbetet. Risken med att se arbetsmiljön utifrån ett helhetsperspektiv och slå ihop olika kommittéer eller samverkansgrupper tas upp. Genom att göra det riskerar vissa frågor så som sexuella trakasserier att hamna i skymundan.

# Lärosätenas arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier

Vid kännedom om påstådda sexuella trakasserier är lärosätet enligt diskrimineringslagen skyldigt att utreda dessa och sedan vidta lämpliga åtgärder för att de ska upphöra. Det är viktigt att från lärosätets sida vara uppmärksam på om det finns behov av stöd och hjälpinsatser till den som känner sig utsatt för sexuella trakasserier. Även den som pekats ut kan behöva stöd.

## Det förekommer att misstänkta sexuella trakasserier inte går vidare till en formell utredning

Flera lärosäten anger att de alltid utreder påtalade sexuella trakasserier och hänvisar till diskrimineringslagen där det framgår att lärosätet vid kännedom om misstänkta fall av sexuella trakasserier har utredningsskyldighet. Enstaka lärosäten anger att skyldigheten att utreda och vidta åtgärder inträder också när lärosätets personal gjort egna iakttagelser eller blivit uppmärksammade på problemen. Det innebär att utredningar kan sättas igång även utan formell anmälan.

Det förekommer dock att sexuella trakasserier hanteras utan att gå vidare till en formell utredning och i stället hanteras informellt med de berörda.

Att den utsatta inte vill gå vidare är den vanligaste orsaken till att händelser inte går vidare till utredning. Lärosätena påpekar att en utredning mot den utsattes vilja svårligen kan genomföras, dels eftersom en utredning inte får innebära en ytterligare kränkning av personen, dels eftersom omständigheterna kring händelsen då kan bli svåra att klargöra. Ett antal lärosäten anger att de alltid uppmuntrar anmälaren att gå vidare och informerar om möjligheterna att driva fallet.

Lärosätena anger olika orsaker till att personer som blivit utsatta för sexuella trakasserier inte vill göra en formell anmälan. Det kan handla om att personen som upplever sig utsatt önskar vara anonym och inte vill delta i utredning. Detta kan ha sin grund i rädsla för att en utredning ska ge negativa konsekvenser för arbetet och arbetssituationen, som att försvåra eller omöjliggöra personens framtida karriärmöjligheter, eller handla om rädsla för olika typer av repressalier. Ibland kan det bero på att den som upplever sig utsatt inte vill formellt anmäla, utan bara uppmärksamma arbetsgivaren på situationen med önskemål om att något görs.



Andra, mer undantagsmässiga orsaker, till att händelser inte går vidare till utredning nämns också av lärosätena. Det kan exempelvis handla om att ett agerande från någon inte bedöms vara av särskilt allvarlig karaktär och att det då kan räcka med att personen som utsätter andra för sexuella trakasserier medvetandegörs om att beteendet är olämpligt. En annan orsak som nämns är att en utredning inte kan inledas när polisanmälan gjorts för då skulle lärosätets utredning föregå polisutredningen. Brister i lärosätets ärendehantering lyfts också fram av enstaka lärosäten som en anledning till att utredning inte påbörjas, exempelvis att chefen misstror den som upplevt sig sexuellt trakasserad. En liknande bild förmedlas i den intervjustudie som genomförts inom ramen för UHR:s uppdrag (se bilaga 1) där chefs agerande beskrivs som att de tenderar att avfärda en anmälan för att den inte skulle "hålla juridiskt".

Ett antal lärosäten anger att det förekommer att de berörda parterna kommer överens om att hantera händelsen internt. De menar att en situation kan lösas genom att berörda personer erbjuds tillfälle att mötas för att i ett samtal komma fram till en ömsesidig förståelse och en lösning som kan accepteras av alla berörda. Enligt lärosätena kan ett sådant förfarande vara en bättre lösning då utredningar ofta tar lång tid och är en svår process för alla inblandade. Lärosätena påpekar att en utredning inte är ett självändamål och menar att det bästa för den utsatta är om en chefs agerande kan leda till att trakasserier upphör snabbt.

Ett antal lärosäten anger att de inte känner till om det förekommer att händelser inte går vidare till utredning.

Studentkårerna lyfter fram rädsla för repressalier som det i särklass vanligaste skälet till att studenter inte går vidare med anmälningar. De menar att studenters anmälningsbenägenhet kan ökas om lärosäten tar fram konkreta riktlinjer för hur en students utbildning tryggt ska kunna fortsätta oavsett vad utredningen i slutändan visar. Studentkårerna anser att de är en lämplig diskussionspart i ett sådant arbete.

### **Relativt vanligt att åtgärder vidtas för att förhindra fortsatta trakasserier även när anmälaren inte vill gå vidare**

Flera lärosäten anger att åtgärder vidtas för att förhindra fortsatta trakasserier trots att en utredning inte genomförs. Vanligtvis genomförs förebyggande åtgärder av en mer generell karaktär, till exempel utbildningsinsatser för att hantera den problematik som kommit till lärosätets kännedom och för att förhindra sexuella trakasserier i framtiden. Det förekommer också att stödåtgärder erbjuds den utsatta personen som inte vill gå vidare. Enstaka lärosäten uppger att åtgärderna är i princip de samma oavsett hantering.

Ett antal lärosäten uppger att de i de fall då en person inte vill gå vidare med en anmälan skriftligen dokumenterar vad som framkommit. Detta används bland annat för statistikens och det förebyggande arbetets skull samt som grund om ärendet skulle återupptas.

## **Majoriteten av lärosätena erbjuder olika typer av stödåtgärder för både anmälaren och den anmälde**

De flesta lärosätena anger att de erbjuder stöd inom ramen för sitt system för ärendehantering. Stödstrukturer avser både de som anmäler upplevda sexuella trakasserier och de som anmäls för sexuella trakasserier. Samtal är det vanligaste sättet för lärosätena att ta reda på vilket stöd de berörda personerna behöver.

De vanligaste stödfunktionerna utgörs av företagshälsovården när det gäller anställda och studenthälsan när det gäller studenter.

En del lärosäten anger att de erbjuder stöd via fackliga organisationer, skyddsombud eller studentkårer. Även andra typer av trepartsstöd erbjuds, exempelvis psykologhjälp. En del lärosäten erbjuder möjlighet att utse en stödperson som är en person som den berörda personen har förtroende för. Enstaka lärosäten erbjuder även samtal med en präst.

Utöver de gängse stödstrukturerna finansierar några lärosäten doktorand- och studentombudstjänster. Ombuden kan stödja studenter och doktorander i enskilda ärenden. Ombuden är organiserade under studentkårer och därmed är deras uppdrag oberoende av lärosätets övriga verksamhet. De har tystnadsplikt vilket innebär att alla ärenden behandlas konfidentiellt.

### **Studenter och doktorander kan få stöd från studentkårer**

När studentkårer får kännedom om misstänkta sexuella trakasserier mot studenter och doktorander vid lärosätet är det allra vanligaste att de hjälper de utsatta personerna att gå vidare med en formell anmälan. En del studentkårer lyfter att de proaktivt även tar upp möjligheten att göra en polisanmälan med den utsatta. I några fall kontaktar kårordförande studenthälsan.

Även om några studentkårer beskriver sin roll mer som att företräda studenten gentemot lärosätet, är den vanligaste aspekten av studentkårens arbete som lyfts fram att stödja studenten under lärosätets utredning. Enstaka studentkårer lyfter att de även gör egna utredningar, utöver lärosätets. Någon studentkår hänvisar till att student- och doktorandombud tar hand om ärenden, någon studentkår informerar studenten om de stödmöjligheter som finns, någon anger att studentkåren utgår ifrån, och följer, sin handlingsplan, någon studentkår anger att fall som upplevs vara av tyngre karaktär slussas vidare till fakultet eller student- och doktorandombud, någon studentkår anger mer ospecifikt att de tar kontakt med studenten.

Den vanligaste typen av ombud från studentkåren som representerar studenter och doktorander i ärenden om sexuella trakasserier är studentombud. Att studenter och doktorander representeras av presidium i olika kombinationer är också vanligt, liksom att ha särskilda doktorandombud. Några studentkårer lyfter att studenter representeras av studentkårens studiesociala enhet, arbetsmiljöansvariga eller delar av studentkårens styrelse.

### **Studentkåren gör även interna utredningar när ärenden enbart rör studenter**

Lärosäten har alltid skyldighet att utreda sexuella trakasserier, vilket studentkårer inte har (men det förekommer ändå). En del studentkårer anger att om ett ärende rör att en student anmäls för att ha sexuellt trakasserat en annan student söker studentkåren sköta detta internt i första hand. Samtidigt lyfts problematiken med de jävsförhållanden som kan finnas inom studentkåren fram. Vad det innebär när studentkåren hanterar ärenden internt beskrivs på lite olika sätt. Några studentkårer beskriver att hantera ärenden internt innebär att studentkåren utreder, och som ett led i utredningen har möten med den student eller doktorand som anmält sexuella trakasserier och den student, eller doktorand, som anmälts. Någon studentkår lyfter att de har tillräckligt många heltidsanställda student- och doktorandombud för att båda parter ska kunna ha ett eget ombud i en sådan process. Någon studentkår beskriver att de kan koppla in högskolans jurist vid behov. Någon studentkår lyfter att ärendet avgörs av kårstyrelsen, som delger beslutet om åtgärder skriftligt till studenten, som även skriver på beslutet. Påföljder studentkårer beskriver skulle kunna bli aktuella från studentkårens sida är att studenter kan bli avstängda från studentaktiviteter under en period, som kan variera i längd, och att faddrar som utsatt andra för sexuella trakasserier inte längre får delta i novischaktiviteter.

Enligt studentkårerna finns det en risk att studentkårens utredningar försvårar eventuella polisutredningar, om de föregår polisens. Studentkårerna påpekar också att de för studentkårsarrangerade fester och liknande arrangemang har ett liknande ansvar som företagare som driver krogverksamhet. Sammantaget behöver således lärosäten och studentkår samarbeta för att säkra det studentliv som av studenter är svårskiljbart från utbildningssituationen.

### **Fackmedlemmar kan få stöd från sin fackliga organisation**

De fackliga organisationernas roll vid en anmälan varierar, men de flesta anger att de är stödfunktioner åt medlemmarna under utredningsprocessen. Vissa anger att de har en stöttande funktion vid samtal med lärosätet. Andra uppger att de även företräder medlemmen och har en lotsande funktion genom anmälningsprocessen. Ett antal fackliga organisationer anger att de kontaktar chef, personalavdelning, skyddsombud eller jämställdhets-samordnare.

## **Samtal är det vanligaste sättet att ta reda på om en person som anmäls för sexuella trakasserier förstått att den anmälda handlingen upplevts som sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Det är den som känner sig utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är oönskat. Den utsatta personen har också enligt diskrimineringslagen en

upplysningsskyldighet som innebär att man ska klargöra för den som trakasserar att beteendet är oönskat. I vissa fall är handlingarna så uppenbara att den anmälda måste ha förstått att denne utövat sexuella trakasserier utan att den utsatta personen nämnt det explicit.

Flera lärosäten framhåller att det råder kunskapsbrist om vad sexuella trakasserier handlar om. Enligt lärosätena händer det att de som utsätter andra för sexuella trakasserier inte alltid förstår var gränsen för dessa går. Det händer också att personer som utsätter andra för sexuella trakasserier säger sig inte ha förstått att deras beteende har uppfattats som sådana.

Flera lärosäten anger att det är huvudsakligen genom samtal som de tar reda på om en person som anmälts för sexuella trakasserier förstått att den anmälda handlingen upplevts som sexuella trakasserier. Det vanliga förfarandet är att den person som uppges ligga bakom det ovälkomna beteendet frågas ut så snart som möjligt efter samtalet med den som har blivit utsatt. För att så långt som möjligt få en rättvisare bild av vad som har hänt ställs frågor om händelsen, beteenden och om personen tidigare fått reaktioner på sina handlingar. Den anmälda har då möjlighet att yttra sig kring anmälan och ge sin version av vad som har hänt. Den utpekade personen uppmärksammas också på att dennes handlingar har uppfattats som sexuella trakasserier även om det kanske inte varit avsikten. Det vanliga är också att man klargör att sexuella trakasserier är ett oacceptabelt beteende bland annat genom att redovisa vad lagen säger, hänvisa till lärosätets förhållningssätt och presentera möjliga åtgärder både vad gäller stöd och bestraffning.

I de konkreta råd som finns till medarbetare och studenter på *Högskolan i Skövdes* webbplats ges även råd rörande det egna beteendet, till exempel "Är du osäker på hur ditt eget beteende uppfattas? Fråga dig själv: Skulle jag känna mig besvärad om min familj såg vad jag gjorde eller hörde vad jag sa? Hur skulle jag reagera om min partner, mitt barn etc. behandlades så här?"

## **Vanligt att berörda parter informeras löpande om hur utredningen genomförs och dess resultat**

Hur information ska ske regleras ofta i lärosätets riktlinjer eller motsvarande för hantering av sexuella trakasserier. Flera lärosäten anger att den information som ges inledningsvis oftast handlar om förutsättningarna för utredningen. Således informerar man under ett inledande samtal med respektive part om hur utredningen genomförs, att offentlighetsprincipen gäller, möjliga åtgärder vad gäller stöd, vad resultatet kan leda till och vilka beslut som kan komma att fattas, till exempel arbetsrättsliga följder. Enstaka lärosäten anger att den skriftliga utredningen skickas till alla berörda samt prefekten vid den institution där händelsen/händelserna påstås ha ägt rum.

Flera lärosäten anger att de, efter det första samtalet, ger löpande information till den person som upplever sig vara utsatt för sexuella trakasserier, och övriga berörda, om hur utredningen genomförs, arbetets utveckling och dess resultat. Det kan ske genom personlig kontakt, antingen via möte, tele-

fonsamtal eller e-post beroende på situationen. Vanligtvis är det den ansvarige utredaren som svarar för information.

Några lärosäten uppger att uppföljningssamtal genomförs med den som känner sig utsatt och övriga direkt berörda, bland annat för att konstatera att sexuella trakasserier har upphört.

Vikten av löpande information kring utredningen från de utsattas perspektiv bekräftas i den intervjustudie som genomförts inom ramen för UHR:s uppdrag (se bilaga 1). Flera av intervjupersonerna vittnar om att de ofta blev skickade mellan prefekt, enhetschef, HR-avdelningen och företagshälsovården och att de inte visste vem som hade tagit del av olika typer av uppgifter de lämnat i förtroende. Detta upplevdes som en dubbel bestraffning som, enligt studien, behöver förstås som medveten eller omedveten beroende på situationen.

## **Lärosätena använder olika metoder för att ta reda på om en anmälan om sexuella trakasserier rör en enskild händelse eller om händelsen är en del av ett återkommande mönster**

Vid en utredning är det viktigt att utröna om sexuella trakasserier rör en enskild händelse eller om händelsen är en del av ett återkommande mönster. Detta kan dock vara problematiskt. Några lärosäten uppger att inga anmälningar gällande sexuella trakasserier har gjorts alternativt att antalet ärenden har varit för få för att få en uppfattning om det finns något generellt återkommande mönster. Vid lärosäten med en decentraliserad organisation kan det generellt sett vara svårt att reda ut sambandet mellan enskilda händelser och eventuella mönster eftersom uppkomna ärenden till viss del kan redas ut på lokal nivå utan hjälp av centrala resurser vid lärosätets förvaltning.

Slutligen måste alltid en avvägning göras mellan transparens och alltför mycket exponerande.

## **Samtal med flera parter är den vanligaste metoden att ta reda på om det handlar om ett återkommande mönster**

En viktig del i ärendehantering är att inhämta information om händelsen är av enskild eller återkommande natur. Det vanliga tillvägagångsättet är att intervjua både anmälaren och den anmälda. Även andra personer som varit med och bevittnat händelsen kan få frågan om beteendet hos den som är anmäld. När det gäller exempelvis studenter kan utredaren kontakta studentgruppen och fråga om de har uppfattat samma sak. När det gäller anställda händer det att enskilda samtal vid behov förs även med andra personer i de berörda personernas arbetsmiljö. I kontakten med chefer och lokala HR-funktioner kan information inhämtas gällande historik om tidigare liknande händelser har inträffat.

### **Andra informationskällor används också**

Några lärosäten anger att de hämtar in information både genom intervjuer med berörda parter och genom olika typer av dokumentation. Det kan exempelvis handla om en genomgång av diarieförda utredningar och av dokumentation i form av genomförda medarbetarundersökningar i de fall undersökningen inkluderar frågor om sexuella trakasserier.

## **Skyndsamhetskravet vid utredningar av sexuella trakasserier uttrycks vanligtvis i interna dokument**

Övervägande majoriteteten av lärosäten uppger att skyndsamhetskravet vid ärenden rörande sexuella trakasserier uttrycks i relevanta interna dokument - riktlinjer, handläggningsordning, handlingsplan för ärendehantering m.m. I dokumenten fastslås att ärenden ska utredas utan dröjsmål. Det innebär att så fort ett lärosäte får kännedom om eller när en anmälan om sexuella trakasserier inkommit omhändertas det snabbt av en ansvarig som initierar en utredning. Flera lärosäten anger att utredningar om sexuella trakasserier prioriteras framför andra ärenden.

Ett antal lärosäten påpekar att skyndsamhet främst ska förstås som skyndsamhet i att inleda utredning. Det innebär att tydliga riktlinjer ofta saknas för hur lång tid ett ärende får ta. Begreppet skyndsamhet problematiseras bland annat av *Södertörns högskola*. I högskolans rutiner står att alla utredningar ska ske skyndsamt. Högskolan har inte angett en definitiv tidsgräns utan begreppet skyndsamt ska tolkas bland annat utifrån att åtgärder snabbt kan behöva vidtas för att försäkra att en student som anser sig sexuellt trakasserad skyddas från att bli ytterligare utsatt, det vill säga utan dröjsmål. När det sedan gäller själva utredningen ska även denna ske utan dröjsmål och ses som prioriterad. Ibland påverkas utredningstakten av att högskolan till exempel tar hjälp av utomstående konsulter eller att det är många anställda och studenter som behöver intervjuas inom ramen för utredningen. Ibland förfogar högskolan inte över utredningen, som vid VFU där det är arbetsplatsen som ska utreda händelsen. Där måste högskolan invänta denna utredning för att kunna besluta om eventuella åtgärder på högskolan. Enligt högskolan bör därför begreppet skyndsamhet främst tolkas som skyndsamhet i att inleda utredning och att undanröja situationer där vidare kränkningar kan ske.

### **Stödfunktioner finns för att säkerställa skyndsamhetskravet**

Några lärosäten anger att de säkerställer skyndsamheten genom att det finns stödfunktioner som stöttar ansvariga i verksamheten i efterlevnad.

Vanligtvis finns dessa stödfunktioner på avdelningen för studentstöd eller motsvarande när det gäller studentärenden och på personalavdelningen eller motsvarande när det gäller personalärenden. På ett fåtal lärosäten finns det en rådgivande grupp eller motsvarande och på några lärosäten har särskilda tjänster inrättats som ger stöd till de ansvariga kring hanteringen av ären-

den. Även extra kontrollfunktioner används, exempelvis fackliga ombud som ser till att kravet på skyndsamhet följs.

Några lärosäten uppger att de anordnar utbildnings- och informationsinsatser riktade till nyckelpersoner om att utredningen enligt lagstiftningen ska bedrivas skyndsamt.

## **Lärosätenas utredningar av sexuella trakasserier dokumenteras huvudsakligen genom diarieföring**

Flera lärosäten anger att deras dokumentation avseende processen vid misstänkta sexuella trakasserier följer de interna rutinerna. Vanligtvis dokumenteras utredningar skriftligt i en rapport som diarieförs. Beroende på vad som inträffat kan rapporten vara mer eller mindre utförlig och omfattande. Dokumentationen brukar bestå av anmälan, anteckningar från intervjuer med berörda parter samt eventuella vittnen, inhämtade yttranden och en utredningsrapport. Vid eventuella åtgärder, till exempel rehabiliteringsplan, arbetsmiljöutredning med insatser för hela gruppen m.m. upprättas för det mesta en handlingsplan. I handlingsplanen framgår vanligtvis åtgärder för att förhindra att liknande händelser upprepas.

Lärosätena påpekar att möjligheten att sekretessbelägga dokumentationen är begränsad eftersom handlingar som kommer in till lärosätet eller upprättas är allmänna. Detta innebär att de är offentliga och att allmänheten kan få ta del av dessa. Offentlighetsprincipen ses samtidigt av lärosätena som ett av hindren, eller en av utmaningarna, i deras arbete mot sexuella trakasserier. Lärosätena påpekar att då offentlighetsprincipen innebär att en anmälan blir en offentlig handling kan göra det svårare att anmäla sexuella trakasserier, att det faktum att anmälan blir offentlig leder till rädsla för repressalier (personliga, karriärmässiga, sociala etc.). Det innebär att den som blivit utsatt inte vill anmäla. Enligt lärosätena leder detta följaktligen till fall som aldrig blir anmälda, dvs. som inte utreds eller kommer till kännedom. Enligt lärosätena finns det således en gråzonsproblematik som innebär att den officiella statistiken inte visar hela kontexten för sexuella trakasserier.

Ett fåtal lärosäten uppger att utredningar avseende sexuella trakasserier diarieförs med sekretessmärkning. Exempelvis diarieförs ärenden på *Konstfack* med notering om sekretess, vilket innebär att sekretessprövning ska ske vid begäran om utlämning av allmän handling. Vid *Högskolan Dalarna* diarieförs ärenden i en särskild personalserie med högre sekretess.

Vikten av att kontinuerligt följa upp och försäkra sig om att de sexuella trakasserier i det aktuella fallet har upphört lyfts fram av några lärosäten. Dessa anger att de följer upp de åtgärder som beslutats. Uppföljningsrutiner finns inte alltid och uppföljningar kan ske på olika sätt beroende på ärende. Berörda ansvariga, chefer, ansvariga utredare eller utsedda personer har ansvar för uppföljningen. Ibland sker den i form av ett uppföljningssamtal med berörda parter eller inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vanligtvis dokumenteras uppföljningen skriftligt.

Ett antal lärosäten anger att ytterligare hantering av ärendet ibland kan bli aktuell, exempelvis om det ovälkomna beteendet fortsätter. Ärenden kan då gå till personalansvarsnämnd respektive disciplinnämnd för ytterligare hantering och eventuella sanktioner.

## **Lärosätena arbetar på olika sätt för att säkerställa att personer som anmäler sexuella trakasserier inte drabbas av repressalier**

Begreppet repressalie anknyter till det diskrimineringsrättsliga repressalieförbudet. Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att vidta repressalier mot den som anmält eller påtalat diskriminering, har medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier. Repressalier är enkelt uttryckt bestraffnings- eller hämndåtgärder riktade mot den person som har påtalat eller anmält diskriminering. Ibland kan dessa typer av åtgärder vara ganska tydliga, exempelvis uppsägning eller omplacering. Ibland kan de vara mer subtila, exempelvis orimligt hög arbetsbelastning, utfrysning på arbetsplatsen och trakasserier.

Resultatet att rädsla för repressalier lyfts fram av såväl lärosätena, studentkårerna<sup>7</sup> och de fackliga organisationerna som den vanligaste orsaken till att utsatta personer väljer att inte gå vidare med en anmälan bekräftas av de andra aktörer som UHR haft kontakt med under arbetets gång.

I den intervjustudie som gjorts inom ramen för uppdraget lyfter de intervjuade kvinnorna fram rädsla för repressalier i form av utfrysning (se bilaga 1). I studien framkommer att de kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier känner sig tvingade att noga överväga om de ska rapportera och vilka emotionella och materiella risker detta kan tänkas innebära. När de ändå bestämt sig för att rapportera upplever de att de möts de av ifrågasättande och insatser som i värsta fall kan leda till mer utsatthet och utfrysning.

Några lärosäten lyfter fram svårigheter med att säkerställa att repressalier inte sker, särskilt på sikt. Exempelvis kan internationella studenter utsättas för repressalier i sina hemländer. Lärosätena påpekar att såväl den som anmäler som den anmälde kan drabbas av subtila repressalier som kan vara svåra att få syn på och som därmed är svåra att såväl hindra som att åtgärda.

Andra lärosäten påpekar att vissa åtgärder, exempelvis en väl genomförd utredning och tydlig information om att repressalier absolut inte får förekomma, kan minska risken för repressalier. Tydliga riktlinjer och rutiner anses också vara väsentliga i sammanhanget. Ett antal lärosäten hänvisar till sina riktlinjer samt information på webbsidor avseende sexuella trakasserier där det tydligt framgår att diskrimineringslagen innehåller förbud mot repressalier.

---

7. Rädsla för rykten, för att bli skuldbelagd, för att inte bli tagen på allvar och för att inte få stöd lyfts fram av studentkårerna som andra orsaker till att studenter och doktorander inte anmäler sexuella trakasserier.



Vanligtvis ansvarar den närmaste chefen för att bevaka att repressalier inte förekommer, varken under utredningsperiod eller efter att ärendet avslutats. Stödfunktioner som är med i processen bevakar att rutiner och riktlinjer följs i möjlig mån. Ett fåtal lärosäten anger att de gör en analys av risken för repressalier. Utifrån analysen görs en bedömning om huruvida särskilt skydd behövs.

Några lärosäten uppger att de aktivt arbetar i förebyggande syfte för att minska förekomsten av repressalier mot den som anmält sexuella trakasserier. Detta sker bland annat genom uppföljning av ärenden, det vill säga att man efter avslutat ärende undersöker och säkerställer att de berörda inte blivit utsatta för repressalier. Avstämningar med anmälaren som uppmuntras att anmäla eventuella repressalier lyfts fram av ett antal lärosäten som ett sätt att bevaka att repressalier inte förekommer. Arbete med den statliga värdegrunden och civilkurage, samt att lära ut och ifrågasätta härskartekniker, nämns också av några lärosäten som ett sätt att motverka repressalier.

Ett antal lärosäten lyfter fram sin beredskap att ta till skarpa åtgärder vid förekomsten av repressalier. Exempelvis anger *Handelshögskolan* att den har nolltolerans mot repressalier. Det finns beredskap på högskolan att till exempel ändra kurser eller byta ut lärare så att studenter inte drabbas av repressalier. Högskolan har även beredskap att ta till arbetsrättsliga åtgärder gentemot anställda som utsätter andra anställda eller studenter för repressalier. Vid behov bedriver högskolan även disciplinära processer mot studenter som utsätter andra för repressalier. Vid *Chalmers tekniska högskola* görs en anteckning i personakten hos den person som trakasserat.

*Stockholms konstnärliga högskola* arbetar aktivt med olika åtgärder för att bryta tystnadskulturen och inte skambelägga den som ansett sig blivit utsatt för något oönskat beteende. Högskolan antar att detta leder till att studenter och anställda uppmuntras att berätta om de anser sig vara utsatta för något oönskat beteende.

Bland övriga sätt att förebygga repressalier kan nämnas bland annat en enhetlig hantering av repressalier i hela organisationen samt sekretess under tiden för utredning. Således menar *KTH* att lärosätets vision om "ett enat KTH" även medför en översyn så att konsekvenser för eventuella utförare av repressalier hanteras enhetligt och konsekvent i hela organisationen. Ett annat sätt att förhindra repressalier som lyfts fram av *KTH* är tydligheten i riktlinjerna att utredningen är konfidentiell i relation till utomstående. Fullständig sekretess råder under tiden utredningen pågår.

## **Kommentarer avseende lärosätenas arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier utifrån gällande lagstiftning**

Det finns en medvetenhet hos lärosätena om att ärenden rörande sexuella trakasserier ska utredas utan dröjsmål. Det innebär att så fort ett lärosäte får kännedom om eller när en anmälan om sexuella trakasserier inkommit omhändertas det snabbt av en ansvarig som initierar en utredning. Flera

lärosäten anger att utredningar om sexuella trakasserier prioriteras framför andra ärenden. Flera lärosäten anger att de, efter det första samtalet, ger löpande information till den person som upplever sig vara utsatt för sexuella trakasserier, och övriga berörda, om hur utredningen genomförs, arbetets utveckling och dess resultat.

Utifrån förarbeten till diskrimineringslagen, rättsfall och praxis kan man utläsa att en utredning bör inledas utan dröjsmål så fort man fått kännedom om det inträffade. Om ett lärosäte får kännedom om att en anställd, doktorand eller student anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för sexuella trakasserier, är lärosätet skyldigt att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. I DO:s stödmaterial, tillgängligt på myndighetens webbplats informerar DO om att skyldigheten att utreda uppstår så snart lärosätet får kunskap om att någon upplever sig utsatt. Det gäller oavsett om det är en anställd eller student som har utsatt någon för trakasserier eller sexuella trakasserier. Informationen behöver inte komma från den utsatta personen själv. Samtal med de berörda ska inledas så snart det är möjligt. Vidare ska de närmast inblandade personerna få information om utredningen och om vilka åtgärder som kommer att vidtas. Åtgärdernas syfte ska vara att trakasserierna ska upphöra. Vilka åtgärder som krävs i ett specifikt fall beror på vad utredningen visar. Det kan handla om allt från samtal till disciplinära åtgärder.

Bland orsaker till att en utredning inte inleds anges att ärenden har polisanmälts och att då skulle lärosätets utredning föregå polisutredningen. På sin webbplats tydliggör DO att även om händelsen är polisanmäld och det pågår en brottsutredning ska lärosätet utreda och åtgärda trakasserier och sexuella trakasserier. En brottsutredning syftar till att utröna om ett brott har begåtts medan utbildningsanordnarens utredning ska leda till att få ett underlag för att avgöra vad som måste göras för att eventuella trakasserier ska upphöra. DO:s förtydligande kan i sin tur hänföras till en dom i Arbetsdomstolen (AD 2005 nr 22).

## **Vilket stöd finns i forskningen om lärosätenas arbete när de fått kännedom om sexuella trakasserier?**

### **Kommentarer avseende stödstrukturer i lärosätenas arbete när de fått kännedom om sexuella trakasserier**

De flesta lärosätena anger att de erbjuder stöd inom ramen för sitt system för ärendehantering. Stödstrukturer avser både de som anmäler upplevda sexuella trakasserier och de som anmälts för sexuella trakasserier.

Forskningsöversikt över förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien (UHR 2019) pekar på att välfungerande ärendehantering och stödstrukturer är grundläggande för att utsatta individer ska kunna få den hjälp de behöver. Dock saknas forskningsbaserade utvärderingar av konkreta ruti-

ner för att hantera anmälningar vid universitet och högskolor. Forskningsstöd finns för att endast en minoritet av utsatta för sexuella trakasserier anmäler, vilket väcker frågor kring vilken typ av stöd som behövs, och när ett sådant stöd ska sättas in, för att utsattheten inte ska få negativa psykiska och fysiska konsekvenser. Flera modeller i senare tids forskning pekar på vikten av etablerandet av stödstrukturer för utsatthet, i princip oberoende av om faktiska rutiner för ärendehantering finns och fungerar eller inte.

### **Kommentarer avseende lärosätenas arbete mot repressalier**

Trots att rädsla för repressalier lyfts fram av lärosätena, studentkårerna och de fackliga organisationerna som den vanligaste orsaken till att utsatta personer väljer att inte gå vidare med en anmälan. Detta bekräftas även av de andra aktörer som UHR haft kontakt med under arbetets gång. Dock är det endast några lärosäten som uppger att de aktivt arbetar i förebyggande syfte för att minska förekomsten av repressalier mot den som anmält sexuella trakasserier.

Det finns stöd i forskningen för att utsatta kvinnor gör en strategisk bedömning av risken för repressalier (Carstensen 2004). Även om system för att anmäla finns kan universitets och högskolors oförmåga att hantera anmälningar när de väl görs leda till negativa konsekvenser för de som anmält, de som anmälts, arbetsmiljön och organisationen (Peirce m.fl. 1998). Att en majoritet av de som utsatts för sexuella trakasserier inte gör formella anmälningar visas också entydigt i det internationella forskningsläget. Som skäl lyfts också särskilt rädsla för repressalier i termer av försämrade karriärmöjligheter, lön, betyg eller uppsägning (VR 2018). Internationella studier visar också att anmälningar dessvärre inte särskilt ofta förbättrar situationen för den som utsatts, utan kan försämra den (Fnais m.fl. 2014) (McDonald 2012). En svensk enkätstudie vid Sveriges lantbruksuniversitet visade att trots att 21 procent av de kvinnor som svarat utsatts för sexuella trakasserier under sin studietid och sin praktik hade de flesta inte vänt sig till någon anställd för att få hjälp, och av de fem som gjort det förbättrades bara situationen för en av dem (Bodén 1991).

### **Studentkårernas syn på hur väl lärosätenas ärendehantering fungerar varierar, ett antal problemområden lyfts fram**

Nästan en tredjedel av studentkårerna tycker att deras lärosätets hantering av ärenden rörande sexuella trakasserier av studenter och doktorander fungerar bra i del eller helhet. Skäl som anges till detta är att lärosätet agerar snabbt, att alla anmälningar granskas grundligt i samråd med lärosätets rektor, att lärosätets hantering utgår ifrån dess handlingsplan, att ärenden tas omhand väl av lärosätet, att lärosätet är bra på att skydda alla parter, att lärosätet eftersträvar jämlik könsfördelning vid möten under ärendets gång, samt att lärosätet erbjuder stöd från studenthälsan. Någon studentkår svarar även att lärosätets arbete fungerar, men kan bli ännu bättre.

En del studentkårer tycker att deras lärosätets hantering av ärenden rörande sexuella trakasserier av studenter och doktorander fungerar direkt dåligt. Ett antal anledningar ges, som att information om lärosätets utredningsskyldighet inte sprids tillräckligt till studenter, att studenter som går vidare med ärenden inte skyddas tillräckligt av lärosätet, att lärosätets ärendehantering inte organiseras tillräckligt tydligt, och att sexuella trakasserier i sig måste komma upp på lärosätets agenda. Någon studentkår konstaterar att arbetet fungerar bättre på ytan än i verkligheten. Någon studentkår menar att samarbete om VFU, och ansvarsfördelning för studenters situation under VFU, faller mellan lärosäte och region, vilket påverkar hanteringen av ärenden som rör sexuella trakasserier under VFU. En studentkår anger att de inte känner till att deras lärosäte har något arbete alls för att hantera ärenden rörande sexuella trakasserier.

Några studentkårer kommenterar att hanteringen av ärenden fungerar olika bra mellan olika fakulteter och institutioner. Som skäl anges att vissa institutioner helt kan sakna rutiner, eller att kvaliteten på ärendehanteringen är personberoende.

En del studentkårer har en oklar uppfattning om hur lärosätets hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier fungerar eftersom få eller inga anmälningar görs. Några studentkårer anger att de inte vet hur lärosätets ärendehantering fungerar och inte heller informeras om hur ärenden hanteras, till exempel på grund av att arbetet är personberoende, eller för att lärosätet inte informerar studentkåren när ärenden som rör sexuella trakasserier inkommer. Någon studentkår kommenterar inte hur lärosätets arbete fungerar.

### **Några särskilda problemområden återkommer**

Otydligheter och maktstrukturer återkommer i studentkårernas svar på frågan, oavsett hur de värderar lärosätets arbete med ärendehantering på ett övergripande plan. Otydlighet kan innebära att det är otydligt vilka studenter ska vända sig till vid lärosätet, att studentkåren har för lite insikt i lärosätets hantering av studentärenden, att återkopplingen kring vilka åtgärder som lärosätena vidtar brister, att det är otydligt var högskolans ansvar tar slut vad gäller studentboenden, att lärosätets disciplin och avskiljandenämnd fungerar på ett krångligt sätt, eller att det föreligger allvarliga brister i lärosätets information till studenter. Maktstrukturer kan innebära att studentkårens förtroendevalda studenter själva står i eget beroendeförhållande till lärosätet, att studenters anonymitet är svår att bevara om anmälan gäller handledare för VFU, basgrupper eller för examensarbeten, att personliga kontakter inom fakulteten kan skapa problem med ärendehanteringen, att VFU-handledare som trakasserar studenter sexuellt får fortsätta på andra platser, samt studenters oro för repressalier utifrån lärosätets maktstruktur och förhållande till makt och ansvar.

## **De fackliga organisationerna anser sig ofta inte ha tillräcklig insikt i lärosätens hantering av sexuella trakasserier**

Majoriteten av de fackliga organisationerna anser att de har för lite kunskap om lärosätets hantering av sexuella trakasserier för att kunna uttala sig om hur lärosätets hantering av ärenden fungerar. De fackliga organisationerna beskriver det låga antalet anmälningar som en bidragande orsak till bristande rutiner kring lärosätets hantering av sexuella trakasserier. Förutom brist på anmälningar nämns även lärosätens tystnadsplikt som en bidragande faktor till bristen på en gemensam bild av lärosätets arbete.

### **Förslag på förbättringar av lärosätets arbete**

Bland annat lyfts vikten av att använda sig av en opartisk utredare för att säkerställa utredningarnas kvalitet fram. Även vikten av tydlig information om sexuella trakasserier tas upp, det vill säga vad sexuella trakasserier är, hur man anmäler, och vad som händer vid en eventuell anmälan.

# Referenser

AD 2005 nr 22 (2005-02-09). Arbetsdomstolen.

Andersson, A. (2007). Vi blev antagligen för många. Könskränkande behandling i akademisk miljö. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet.

Andersson, S. & Amundsdotter, E. (2013). Genusmedvetet akademiskt ledarskap. En redovisning från projektet Genusmedvetna chefer ett villkor för ett genusmedvetet universitet. Stockholms universitet.

Angelone, D.J., Hirschman, R., Suniga, S., Armey, M. & Armelie, A. (2005). The influence of peer interactions on sexually oriented joke telling. *Sex Roles*, 52: 187-199.

Antecol, H. & Cobb-Clark, D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly* 84, 826-842.

Arbetsmiljöverket (2012). Den goda arbetsmiljön och dess indikatorer. Kunskapsöversikt. Rapport 2012:7: AV.

AV & DO (2018). Mellan den som utsätts och den som utsätter står du – Information till arbetsgivare om sexuella trakasserier. Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen.

Bagley, C.E., Natarajan, P., Vayzman, L., Wexler, L., McCarthy, S. (2012). Implementing Yale's Sexual Misconduct Policy: The Process Of Institutional Change. *Change* 44, 7-15.

Beauvais, K. (1986.) Workshops to Combat Sexual Harassment - a Case-Study of Changing Attitudes. *Signs* 12, 130-145.

Bildt, C. (2005). Sexual harassment: Relation to other forms of discrimination and to health among women and men. *Work*, 24: 251-259.

Bingham, S.G. & Scherer, L.L. (2001). The Unexpected Effects of a Sexual Harassment Educational Program. *The Journal of Applied Behavioral Science* 37, 125-153.

Bodén, A. (1991). Handlar det om kärlek? Sexuella trakasserier riktade mot kvinnliga studenter tillhörande Lantbrukshögskolans studentkår. Uppsala: Studentkåren, Sveriges Lantbruksuniversitet.

Bondeham, F. & Carstensen, G. (2004). Från sexuella trakasserier till könskränkande processer. Om kön, utsatthet och normalitetens våld. Uppsala: Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.

Bowes-Sperry, L. & O'Leary-Kelly, A.M. (2005). To act or not to act: The dilemma faced by sexual harassment observers. *Academy of Management Review*, 30: 288-306.

- Buchanan, N., Settles, I., Hall, A. & O'Connor, R. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702.
- Carstensen, G. (2004). Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld. Konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien. Stehag: Gondolin.
- Carstensen, G. (2012). Gråzoner och sexuella trakasserier. Reflektioner kring gränsdragningar och jämställdhet i arbetslivet. Stockholm: KRUS.
- Coker, A.L., Fisher, B.S., Bush, H.M., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R. & DeGue, S. (2015). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence Among College Students Across Three Campuses. *Violence Against Women*, 21: 1507-1527.
- Coker, A.L., Bush, H.M., Fisher, B.S., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R. & Degue, S. (2016). Multi-College Bystander Intervention Evaluation for Violence Prevention. *American Journal of Preventive Medicine*, 50: 295-302.
- Dahlerup, D. (2010). Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Fedina, L., Holmes, J.L., Backes, L.B. (2015). Campus Sexual Assault: A Systematic Review of Prevalence Research From 2000 to 2015. *TRAUMA, VIOLENCE, & ABUSE* 2018, Vol. 19(1) 76-93.
- Fnais, N., Soobiah, C., Chen, M.H., Lillie, E., Perrier, L., Tashkhandi, M., Straus, S.E., Mamdani, M., Al-Omran, M. & Tricco, A.C. (2014). Harassment and Discrimination in Medical Training: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Academic Medicine*, 89: 817-27.
- Graneheim, Ulla, H och Lundman, Berit (2003) 'Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness.' *Nurse education today* 24 (2): 105-112.
- Gunnarsson, L. (2009). Gubbar, stress och kaxiga tjejer: En studie av könets betydelse för tiden som doktorand vid Örebro Universitet. Örebro: Doktorandsektionen, Örebro studentkår.
- Husu, L. (2001). Sexism, support and survival in academia : academic women and hidden discrimination in Finland. Helsinki : Department of Social Psychology, University of Helsinki.
- Husu, L. (2005). Dold könsdiskriminering på akademiska arenor: osynligt, synligt, subtilt. Högskoleverkets rapportserie. Stockholm: Högskoleverket.
- Kaplan, O. (2006). Awareness instruction for sexual harassment: findings from an experiential learning process at a higher education institute in Israel. *Journal of Further & Higher Education*, 30: 213-227.
- Kotter, J. P. (2007). Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 85(1), 96.
- Korsvik, T.R. & Linnet, G.B. (2017). Juss og kjønn: En rapport om kjønnsbalanse blant de fast vitenskapelig ansatte ved Det juridiske fakultet og om

integrering av könnsperspektiver på masterstudiet i rettsvitenskap. Oslo: Universitetet i Oslo. Det juridiske fakultet.

Kungl. Vetenskapsakademien. (2013). Behov av åtgärder för att stärka den svenska forskningens internationella ställning. Akademiutlåtande: KVA.

Langstrand, J. & Lundqvist D. (2015). Att leda förändring från förhandling till realisering. HELIX Working Papers nr. 15/02. Linköpings universitet.

Larsson, M. & Tyden, T. (2006). Increased sexual risk taking behavior among Swedish female university students: repeated cross-sectional surveys. *Acta Obstetrica et Gynecologica Scandinavia*, 85: 966–970.

Lee, J. (2018). Passive leadership and sexual harassment. *Personnel Review*, 47 (3), 594–612.

Linnéuniversitetet (2018). Rapport: Berättelser om sexuella trakasserier och övergrepp på Linnéuniversitetet. Linnéuniversitetet.

Lundborg, A. & Schönning, K. (2007). Maskrosfysiker: genusperspektiv på rekrytering, handledning och arbetsmiljö bland Uppsalas fysikdoktorander. Uppsala: Institutionen för kärn- och partikelfysik, Uppsala universitet.

Marshall, C., Dalyot, K., Galloway, S. (2014). Sexual harassment in higher education: Re-framing the puzzle of its persistence. *Journal of Policy Practice* 13, 276–299.

McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Review*, 14: 1–17.

Muhonen, T., Liljeroth, C. och Scholten, C. (2012). Vad innebär jämn könsfördelning på mellanchefsnivå för den kvalitativa jämställdheten i organisationen? Malmö: Malmö högskola.

Muhonen, T. (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8: 131–142.

Nationella sekretariatet för genusforskning (2016). Vägledning för jämställdhetsintegrering av högskolor och universitets. NSG: Jämställd akademi 2016:1.

Naturvetarna. (2013) Alla bestämmer, ingen bestämmer. Om ledarskap i den svenska högskolan. Sofie Andersson: Naturvetarna.

Peirce, E., Smolinsky, A. & Rosen, B. (1998). Why sexual harassment complaints fall on deaf ears. *Academy of Management Executive*, 12( 3): 41–54.

Perry, E.L., Kulik, C.T., Bustamante, J. (2012). Factors impacting the knowing-doing gap in sexual harassment training. *Human Resource Development International* 15, 589–608.

Preusser, M.K., Bartels, L.K., Nordstrom, C.R. (2011). Sexual Harassment Training: Person versus Machine. *Public Personnel Management* 40, 47–62.



Slagter, J. T. & Forbes, K., (2009). Sexual Harassment Policy, Bureaucratic Audit Culture, and Women's Studies. *NWSA Journal* 21(2), 144-170. Johns Hopkins University Press.

Regeringsbeslut 2018-03-08. (Ku2018/00556/DISK). Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen om särskilda informationsinsatser gällande arbetet mot sexuella trakasserier m.m.

Prop. 2007/08:95. Ett starkare skydd mot diskriminering.

Prop. 2015/16:135. Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.

SOU 2011:1. Svart på vitt – om jämställdhet i akademien. Betänkande av Delegationen för jämställdhet i högskolan. Stockholm 2011.

SOU 2016:29. Trygghet och attraktivitet – en forskarkarriär för framtiden. Betänkande av Forskarkarriärutredningen. Stockholm 2016.

SCB (2019). Doktorsexaminerades villkor Under forskarutbildningen och i arbetslivet. URN:NBN:SE:SCB-201A40BR1904\_pdf.

Universitetskanslersämbetet (2018). Tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal. Rapport 2018:11: UKÄ.

Universitets- och högskolerådet (2014). Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla? Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och högskolerådet. Rapport: UHR.

Universitets- och högskolerådet (2019). Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt. Rapport: UHR.

Vetenskapsrådet (2018). Sexuella trakasserier i akademien – en internationell forskningsöversikt. Rapport: VR1813.

Vladutiu, C. J., Martin, S. L., & Macy, R. J. (2011). College- or University-Based Sexual Assault Prevention Programs: A Review of Program Outcomes, Characteristics, and Recommendations. *Trauma, Violence, & Abuse*, 12(2), 67-86.

# Bilagor

**Bilaga 1:** "Hans liv fortsätter som vanligt". Om upplevelser av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid svenska högskolor och universitet, från utsatta kvinnors perspektiv

**Bilaga 2:** UHR:s genomgång av lärosätenas externa webbplatser

**Bilaga 3:** Enkät om lärosätenas arbete om sexuella trakasserier

**Bilaga 4:** Enkät om studentkårers och lärosätens arbete mot sexuella trakasserier

**Bilaga 5:** Enkät om fackliga organisationers och lärosätens arbete mot sexuella trakasserier

**Bilaga 6:** Utmaningar för arbete mot sexuella trakasserier - vad säger forskning och undersökningar?

**Bilaga 7:** Lärosäten som fått enkäten

**Bilaga 8:** Exempel på lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier



INSTITUTIONEN FÖR HUMANIORA,  
UTBILDNINGS- OCH SAMHÄLLSVETENSKAP

# ”Hans liv fortsätter som vanligt.”

Om upplevelser av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid svenska högskolor och universitet, från utsatta kvinnors perspektiv

Lisa Salmonsson, PhD  
2019-01-23

# Innehåll

<b>FÖRORD</b> .....	<b>2</b>
<b>INLEDNING</b> .....	<b>3</b>
RAPPORTENS SYFTE.....	5
BEGREPPSDEFINITIONER .....	5
<b>FORSKNINGSLÄGET</b> .....	<b>7</b>
VAD SÄGER FORSKNINGEN OM SEXUELLA TRAKASSERIER VID SVENSKA UNIVERSITET OCH HÖGSKOLOR? .....	8
VILKA INSATSER FUNGERAR FÖR ATT MOTVERKA SEXUELLA TRAKASSERIER? .....	10
<b>GENOMFÖRANDE OCH METODDISKUSSION</b> .....	<b>12</b>
ATT HITTA INTERVJUPERSONER.....	12
URVAL .....	12
INTERVJSITUATIONEN .....	13
SJÄLVREFLEKTION .....	14
<b>RESULTAT FRÅN INTERVJUSTUDIEN</b> .....	<b>15</b>
KÄNSLOARBETE OCH TANKAR OM RESPEKTABILITET .....	19
DET AMBIVALENTA CHEFSKAPET .....	25
AKTIVA ELLER PASSIVA KOLLEGOR .....	27
FÖRSLAG PÅ FÖRBÄTTRINGAR .....	29
<b>DISKUSSION</b> .....	<b>33</b>
REFERENSER.....	36
BILAGA 1: INFORMATIONSBREV .....	39
BILAGA 2: INTERVJUTEMAN.....	40

# Förord

I "Sexual Harassment of Women" (2018) utgiven av den amerikanska vetenskapsakademin konstateras att förekomsten av sexuella trakasserier inom den amerikanska universitetsvärlden främst kan förklaras utifrån hur den är organiserad. Som titeln på denna delrapport indikerar finns det en uppgivenhet över att den som utsätter någon för sexuella trakasserier inom akademien ofta kommer undan med det. I denna rapport är det de utsatta kvinnornas röster som är centrala. Jag vill därför börja med att rikta ett stort och varmt tack till intervjupersonerna som jag kallar Hanna, Ida, Elin, Sanna Karin, Eva Ingrid, Jenny, Sukran, Kian, Lena, Monika och Kamilla. Tack för att ni ännu en gång berättat och bidragit med er frustration och era förbättringsförslag. Jag vill också säga att jag känner mig ödmjuk inför att försöka sammanfatta och göra era upplevelser och erfarenheter rättvisa. Detta är ett stort och viktigt ansvar som jag tar på största allvar. Tacksamheten riktas också till alla som var med och gjorde #akademiuppropet till vad det blev och är.

Lisa Salmonsson, PhD

Örebro Universitet

De små sakerna. Händerna. Alkoholhaltiga andetag. Och att de jävlarna fortsätter att inte citera mig.

Efter. Alla. Dessa. År.

De små sakerna. De som alltid varit där, sedan jag var liten, för att sätta mig på min plats. För att demonstrera – med ord och handling – att jag alltid kommer att vara kvinna först. Att jag aldrig, på riktigt, kommer att vara en av dem.

(Utdrag ur en av berättelserna som skickades till #akademiuppropet)

## Inledning

Den här delrapporten handlar om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i den svenska universitets- och högskolevärlden<sup>1</sup> och på hur dessa upplevs och hanterats av några utsatta personer. Denna rapport är en del av det uppdrag som Universitets- och Högskolerådet (UHR) fick av regeringen i december 2017 och som handlade om att utreda vad svenska universitet och högskolor gör för att motverka förekomst av sexuella trakasserier av studenter och personal.

Den svenska juridiska definitionen av sexuella trakasserier utgår från diskrimineringslagen och brottsbalken och konstaterar att sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet<sup>2</sup>. Sexuella trakasserier kan enligt den definitionen, utgöras av både straffbara och icke-straffbara handlingar. Diskrimineringsombudsmannen (DO) konstaterar att arbetsgivaren har utrednings- och åtgärdsskyldighet när trakasserier och sexuella trakasserier händer i samband med arbete. Skyldigheten gäller inte bara arbetstagare, utan alla som befinner sig på arbetsplatsen och gäller händelser på arbetsplatsen men också sådant som händer

---

<sup>1</sup> Universitets- och högskolevärlden och akademien används synonymt genom hela texten.

<sup>2</sup> Se diskrimineringslagen kap 4§ definieras sexuella trakasserier som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

utanför och på andra tider än ordinarie arbetstid om det finns ett samband med arbetet. Det gäller till exempel händelser som inträffar under en tjänsteresa eller fest som arbetsgivaren ordnar (DO 2018, s. 1). I utdraget ovan ser vi en tendens, som även kommer att diskuteras senare i denna rapport, som handlar om de risker som kommer med att tolka definitionen för snävt. Många av de utsatta som kom till tals i #akademiuppropet och som kommer till tals i denna rapport anser att tolkningen som universiteten gör av den juridiska definitionen riskerar att begränsa förståelsen av sexuella trakasserier. Därför har det blivit att vanligare att prata om genusbaserad utsatthet istället som ska förstås som ett bredare begrepp som innefattar fler aspekter av utsattheten.

Sexuella trakasserier har varit högt uppe på agendan från slutet av november 2017 då kvinnor i olika branscher uppmärksammade hur problemen med sexuella trakasserier och sexism såg ut i just deras bransch. #Akademiuppropet var universitets- och högskolevärldens upprop och det publicerades i SvD den 24 november 2017<sup>3</sup>. Dåvarande ministern för högre utbildning Helene Hellmark Knutsson (S) reagerade med att lägga ett förslag om att personer som utsatt någon annan för sexuella trakasserier riskerar att få sina forskningsanslags frysta<sup>4</sup>. Universitetsledningarna reagerade också med att till exempel, utlova nolltolerans mot sexism och sexuella trakasserier inom akademien<sup>5</sup>. Sedan dess har frågor om sexuella trakasserier inom svenska högskolor och universitet diskuterats i såväl dagstidningar<sup>6</sup> som i mer akademiskt inriktade tidskrifter som Tidningen Curie som ges ut av Vetenskapsrådet, i Universitetsläraren som ges ut av SACO och Ergo som ges ut av Uppsala studentkår.

Om man söker på Akademiuppropet på nätet får man ca 3300 träffar. Arbetet med att formalisera och samordna samtliga branschernas upprop mot sexuella trakasserier till en rörelse i mer traditionell mening har påbörjats<sup>7</sup> och därför bör #metoo och de svenska branschuppropen mot sexuella trakasserier enligt mig beskrivas som ett vrål som

---

<sup>3</sup> Hela uppropet finns att läsa här: <https://www.svd.se/visste-inte-om-jag-skulle-do--sen-valdtog-han-mig>

<sup>4</sup> Se till exempel SvD <https://www.svd.se/ministern-hotar-med-hardhandskar-mot-passiva-larosaten>

<sup>5</sup> Se till exempel Stockholm Universitets respons <https://www.su.se/om-oss/press-media-nyheter/nyheter/rektor-nolltolerans-mot-sexuella-trakasserier-1.358802> men liknande finns för andra lärosäten.

<sup>6</sup> Se till exempel DN <https://www.dn.se/kultur-noje/kronikor/leonidas-aretakis-stjarnkulten-baddar-for-divor-och-svinerier/>

<sup>7</sup> Se bl.a. <http://metoouppropen.se/>

fortfarande inte klingat av. Ett vrål från många av de kvinnor som utsatts eller sett andra utsättas.

## Rapportens syfte

Syftet med denna rapport är att presentera utsatta kvinnors perspektiv på hur sexuella trakasserier inom akademien hanteras av organisationen samt vilka konsekvenser det får för den som utsatts. Detta görs genom att besvara följande frågeställningar:

- Hur upplever de kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier inom akademien arbetet som lärosätena gör för att förebygga och motverka förekomst av sexuella trakasserier?
- Hur upplever de kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier att detta arbete kan förbättras?

Förhoppningsvis ger denna rapport även regeringen, UHR, UKÄ och lärosätena några ingångar till hur universitets- och högskolevärlden skulle kunna bli bättre på att hantera kvinnors utsatthet och identifiera, stoppa och förebygga sexuella trakasserier.

## Begreppsdefinitioner

*Känslorarbete* är översatt från engelskans *emotional labour* och myntades av den brittiska sociologen Arlie Russell Hochschild. Det används för att förklara den typ av arbete som många anställda gör utöver det fysiska arbetet. Detta kan handa om att visa upp en viss typ av känsla som man inte känner, men kan också användas för att förstå den emotionella dimensionen av arbete mer generellt. Paula Mulinari (2014) beskriver att ”i begreppet känslorarbete fångas att detta just är ett arbete, snarare än personliga egenskaper [...] och att det är ett arbete som människor kan bli trötta eller stressade av (fysiskt och psykiskt), ett arbete som kräver träning och färdighet, ett arbete som likt ett fysiskt arbete tas med hem i kroppen efter den tid du har betalt för” (s 22). Hur väl man utför detta arbete har också inverkan på en persons möjligheter till befordran till exempel.



*Respektabilitet* är översatt från engelskans *respectability* och är baserat på Beverly Skeggs sätt att använda det som ett begrepp för att kunna få syn på "hur kvinnor lever och producerar sig själva genom sociala och kulturella relationer" (Skeggs 1997, s. 2, min översättning). Skeggs visar i sin bok att respektabilitet handlar om att kvinnor, på basis av sina upplevelser av att bli positionerade och klassificerade (som arbetarklass, som heterosexuell, som feminin, som omsorgstagande, som vulgär, som feminist), producerar olika möjlighetshorisonter som används och förhandlas av kvinnorna själva för att göra avvägning kring risker med vissa typer av handlande.

# Forskningsläget

I beskrivningen av forskningsfronten har jag utgått från två aktuella systematiska internationella forskningsöversikter som författats av Fredrik Bondestam och Maja Lundqvist. Den ena är en generell forskningsöversikt över forskning om sexuella trakasserier i akademien som gjorts på uppdrag av Vetenskapsrådet (Bondestam & Lundqvist 2018). Den andra är en del av Universitets- och Högskolerådets (UHR) regeringsuppdrag och är gjord inom samma projekt som denna rapport är skriven (se Bondestam & Lundqvist 2019). Den senare fokuserar på vad forskningen säger om vilka typer av insatser som fungerar för att motverka sexuella trakasserier i akademien. Båda forskningsöversikterna är baserade på en genomgång av ett urval av totalt 5561 forskningspublikationer om sexuella trakasserier i akademien som publicerats mellan 1966-2018. Forskningsöversikten som gjorts inom ramen för UHR:s regeringsuppdrag bygger på publikationer, identifierade genom sökningar i materialet som helhet (5561 artiklar), som på ett eller annat sätt fokuserar preventiva åtgärder. Jag kommer inte att gå igenom översikterna i detalj utan endast försöka sammanfatta var forskningsfronten finns. Resultaten från mina analyser av intervjuerna med utsatta kvinnor inom akademien kommer sedan att ställas mot denna forskningsfront.

I båda översikterna konstateras att forskningen om sexuella trakasserier i en svensk och nordisk akademisk kontext är "tämmligen begränsad samt bristfälligt förankrad i ett större internationellt forskningsfält" (Bondestam & Lundqvist 2018, s. 10) samt att "prevalensstudier med tillfredställande vetenskaplig kvalitet saknas i Sverige efter 2009" (ibid.).

Trots att forskning om sexuella trakasserier i den svenska och nordiska akademiska kontexten konstateras bristfälligt förankrad i det internationella forskningsfältet, liknar författarna den forskningsbaserade internationella kunskapen om sexuella trakasserier vid "en ocean av kunskap att ösa ur" (s. 90). Att sexuella trakasserier förekommer i universitets- och högskolevärlden bör förstås som belagd i forskning, och även att denna förekomst får stora negativa konsekvenser både för utsatta kvinnor och för arbetsplatser där detta förekommer. Översikterna visar också på ett brett forskningsfält bestående av många olika teoretiska och metodologiska perspektiv, vilket pekar på att

detta ämne inte är något nytt utan snarare något som det forskats relativt mycket om, i alla fall från ett internationellt perspektiv. Dock konstateras även luckor i forskningsfältet, bland annat avsaknad av forskning kring förövare, bristande koppling till både våldsforskning och övrig forskning om organisation och ledarskap samt longitudinella uppföljningsstudier kring preventiva åtgärder. Varför sexuella trakasserier får fortgå och varför genusbaserad utsatthet trots att man har så mycket vetenskapligt grundad kunskap om det är så svårt att motverka inom akademien och andra arbetsplatser, är tyvärr inget jag kommer kunna svara på i denna rapport men som jag hoppas att vi alla fortsätter att söka svaret på.

## Vad säger forskningen om sexuella trakasserier vid svenska universitet och högskolor?

Den största omfångsundersökningen om våld mot kvinnor i Sverige drar slutsatsen att var tredje kvinna som studerar i grundskolor och universitet, har blivit sexuellt trakasserad (Lundgren, Kalliokoski, Heimer m.fl. 2001). I de studier där sexuella trakasserier tydligast har avgränsats i relation till lagstiftning landar utsatthet för kvinnor inom akademien på cirka 15 procent (Bondestam och Lundqvist 2018, s. 65). När utsatthet för andra närliggande former av trakasserier och diskriminering på grund av kön inkluderas i studier menar Bondestam och Lundqvist (2018), att förekomsten är ännu högre. De konstaterar också att prevalensforskningen pekar på att alla kan utsättas för sexuella trakasserier i akademien men att sannolikheten varierar. De menar att prevalensforskningen fastställer att kvinnor oftare utsätts än män men att män också uppger utsatthet i de studier där de tillfrågats. De fastställer också att den med mindre makt och som är beroende av andra löper störst risk att utsättas för sexuella trakasserier inom akademien. Denna forskning pekar också, menar Bondestam och Lundqvist (2018), på att studerande och icke-normativa utsätts mer än andra grupper (s. 87). Den nordamerikanska kontexten är enligt författarna den mest undersökta och där har man kunnat konstatera att 20-25 procent av kvinnor som studerar är utsatta för sexuella trakasserier (ibid.).

Kvalitativa studier från de utsattas perspektiv inom den svenska akademiska miljön har också gjorts. Rent empiriskt har fokus i dessa studier varit kvinnor på olika befattningsnivåer inom universiteten, (Carstensen 2004, Bondestam & Carstensen 2004), jämställdhetshandläggares perspektiv på problematiken (Andersson 2007, Bondestam 2004) samt utsatta ingenjörstudenter (Pernrud 2004). Forskningen har även lyft en del av en större problematik som handlar om kvinnor och mäns ojämlika villkor inom akademin (Husu 2014, Strid & Husu 2012, 2013a, och 2013b). Sammantaget pekar denna forskning på att utsatthet för sexuella trakasserier finns vid alla undersökta institutioner och universitet i Sverige. Alla studier som sökt problematiken har således funnit den. Dessa studier har kunnat konstatera att sexuella trakasserier både kan ses som ett studiemiljö- och ett arbetsmiljöproblem och som ett mer övergripande jämställdhetsproblem (se till exempel Husu 2014, Strid & Husu 2012, 2013a, och 2013b, Pernrud 2004) inom akademin.

Bondestam och Lundqvist (2018) konstaterar också att tidigare kartläggningar av forskning visat att det funnits ett motstånd mot enkätundersökningar om sexuella trakasserier i akademin. Motståndet har visat sig bland annat genom att problematiken ogilltiggjorts, studiernas resultat ifrågasatts och genom personangrepp mot forskare (se till exempel Eliasson 1998). Detta menar Bondestam och Lundqvist (2018) visar på hur kontroversiellt det är att studera och fråga om utsatthet inom universitet och högskolor (s. 65).

## Vilka insatser fungerar för att motverka sexuella trakasserier?

Forskningen om vilka åtgärder som fungerar för att motverka sexuella trakasserier inom akademien har främst genomförts i USA (Bondestam & Lundqvist 2018). Ämnesmässigt har de flesta studier gjorts inom ramen för en medicinsk, en psykologisk, kriminologisk, eller en juridisk diskurs. I denna forskningsöversikt framkommer också några intressanta saker vad gäller vilket stöd olika preventiva åtgärder har i forskning (Bondestam & Lundqvist 2019).

Något som lyfts av Bondestam och Lundqvist (2019) är att det inom forskningen finns få bra studier som försökt förstå majoritetens ansvarstagande i situationer/händelser de uppfattar kränker annan persons värdighet (s.k. bystander perspektiv) i arbetet med att stoppa sexuella trakasserier. Den forskning som finns undersöker utsatta studenter och pekar ändå på att sannolikheten att ta ansvar och agera eller på annat sätt uppmärksamma när någon blir sexuellt trakasserad ofta är relaterat till kön och likhet (ibid. s. 46). Det vill säga det är enligt forskningen mer sannolikt att en kvinna i samma position som den utsatta kvinnan uppmärksammar trakasserier, än att män i samma position eller personer i högre positioner gör det (se t.ex. Chroni, Grigoriou, Hatzigeorgiadis m.fl. 2013, Franklin, Brady & Jurek 2017, Hitlan, Schneider & Walsh 2006 ). Det framkommer också i forskningen om universitetsstudenter att utbildning av icke-utsatta som kan tänkas agera kollegialt stöd minskar förekomsten av sexuella trakasserier med upp till 30 % inom två år (Coker m.fl. 2011, 2015, 2016 och Bondestam & Lundqvist 2019). Dock visar forskningen att det finns en betydande klyfta mellan att ha kunskap om hur man ska agera och att faktisk agera i praktiken. Utbildning blir också bara så bra som kontexten tillåter den vara enligt författarna till översikten. Online utbildningar och IRL-utbildningar verkar ha likartade effekter men en kombination menar forskningen gör att man optimerar reflexivt lärande som är viktigt just i sådana här frågor.(se t.ex. Blakely m.fl. 1998 och Preusser m. fl. 2011, Kleinsasser m.fl. 2015)

Forskning vad gäller hur bra anmälning fungerar i preventivt syfte argumenterar, paradoxalt nog, ofta för bättre rutiner samtidigt som den kritiserar rutiners ineffektivitet på ett generellt plan. I forskningen om anmälningar ser Bondestam och Lundqvist (2019) ett skifte som handlar om att man gått från att tidigare varit fokuserad

på att eftersträva rättvisa juridiskt till att nu också fokusera på hur man kan uppnå upprättelse individuellt, i arbetsgruppen och på arbetsplatsen. Forskningen har även kritiserat olika typer av förlikningar och andra former av ekonomiska lösningar som ofruktbara för att motverka sexuella trakasserier eftersom utsatta individer inte upplever att de får upprättelse genom dessa praktiker.

Ett annat område som studerats grundligt inom detta fält är policys betydelse för det preventiva arbetet. Likt utbildning finns det en normerande diskurs om betydelse av policy. D.v.s. att policy och utbildning alltid ses som bra trots att det saknas grund för att det verkligen fungerar för att motverka till exempel sexuella trakasserier. Vad gäller forskning om ifall och på vilket sätt policy fungerar för att förebygga sexuella trakasserier så finns inga långtidseffekter validerade i forskning. Policyforskning har också fokuserat främst på hur man ska hantera individer som utsatts och fokus har varit juridiskt och handlat om anmälningsprocessen, men det finns ingen forskning med fokus på förövare som tar ett bredare arbetsmiljöperspektiv på frågan om policy. Bondestam och Lundqvist (2019) pekar också på att det finns en brist i policyforskningen som handlar om relevanta kunskapsperspektiv som förmår beskriva problem med utsatthet och särskilt då feministiska perspektiv på sexualiserat våld samt kopplingen som finns till närliggande former av utsatthet i akademien (s. 22).

De slutsatser man kan dra från forskning om preventiva åtgärder är att det saknas vetenskapligt stöd för att policy eller utbildning verkligen funkar för att minska förekomsten av sexuella trakasserier. Samtidigt finns det stöd för att påstå att insatser inom dessa områden ökar medvetenheten om sexuella trakasserier på samtliga nivåer inom organisationen vilket sannolikt främjar miljöer som satsar på tydliga policys och utbildningsåtgärder. Senare i denna studie kommer jag återkomma till detta med kollegialt stöd, då detta var en av de saker som intervjupersonerna tog upp som viktigt oavsett om man hade anmält eller inte. Att ha kollegors stöd och backning när man utsatts verkar vara av stor vikt.

# Genomförande och metoddiskussion

Denna studie är empirisk och slutsatserna bygger framförallt på 14 stycken skriftliga vittnesmål och 14 stycken transkriberade intervjuer med kvinnor som varit utsatta för sexuella trakasserier inom den svenska universitets- och högskolevärlden. De 14 skriftliga vittnesmålen är således intervjupersonernas egna ord och det är på basis av dessa vittnesmål (som tillsammans med övriga anonymiserade vittnesmål skickades till #akademiuppropet och lämnades över till utbildningsdepartementet i december 2017) som intervjuerna sedan gjordes. De citat som analyseras i denna rapport är hämtade från de 14 transkriberade uppföljningsintervjuer som jag genomförde på uppdrag för UHR under maj-augusti 2018.

## Att hitta intervjupersoner

Det är viktigt att framhålla att de kvinnor vars röster lyfts i denna rapport var med i #akademiuppropet. Det var dessa kvinnors mod att berätta och bryta tystnaden som var själva kärnan i det upprop som samlade ca 2500 namnunderskrifter mot sexuella trakasserier i akademien. Jag samordnade #akademiuppropet och fick p.g.a. detta i april 2017 en förfrågan från UHR (inom ramen för ett regeringsuppdrag) om jag kunde göra uppföljningsintervjuer med några av de kvinnor som varit utsatta för sexuella trakasserier på svenska högskolor och universitet. Jag tackade ja eftersom jag ansåg att de som varit utsatta måste få en chans att påverka utredningens innehåll. Urvalet skedde genom att jag skickade en förfrågan till alla de som skickat in vittnesmål till #akademiuppropet och frågade om de ville ställa upp på en uppföljningsintervju (se informationsbrev som bilaga).

## Urval

De utsatta i denna studie är personer som identifierar sig som kvinnor, då de kvinnor som skickade in sina berättelser till #akademiuppropet identifierade sig som kvinnor. Att personer som identifierar sig som kvinnor oftare utsätts än personer som

identifierar sig som män bekräftas även i forskningen. Denna studie bekräftar mycket av det vi redan vet, d.v.s. att den som löper störst risk att utsättas är den med mindre makt, liksom den som är beroende av andra. Det som denna studie bidrar med är de utsattas perspektiv på vad i processen som fungerat dåligt samt vad som kan göras bättre. Den geografiska spridningen i urvalet vad gäller lärosäten bedömer jag som god, då alla utom en av intervjupersonerna som lämnat akademin, var anställda vid olika lärosäten i Sverige (Gävle högskola, Göteborg universitet, Karolinska institutet, Linneuniversitetet, Lund universitet, Malmö universitet, Stockholm universitet, Uppsala universitet, Umeå universitet och Örebro universitet). De sexuella trakasserier som de intervjuade upplevt hade ofta inträffat för 5-10 år sedan. 10 stycken av de intervjuade var disputerade (varav en vad docent), 3 var doktorander, 1 var administratör. Vad gäller ämnestillhörighet så finns det i urvalet arkeologer, antropologer, ekonomer, etnologer, geografer, genusvetare, historiker, konstvetare, medicinare, och statsvetare.

## Intervjusituationen

Vittnesmålen har främst använts som en bakgrund eller en typ av vinjett i de uppföljningsintervjuer som sedan följde med de 14 personer som svarade att de ville ställa upp. Att jag redan hade läst vad de varit utsatta för gjorde att de inte behövde redogöra igen för detaljer kring händelsen i intervjun, som istället handlade mer om vilket stöd de skulle önskat att de fått. I många av intervjuerna återkom ändå intervjupersonen till händelsen. Det blev tydligt i samtliga intervjuer att de som utsatts behövde få berätta och sätta ord på vad de hade varit med om igen, då flertalet inte hade pratat med någon om händelsen innan #akademiuppropet. Alla utom två intervjuer gjordes per telefon och alla intervjuerna genomfördes någon gång mellan den 15 maj och 20 augusti 2018. Samtliga intervjuer spelades in, transkriberades och kodades i Nvivo. Den längsta intervjuerna varade i 1 timme och 45 minuter och den kortaste i 38 minuter. Att längden varierade handlade om hur mycket personen i fråga återberättade händelsen under intervjun. Det finns aspekter i analysen som kommer att falla utanför ramen för detta uppdrag, då uppdraget begränsats till att handla om hur universitetens agerande enligt de utsatta kvinnorna.



## Självreflektion

Min roll i detta arbete är främst som forskare och skribent av denna rapport. Rollen som jag ser det är att förmedla och tolka de utsattas perspektiv på sexuella trakasserier inom akademien samt deras perspektiv på vad universitet och högskolor gör för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier och var eventuella brister finns. Jag hoppas jag kan göra detta perspektiv rättvisa dels genom mina erfarenheter från att ha samordnat #akademiuppropet under 2017, dels från de berättelser som skickades in i och med detta upprop samt dels från uppföljningsintervjuer med 14 av de utsatta på basis av deras egna vittnesmål.

Samtliga intervjupersoner har fått information om hur, av vilka och i vilka sammanhang intervjumaterialet kommer att användas. Jag har valt att fingera namnen på de som jag intervjuat och aktivt avstått från att ange intervjupersonernas tjänstetitlar och arbetsplats för att jag inte ansåg det tillräckligt relevant för syftet samt att jag inte vågade ta risken att intervjupersonernas identiteter röjdes.

Jag är medveten om att jag kan ses som en insider då jag varit med i #metoo- rörelsen och samordnat #akademiuppropet. Detta kan av vissa ses som problematiskt av olika anledningar men jag ser det som en styrka eftersom min insiderism förhoppningsvis skapat tillit och förtroende hos intervjupersonerna. Insiderrollen kommer dock med en kanske ännu större ansvarskänsla inför de personer jag intervjuat. Under rapportskrivningens gång har jag vid flera tillfällen drabbats av en rädsla för att misslyckas med att förmedla kärnan i mina intervjupersoners berättelser. Då det är ett sådant viktigt ämne och då de personer som ställt upp har mycket att förlora och lite att vinna på att ställa upp och prata om sin utsatthet blir mitt etiska ansvar ännu större. Jag har därför tagit hjälp av andra forskare som studerat våldsutsatta personer för att hitta en balans mellan transparens i urvalsprocessen och konfidentialitet för mina intervjupersoner. Jag har försöka balansera å ena sidan vikten av att synliggöra problematiska tendenser inom akademien och å andra sidan att skydda de personer som ställt upp på intervjuer. Detta har varit svårt men jag hoppas att jag lyckats med att både visa att problem finns och att inte hänga ut någon vare sig enskild utsatt eller förövare. Intervjupersonerna har även fått läsa den slutgiltiga rapporten innan den publicerades.

## Resultat från intervjustudien<sup>8</sup>

För att svara på syftet kommer jag att presentera utdrag ur de transkriberade intervjuerna tematiskt och visa på de mönster som jag ser vad gäller intervjupersonernas 1) känslomässiga respons på att ha blivit utsatt för, eller att ha vissetblåst om, sexuella trakasserier, 2) upplevelser av lärosätenas brister i arbetet med att motverka förekomst av sexuella trakasserier, samt 3) syn på förbättringspotential som finns i universitetets arbete med dessa frågor. Men först kommer en presentation av intervjupersonerna (vars namn fingerats). För att göra intervjupersonerna mer levande utan att för den delen riskera den utlovade konfidentialiteten, har jag valt att presentera dem med fokus på vad de tycker är speciellt med den akademiska organisationen när det kommer till sexuella trakasserier.

- **Hanna** är disputerad samhällsvetare. Hanna menar att sexuella trakasserier finns i alla branscher och på alla arbetsplatser. Det som hon tycker gör den akademiska organisationen speciell i detta avseende är hierarkin som universitetet präglas av. Hon menar att trakasserier därför tar sig lite olika uttryck inom akademien. Hon menar att trakasseriernas riktning oftare kanske är ”uppifrån och ner i akademien än vad det gör på en del andra arbetsplatser”.
- **Ida** är disputerad samhällsvetare. Ida menar att akademien är speciellt riskfylld för att det är en miljö som är ”ännu mer sluten, ännu mer mansdominerad och betydligt mer tydligt hierarkisk och konkurrensutsatt” än andra branscher. Hon menar att ”det i akademien saknas solidaritet och erfarenhet av trygga forum eller

---

<sup>8</sup> Innan jag försöker visa på dessa mönster är det nog på sin plats att förtydliga att det givna perspektivet i denna rapport gör att det inte finns så många 'goda exempel' som regeringen efterfrågade. Detta har att göra med kontexten för intervjustudien och att de kvinnor som ställde upp på en intervju på olika sätt hade erfarenheter där universitetets hantering av deras eller andra fall inte fungerat.

plattformar för att prata om dessa frågor på ett konstruktivt sätt samt att det saknas incitament att skapa denna solidaritet”.

- **Elin** är disputerad inom humaniora. Elin ser problemen med sexuella trakasserier inom akademien som något nära relaterat till asymmetriska maktrelationer eftersom man ”behöver folks stöd, man behöver tillgång till material att studera och möjligheter och så där”. Hon menar att akademien p.g.a. detta gör att ”det sociala blir ju extremt viktigt” och det är någonting som hon inte riktigt tror att folk utanför universitetet förstår.
- **Sanna** är forskarstuderande och hon beskriver akademien som en plats hon håller sig borta från då hon ständigt känner sig förminskad. Hon ser problemet i att hon inte blir tagen på allvar och att hon, tillskillnad från hennes manliga kollegor, behöver förklara och motivera det ämne hon forskar om. ”Det är ingen annan som behöver förklara varför det är viktigt att forska varför företag tar beslut på ett visst sätt angående deras produkter, eller varför organisationer använder sig av olika kalkylmetoder men det måste jag för att jag forskar med ett uttalat genusperspektiv”.
- **Karin** arbetar med verksamhetsstöd. Hon beskriver det akademiska rummet som ”det här märkliga rummet där män plötsligt tar sig frihet, och där man inser att man är reducerad till sitt kön, att man inte är en intellektuell partner”. De seniora har enligt Karin en maktposition och den kan göra att ”antingen så leder de dig in i den akademiska världen och ger dig möjligheter eller så kan de slicea ut dig totalt om de så behagar”. Hon menar att ”i ett sånt system är det väl så klart självklart att såna som har förövertendenser har heydays [glansdagar], det blir inte bättre än så för dem”.
- **Eva** är disputerad inom humaniora. Hon ser att det största problemet med akademien handlar om att ”man som ung forskare eller aspirerande forskare är extremt utelämnad till vilka seniora man har runt omkring sig, för de kan hjälpa eller stjälpa en”.
- **Ingrid** är disputerad inom humaniora och hon menar att ”det finns organisationskulturer på universitet, på institutioner, där vissa beteenden är mer acceptabla”. Hon menar också att ”den här typen av beteenden är mer acceptabla än på andra ställen, och det räcker inte med att en rektor säger att man ska vi ha nolltolerans mot sexuella trakasserier”.

- **Jenny** är disputerad samhällsvetare. Jenny menar att "det finns en viss maktordning som reproduceras" trots att det blir fler kvinnliga handledare, då de på de högsta hierarkierna fortfarande är flest män. Hon tänker att det kanske byts ut så småningom, men säger: "jag känner mig inte så hoppfull direkt".
- **Lena** är disputerad samhällsvetare. Hon konstaterar att "det som är speciellt med universitetet är att studenter och personer utan fast anställning är i beroendeställning". Hon menar även att "systemet är upplagt för att människor ska kunna utnyttjas och sen inte våga säga ifrån". Studenten som kom och berättade för henne om trakasserierna läste sedan något annat för att slippa läraren som utsatt henne.
- **Monika** är disputerad beteendevetare. Hon menar att universitetet är en plats där personer med en viss status får hållas och trots att studenter och lärare runt den personen säger ifrån så får han vara kvar. Hon ser att det behöver vara fler kvinnor i högre positioner för att universitetet ska kunna motverka sexuella trakasserier.
- **Kamilla** är disputerad samhällsvetare. Hon menar att den "snilledyrkan som finns inom akademien, kan ha legitimerat hans beteende" och ser ett mönster bland de personer som ses som snillen och som nästan alltid är män och ofta tar väldigt mycket plats och är gränsöverskridande, eller gränslösa, på olika sätt just för att de fått en genistämpel.
- **Kian** är disputerad inom medicin. Det som Kian ser som grunden till problemet handlar om att trakasserier ofta får pågå så länge inom akademien p.g.a. "omgivningens flathet". Hon tror också att det handlar om att det på en del institutioner finns en vänskapskorruption och beskriver att när "prefekten var den närgångne professors fru, så det gick inte att klaga där".
- **Sukran** är disputerad samhällsvetare och har lämnat. Hon menar att den del av universitetet som hon arbetade på hade en sjuk arbetsmiljö och att detta med sexuella trakasserier bara är ett av många symptom på detta. "Det är så otrygga anställningsförhållanden för många, och det finns inte någon riktig ledning på institutionerna. Det är bara forskare som försöker leda med vänsterhanden", menar Sukran.
- **Malin** är forskarstuderande inom humaniora. Hon menar att det inom den svenska akademien är "ett oerhört tryck på det där med att skapa kontakter på

konferenser” och att detta ”halv-formella rum skapar otydlighet för vissa med gränsöverskridande beteende”. Hon menar också att det finns ett problem med att männen inom akademien inte vågar säga ifrån.

## Känslorarbete och tankar om respektabilitet

Hur intervjupersonerna känslomässigt reagerade på utsattheten varierade längst en skala från irritation till förödelse och hade att göra med hur allvarliga kränkningar det handlade om. Trakasserier som hände när andra såg på (oftast då kollegor) verkade vara speciellt upprörande eftersom man då inte bara blivit utsatt utan även tappat ansiktet inför andra. Dessutom fanns det en känsla av isolering och ensamhet när de andra närvarande inte brydde sig. Lena beskriver den omedelbara känslan efter att hon blivit utsatt för ett sexuellt övergrepp av sin handledare efter hon spikat sin avhandling, så här:

Jag var så upp-och-nedvänd. Och det kändes ju väldigt visset ... Jag visste att avhandlingen var bra, jag visste att det skulle gå bra och allting och så. Men den här handlingen liksom, det gjorde att hela den här avhandlingstiden och det enorma arbete jag hade hållit på med blev ju så neddragat och, uh ... och liksom nedvärderat. Det var nog det värsta i det hela. (Lena)

Efter händelsen tappade Lena fotfästet och började nedvärdera sitt avhandlingsarbete, och detta att börja ifrågasätta sin akademiska kompetens efter att man blivit utsatt är något som flera intervjupersoner beskriver. Detta är något som överensstämmer med resultatet från "Sexual Harassment of Women" (2018). I en delstudien som genomförts av Clinton-Sherrod med kollegor återfinns ett likande tema bland kvinnliga akademiker som utsatts för sexuella trakasserier i den nordamerikanska akademiska kontexten (se National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine 2018, Appendix C).

Ett annat tema som relaterar till känslomässig respons men som snarare handlade om hur intervjupersonerna beskrev det *känslorarbete* som de gjorde inför mötet med sin arbetsgivare. Lena som var utsatt för sexuella trakasserier när hon var doktorand konstaterar följande när det gäller att rapportera om sexuella trakasserier:

Jag var för rädd att den personen jag tänkte berätta för skulle tycka att jag var löjlig på något sätt [...] det var inte självklart för mig att det skulle tas emot på ett intresserat sätt. (Lena)

Det som man måste förstå vad gäller att rapportera är att från den utsattas perspektiv så föregås rapporteringen om utsattheten av en typ av riskanalys eller avvägning men

också ett sorts arbete. Lenas citat visar att hon gjorde en avvägning på basis av sin 'rädsla för att verka löjlig' och även fast den avvägningen varierar i de olika respondenternas berättelser så görs nästa alltid något liknande känslorarbete. I Lenas fall handlar avvägningen om att rapportera och riskera att tappa ansiktet. Jag tolkar detta som att hon uttrycker en rädsla för att inte bli tagen på allvar när hon säger att "jag var rädd för att[...]skulle tycka jag var löjlig". Elin beskriver också känslan av att vara utsatt och hur hon kände sig efter att ha varit utsatt för sexuella trakasserier:

Jag tror att jag alltid har känt mig kränkt av det, men kanske inte känt skuld, därför att ... Inte skuld, men kanske skam. Alltså, det är skitjobbigt att man liksom har ... Man skäms ju över att detta har hänt, även om man inser att det inte är mitt ansvar så skäms man. Så ingen skuld, men lite skam. Och jag tror det är viktigt att skilja på de två, för jag tror att det är det som gör att det här, att det blir så jobbigt. Det är därför ... Det är den här skammen. (Elin)

Som jag ser det så återkommer Elin till det känslorarbetet som hon utförde efter att hon utsatts även under intervjun då hon ännu en gång försöker definiera vilka känslor hon kände och när. Hon har "alltid känt sig kränkt", säger hon och "inte skuld, men kanske skam". Jag läser det som att hon verkligen jobbat med att förstå sina känslor och att bli av med "skammen". De utsatta kvinnorna som kommer till tals i denna rapport visar på olika sätt att visseblåsning om sexuella trakasserier ofta verkar måsta hantera sin egen *respektabilitet* i gruppen. Det handlade om att riskera att bli sedd som "jobbig", "gnällig", "löjlig" men det handlade också om mer materiella aspekter som att förlora sin plats i gruppen eller att riskera att inte bli påtänkt för en viss tjänst eller uppdrag. Sedan handlar det också om att göra ett känslorarbete själv kring olika scenarion och försöka räkna ut vilken typ av känsla det är bäst att agera på och gentemot vem. Elin beskriver akademien som präglad av vikten att vara omtyckt och respekterad men att "vara omtyckt och respekterad utifrån en manlig och en kvinnlig utgångspunkt är fortfarande olika saker". För män menar hon är det "mer tillåtet att vara skarp, att vara provocerande, att ställa svåra frågor, att vara utmanande, att vara liksom det här skarpa intellektet medan det för kvinnor handlar om att möjliggöra för andra att... liksom skina".

Respektabilitet har främst används för att förstå relationen mellan klass och kön och kan verka märklig att använda i en kontext som akademien. Jag skulle dock hävda att begreppet behövs för att förstå den akademiska organisationen som just ett system där risken för att bli sedd som "hon den där jobbiga" är något som samtliga intervjupersoner förhållit sig till oavsett om de rapporterat eller inte. Att bli sedd som "den jobbiga" verkar vara något som man använde i förhandlingen med sig själv då man ser detta som relaterat till minskade möjligheter att klättra i den akademiska organisationen. De kvinnor som jag intervjuat beskrev just rapporteringen som en sådan situation där risken för att inte ses som "jobbig" som särskilt stor. Detta ser jag som en typ av respektabilitetsavvägning som kvinnorna gör och som kan vara en del av förklaringen till varför så många väljer att inte rapportera att de utsatts för sexuella trakasserier. Jenny resonerar också kring detta med att relationer och nätverk är så viktigt inom akademien vilket hon ser som en riskfaktor när det kommer till att visselblåsa eller rapportera om sexuella trakasserier:

Jag menar, du vet att du måste hålla dig väl med vissa forskare där för att du kan bli helt motarbetad annars och aldrig komma till de här konferenserna eller få lägga fram dina paper eller få dem publicerade. Det är en slags, kan vi säga, mästare-lärjunge-förhållande som pågått ganska länge. (Jenny)

Jenny menar att det finns något inneboende dilemma i det akademiska sättet att organisera arbete som ju handlar om att ha relationer med andra som kan öka ens möjligheter till att få ett anslag, en tjänst eller ett uppdrag i ett forskarprojekt. Just detta med att någon annan bestämmer stora delar av hur din framtid kommer att te sig gör enligt Jenny att man tänker både en och två gånger innan man rapporterar om något som tänkas påverka dessa möjligheter, något som också kan förstås som att man som utsatt gör ett typ av *känslorarbete* där skamkänslor vägs mot olika typer av möjliga repressalier som kan tänka komma av att visselblåsa. Ingrid berättar om en händelse där repressalierna för den utsatta personen blev för stora: "hon lämnade akademien men han stannade och är nu handledare för en annan doktorand som han finansierar", säger hon. Förövaren, enligt intervjupersonerna, speciellt om det var en person med mycket formell och finansiell makt satt nästa alltid säker enligt intervjupersonerna. Exempelvis konstaterar Eva att "för honom förändras ingenting, hans liv fortsatte som vanligt".



Även detta tema återfinns i rapporten "Sexual Harassment of Women" (2018) där många kvinnor beskrev det som att de t.o.m. övervägde att låta personen fortsätta att sexuellt trakassera eftersom personen hade så mycket makt och inflytande. Denna övervägning verkade både i deras studie och i denna oftare vara något som icke-etablerade kvinnor inom akademien (doktorande, post docs och viklektorer) gjorde medan kvinnor som etablerat sig såg det som "sin plikt" att säga ifrån och rapportera eftersom de i alla fall "satt säkert i båten".

De flesta av intervjupersonerna som rapporterat sexuella trakasserier hade gjort det till sin närmaste chef, som antingen var enhetschef eller prefekt ofta p.g.a. att det var det enda sättet man kunde rapportera. I den nordamerikanska kontexten som tas upp i rapporten ovan indikerar författarna att de som anmält till sin närmaste chef hade relativt negativa erfarenheter av hur dessa hanterat deras anmälan. Liknande erfarenheter återfinns hos akademikerna i den svenska kontexten. Ida i citatet nedan, drev som doktorand ett arbetsmiljöarbete tillsammans med några andra doktorander som handlade om att minska vänskapskorruption och motverka sexuella trakasserier. Nedan beskriver hon hur detta ledde till att hon bytte lärosäte och att andra fick rådet att avsluta sina doktorandstudier efter att de rapporterat om en problematisk organisationskultur:

Jag råkade bli inlasad. Det var inte meningen, utan jag var den personen som prefekten allra minst ville skulle bli inlasad på grund av att jag lyft frågor relaterat till sexism på arbetsplatsen. Från att ha varit en väldigt omtyckt lärare som skrev lärobok tillsammans med en annan kollega, så fick inte jag längre undervisa. Då började repressionen så småningom. Jag fick ändå postdoc-medel och var borta i två år. När jag kom tillbaka, då var jag helt utfrysad och fick sitta på en annan våning, inte med de andra. Det kändes som att jag var pestsmittad samtidigt som jag hade kvar väldigt mycket vänner. En annan doktorand [som också varit en del av arbetsmiljöarbetet] blev inkallad på möte där de sa: "vi tycker inte du duger, så du får säga upp dig". Så det var sånt där. Det var ganska grova saker. Jag har ändå kommit ganska väl ut ur det här [fick jobb på ett annat universitet], men det finns många som har blivit väldigt ledsna. (Ida)

Detta är ett exempel på ett tema som kom upp i intervjuerna och som handlar om hur lärosätena i vissa fall verkar ha motarbetat medarbetares försöka att lyfta och utreda problem som de tycker finns i organisationen, särskilt om de inte upplevs som något

som inte håller 'rent juridiskt'. Att hantera visseblåsare på detta sätt är problematiskt just för att det signalerar att medarbetare som är engagerade och tar ansvar för det kollektiva stämplas som de besvärliga. Den utsatthet som de kvinnor jag intervjuat säger att om man behöver lämna frivilligt eller inte för att man lyft en arbetsmiljöproblematik gör att man upplever en typ av dubbel bestraffning. Risken för att stämplas verkar vara något som också kan leda till att man avstår från att visseblåsa. Ida tolkade prefektens agerande som att hen inte "tog dessa frågor på allvar" men andra intervjupersoner tolkade tystnader eller icke-agerande som att det verkade saknas rutiner från ledningshåll om vem som har ansvar för dessa frågor och om vem som ska göra vad. Sukran beskriver denna otydlighet på följande sätt:

Prefekten lovade att vi skulle få prata med personer från företagshälsovården. Det ska komma någon hit." Ja, men det har aldrig blivit någonting. Och jag och flera andra har frågat "Men när ska det sätta i gång? Nu har det gått så lång tid. Nu måste vi få hjälp." Men det har liksom bara runnit ut i sanden och jag vet inte varför. Men det har inte hänt någonting. (Sukran)

Flera av intervjupersonerna vittnade om att de ofta blev skickade mellan prefekt, enhetschef, HR-avdelningen och företagshälsovården och att de inte visste vem som hade tagit del av olika typer av uppgifter de lämnat i förtroende. Den upplevda dubbla bestraffningen verkar därför behöva förstås som medveten eller omedveten beroende på situation.

Ett annat sätt som chefers agerande beskrivs på handlar snarare om att man tenderar att avfärda en anmälan för att de inte skulle "hålla juridiskt". I citatet nedan beskriver Lena att hon i sin roll som studierektor fick rapporter från studenter om gränsöverskridande beteende hos en medarbetare. Beteendet handlade om att bjuda hem studenter till sig och skicka sms och likande som studenter inte uppskattade:

Och sen så som jag skrev i mejlet [till universitetets jurister] då så sa han till mig att de tyckte att det är för lite att gå vidare på. Det kommer aldrig hålla för någon rättslig prövning, sa han. Och då hade vi ändå ... alltså jag tror säkert att prefekten höll med mig, för då hade vi, jag och han, suttit och lyssnat på två studenters jättejättelånga berättelser om vad den här läraren har sagt och gjort under kanske ett års tid eller så. (Lena)

Det här var ett återkommande tema som handlar om att lärosätet verkar fokusera på att något ska "hålla juridiskt" och att de annars inte ser anledning att agera. Detta är problematiskt eftersom det i forskningen finns belagt att om man har för snäv och juridisk definition om vad som ses som gränsöverskridande beteende så tenderar man att missa viktig information som skulle kunna användas i det preventiva arbetet med att bryta en problematisk kultur eller beteende innan det gått för långt.

Det är tydligt bland intervjupersonerna att de tycker att det borde finnas alternativa ageranden från universitetets sida för att komma åt det som kanske inte rent juridiskt skulle ses som sexuella trakasserier. Jag kommer senare att presentera några av de förslag som de pratade om som viktiga. Citat nedan visar på hur ledningen till och med skyddar den som utsatt henne, som i detta fall var en av hennes doktorandkollegor:

Jag blev förbjuden av prefekten att prata om vad som hade hänt, att jag var tvungen att ha en alternativ berättelse som var att den här manliga doktoranden, att han hade bytt kontor för att vara snäll, så att de nyantagna doktoranderna, att de skulle få bra rum att sitta i. (Malin)

Malin och flera av de personer jag pratat med verkar se universitetet som speciellt riskfyllt just p.g.a. att det finns en föreställning om att vissa personer är viktigare än andra. Malin beskriver det som att det handlar om "de här 'genierna' som man inte får vara utan" och hon menar att denna föreställning gör att man ursäktar mycket och använder de juridiska ramarna för att säga att det inte går att bevisa att ett visst beteende var just gränsöverskridande eller kränkande. Samtidigt som det verkar finns en typ av genikult så menar Ida att finns en "fear of falling inom akademien som har med kulturen att göra". En kultur som "skapar en grogrund för mobbning", enligt henne.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att mycket *känslöarbete* görs av kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier inom akademien. Inte nog med att de måste hantera sina egna känslor efter själva övergreppet men sedan gör de också noga överväganden gällande om de ska rapportera och vilka emotionella och materiella risker detta kan tänkas innebära. När de ändå bestämt sig för att rapportera så möts de av ifrågasättande och olika typer insatser som verkar vara olika från en gång till en annan eller i värsta fall uteblir eller leder till mer utsatthet och utfrysning. En del av detta

verkar handla om chefskapets villkor inom akademien och jag vill därför fördjupa mig lite i denna problematik nedan.

## Det ambivalenta chefskapet

Kians citat nedan beskriver ett annat tema som fanns i intervjuerna som handlade om att ledarskap inom akademien på något sätt ses som något man måste göra men som ingen riktigt vill göra:

Tiden har kommit ikapp oss, och man har börjat inse att 'jo, men vänta, vi kanske också måste jobba med värderingar och hur vi behandlar varandra'. För ledningen är totalt ointresserad av ledarskap och gruppdynamik och värderingar och hur man behandlar varandra. Och såna saker. De är bara inriktade på forskning. Och det går ju inte i längden riktigt.

Detta är ett intressant tema och lyfter ett problem som finns inneboende i den akademiska strukturen som handlar om att vara chef och ledare ofta är ett tidsbegränsat uppdrag som man förväntas ta på sig. Detta sätt att se på ledarskap handlar om att personer tar sig an ledarskapsrollen under en viss tid för att sedan återvända till sin ordinarie tjänst. Det finns både för och nackdelar med detta sätt. En negativ aspekt är dock att man inom den akademiska organisationen byter chefer oftare än i andra organisationer. En annan negativ aspekt lyfter Kian ovan och handlar om att detta chefskap tenderar att ses som något påtvingat och något man kanske helst inte vill ha. Kian funderar vidare på detta med chefskapet inom akademien relaterat till ledarskapskurser och hon tror att:

Om man tvingas gå på en kurs och man repeterar saker så börjar någon klocka kanske ringa till slut. [...]jag tror ändå att det handlar mycket om utbildning och att våga prata om de problem som lyft under #metoo. (Kian)

I intervjumaterialet finns det en berättelse om en chef som när hon fick reda på att en av hennes medarbetare varit utsatt, trots att det handlade om en händelse innan hon blev chef, agerade på ett sätt som uppskattades och upplevdes som professionellt:

Hon var väldigt neutral på ett väldigt professionellt sätt. Jag tyckte hon agerade toppen alltså. Hon kom ner och så sa hon 'vad ska vi göra nu?' Jag bara 'göra med

vad?'. Hon hade fått ett brev från honom som jag inte visste om, och även fast hon är en väldigt upptagen person så måste hon ju prioritera detta enligt de olika juridiska grejerna. Men just det här att hon var på väg till ett möte, men hon gick in till mig först. Och så sa hon så här 'när du har satt dig in i det här kanske vi kan träffas i morgon eller någonting sånt där' det betydde mycket. (Ingrid)

Det är således tydligt att det som blir viktigt för den som upplevt sexuella trakasserier eller sexism så är just detta att blir tagen på allvar och att kunna lita på att den man berättar för eller som fått höra det från andra kommer att agera på något sätt. Kanske handlar det om, som i citatet ovan, att prefekten bad den utsatta att sätta sig in i nya uppgifter som inkommit för att de sedan skulle kunna komma överens om hur de ska gå vidare framåt. Som jag förstår mina intervjupersoner så handlar mycket om att känna att man har stöd från sin chef och att man får vara en del av processen och få inblick i den.

Men chefskapet inom akademin verkar på många sätt nästan ofrivilligt och som en av informanterna säger så reproduceras bilden av chefskapet som något som inte är eftersträvansvärt eller som man ska ta på allvar. Sukran pekar på att "ofta är det väl så att de som får de här tjänsterna är de som inte har dragit in så mycket pengar, det gör kanske också att de har svårt att få auktoritet" och Ingrid summerar synen på chefskap inom akademin genom att relatera till en intervju som hon hört med en nobelpristagare som sa: "Åh, jag är chef, men jag är ju en dålig chef. Jag vill ju bara forska", något som Ingrid känner igen från sin egen erfarenhet av vissa chefer inom akademin. Detta tema relaterar till en studie gjord av Lee (2018) som visar på hur ett passivt ledarskap ökar risken för både manliga och kvinnliga anställda att utsättas för sexuella trakasserier. Studien visar att passivt ledarskap kan medverka till generell fientlighet i organisationen, någonting som i sin tur är relaterat till anställdas utsatthet för sexuella trakasserier (se även Offerman & Matamut 2002)

## Aktiva eller passiva kollegor

Det tema som många lyfter fram som viktigt för att kunna orka med känslorbetet det innebär att bli utsatt, är kollegialt stöd. Till skillnad från National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018) studie av amerikanska universitetsanställda där stöd från familj och vänner lyftes fram av intervjupersonerna som det viktigaste, lyfte intervjupersonerna i denna studie att de snarare valde att inte berätta för vänner och familj utan för någon kollega de hade tillit till. Denna person var oftare en annan kvinna än en man som i Malins fall:

Jag hade väldigt stort stöd också i den doktoranden som hade bytt bort från den här professorn innan mig senast. Hon disputerade precis när jag började och var kvar på institutionen när jag doktorerade. Så hon var ett jättestort stöd också.  
(Malin)

För Jenny var det en man på henne gamla arbetsplats som hon fick stöd hos:

Jag bara hade en sak i skallen, och det var att komma till min allra bästa kollega jag hade på min gamla arbetsplats och häva ur mig allting för honom, vilket ju var jättebra[...]han tyckte att det här var något av det värsta han hade hört. Så att, ja, visst, han var ett stöd. Och det är jag väldigt tacksamt för, för det är inte lätt att prata om sånt hemma. Det blir ju en annan dimension i det också, med risk för någon slags svartsjuka och sånt där. (Jenny)

I vissa fall gjorde det kollegiala stödet att man fick sig upplevelser bekräftade av andra kvinnliga kollegor men ifrågasatt av de manliga kollegorna, som i Karins fall:

Till sist så började jag prata med mina kvinnliga kollegor om det, jag hade pratat med mina manliga kollegor innan men då hade man fått den här "nej, men nu måste du ha missförstått" och "det där kan inte ha varit grejen" och du vet, så där. Men till sist så fick jag i alla fall tillfälle att prata med en kvinna som tidigare hade varit postdoktor på samma enhet. Och det kom upp av någon anledning, vi pratade om den här professorns beteende och då kom det upp att han hade behandlat henne ganska likadant, det var små avvikelser. (Karin)

Karins beskrivning av det kollegiala stödet som hon upplevde skilde sig avsevärt på basis av kön och det verkar som att de blir ifrågasatt av män på samma nivå som man

trott ska stå upp för en, är något som många av de intervjuade kvinnorna upplever som ännu ett svek. Hon tycker att man ska varna kvinnor för män som man vet utsatt andra kvinnor för sexuella trakasserier, och menar att det är ens moraliska ansvar någonstans och hon menar att det är ett ansvar som kvinnliga kollegor tar i större utsträckning. Hon förklarar hennes manliga kollegors tystnad med att "många av de ville nog bara ligga under radarn om jag ska vara ärlig, för det berör inte dem riktigt på samma sätt". Problemet med att inte få stöd från "de goda männen i ens omgivning" är något som även Elin varit med om:

Det är någon disputationsfest tror jag. Och jag får den där mannens hand på min rumpa, och jag bara slår honom på något sätt ... liksom slår honom i magen. Och då blir det så här dålig stämning. Alltså, då blir det bara "ja, men gud, vad gör du?" och så. Och jag minns också att min väldigt, väldigt goda nära vän som också var en man stod där och överslätade och skrattade och skojade bort det. Och då kände jag att det var ju allting på något sätt i en nötkärna, att man har det här kanske lite banala övergreppet som ändå är så kränkande, och att man känner att man inte har stöd ifrån de här goda männen i ens omgivning, som man trodde att man kunde på något sätt lita på. (Elin)

Min tolkning av vikten av kollegialt stöd är att kvinnorna i denna intervjustudie har stor tillit till männen i deras omgivning men när dessa män inte står upp för andra mäns dåliga beteende så upplever man detta nästa som en extra dimension i övergreppet. Detta just för att de vet att det finns "goda männen i sin omgivning" som de har stor tillit till. Detta pekar mot att för att sexuella trakasserier ska kunna motverkas så måste männen ta sitt ansvar i det kontinuerliga arbete med jämlikhet och lika villkor men också våga säga ifrån när andra män går över gränsen i mer vardagliga situationer.

Det som blev tydligt under intervjustudien var att alla av de som intervjuats som blivit utsatta upplevde detta som något som påverkat deras karriärmöjlighet på ett negativt sätt. Detta kunde handla om att man inte avslutade sin forskarutbildning, valde att gå vidare till en annan statlig myndighet, att man sökte sig till en annan mer administrativ tjänst eller på andra sätt undvek att delta i aktiviteter som man såg som riskfyllda för att bli utsatt igen. Många har dock även blivit mer intresserade av frågor om lika villkor i akademien och av de som inte lämnat akademien har flera varit drivande i olika arbetsmiljö- och likabehandlingsprojekt på deras institutioner. Detta tyder på att dessa kvinnor inte bara har egna erfarenheter men ofta aktivt använt dessa för att försöka skapa en bättre arbetsmiljö för sig själva och sina kollegor. Detta arbete är dock inte lika

meriterande inom akademien som forskning och undervisning vilket gör att de kan tänkas påverka deras möjligheter att avancera inom organisationen på ett negativt sätt.

## Förslag på förbättringar

En av de saker som dök upp när jag frågade intervjupersonerna om vad de ansåg att universitetet som arbetsgivare kunde göra bättre för att motverka sexuella trakasserier handlade om något som jag kom att tolka som att universitetet behöver rannsaka sig själv och eventuellt våga säga att de inte är särskilt bra på dessa frågor. Malin beskriver det på följande sätt:

Det kanske är ännu svårare på universitetet, för att genom att säga och erkänna det att det är jobbigt och svårt att försöka hantera det här [att sexuella trakasserier förekommer], så erkänner man att man inte är fullkomlig, och det ska man ju gärna vara. (Malin)

Ida föreslår också att man på universitetet behöver ha "någon kanal till en extern professionell utredning som inte gör saken värre". I hennes fall eskalerade hennes utsatthet till det värre när hon väl började ta upp sexuella trakasserier som förekom. Hon fick aldrig veta vad som gjorts och sedan som hon säger: "Det är jag nu som är arbetsmiljöproblemet, det är det man har kommit fram till".

Kamilla sammanfattar vilka förutsättningar som måste finnas för samtliga som är verksamma på universitetet för att till exempel nolltolerans mot sexuella trakasserier ska kunna uppnås:

Det måste finnas olika sorters förutsättningar. Förutsättningar för trygghet. förutsättningar för insikter, förutsättningar att förstå att det inte är den utsattas fel. (Kamilla)

Kamilla pratade mycket om vikten av tid för reflektion och att göra insikter om sig själv och om sin organisationskultur på lokal och central nivå. Hon pratade också om att det måste finnas förutsättningar för att känna sig trygg både materiellt i form av anställningsvillkor men också rent arbetsmiljömässigt. Sedan ansåg hon också att



universitetet måste bli bättre på att förstå och förmedla att det inte är den utsattas fel, som gjort fel eller är fel, jobbig eller löjlig.

Hanna och Monika menar att det viktigaste arbetet som universiteten måste ta tag i är att försöka förändra attityder inom organisationen för att det är så en kulturförändring kan ske. Hanna pratar om detta i relation till de nya visseblåsarfunktionerna och menar att hon är rädd för att de blir ytterligare en "pappersprodukt" som inte förändrar något på relationell nivå:

Jag tror inte på det [visseblåsarfunktioner], utan jag tror att förändringen ligger i framtiden med att det kommer ske långsamt och successivt. Och det är i attityderna det sker. (Hanna)

Hon fortsätter med att konstatera att universiteten i första hand ska värna om medarbetarna snarare än "om pengarna och prestigen" och menar att det nog skulle kunna lösa en hel del. Monika är inne på ett likande förbättringsförslag:

Den här typen av beteenden[flirta, kommentera kvinnors kroppar, uppvakta fast man fått ett nej] är mer acceptabla här än på andra ställen, och där tror ... och det är där universiteten och högskolorna kan gå in och jobba med det. Det behövs på universitetsnivå. Det räcker inte med att en rektor säger att "nu ska vi ha nolltolerans mot sexuella trakasserier". Det behöver göras någonting på institutionsnivå. (Monika)

Sanna tycker istället att mycket av förändring som behöver göras på universitet- och högskolor handlar om representation:

Akademien har traditionellt varit en plats för seniora män. Docenter och professorer är nästan alltid manliga och så är juniora kvinnor nästan 50 procent av doktoranderna. Detta har skapat en viss genikult kring en del av dessa män som förstärks av redan starka nätverk och ingen anställningstrygghet. Detta måste man aktivt jobba emot. (Sanna)

Monika menar att man också måste förbättra hur kvinnor representeras:

Jag tror att man måste uppmärksamma när det finns en institution som inte jobbar med att göra lika förutsättningar för män och kvinnor, när man märker att "Oj, här fanns det inga kvinnliga professorer. Här är det inga kvinnor i ledningsgruppen

eller som studierektorer”, att man går in och verkligen ger den institutionen både stöd och ställer krav på den, annars kommer det aldrig vända.

Sukran menar att universitetet tydligare måste ta sitt ansvar och inte lägga detta på arbetsmiljögrupper eftersom det blir upp till de som är utsatta att lösa problematiken själva:

Problemet måste ju på något sätt lösas av dem som har mandat att göra det. Så jag tänker att vad skulle man vilja hända av den här utredningen? Jag skulle väl vilja att universitets och institutionsledningarna faktiskt agerar när de får information om såna här saker. För information får dem. Det är inte det som är problemet. De känner till alla de här problemen. (Sukran)

En annan sak som samtliga tog upp som något som måste förbättras är de ojämlika anställningsvillkoren. Anledningen till att de tycker detta var en möjlig förklaring till att sexuella trakasserier finns på universiteten var att många som går på korta kontrakt och osäkra anställningar inte vågar säga ifrån för att de då kanske riskerar möjlighet till förlängning, referenser etc. En annan möjlig förklaring som kom upp handlade om att för att få engagerade anställda måste de få något tillbaka. En tillfälligt anställd kan inte förväntas vara lika engagerad i en specifik organisationskultur som den som är fast anställd. Kian är säker på vad hon ser som det första som måste ändras men har också andra förslag på hur chefer inom akademien också kan bli bättre på att leda arbete med att motverka sexuella trakasserier inom akademien:

Anställningsvillkor, men det tror jag är svårt att göra något på kort tid. Men det är ju en grund liksom. Sen också att våga prata mer om ledarskapsfrågor, att man vågar prata även om sexuella övergrepp i ledarskapsutbildningar (Kian)

Vänskapskorruptionen är ett annat tema som intervjupersonerna tagit upp som något som måste ändras:

Och sen också att det skulle finnas tydligare regler kring det här med typ gifta par eller folk som är väldigt tajta, mer om jäv alltså. Att man ju inte kan vara opponenter till sin bästis. Alltså, såna saker skulle det finnas ännu mer regler kring, om hur beslut tas och hur makt fördelas. Som att gifta par kanske inte ska leda en avdelning tillsammans. (Kian)

Lena anser istället att man bör ta fram tydligare policy och information om otillåten maktutövning och vilka som är ansvariga när någon utsätts. Det ska enligt henne inte finnas några oklarheter vad gäller vem som man ska vända sig till om man varit utsatt:

Man ska börja med uttalade policys för att undvika olika typer av [otillåten] maktutövning och att studenter och medarbetare görs medvetna om det från start. Det ska vara mer som att: 'Om ni råkar ut för den här typen av beteende ska ni veta att det är inte okej. Då ska ni anmäla det till studierektor eller till prefekt.' Och ja, det finns redan sånt, men att vi måste bli bättre på att informera helt enkelt, för att som sagt, det har gått många år utan att jag har hört någonting från studenter och så plötsligt kommer det jättemycket när någon börjar berätta, så sprids det en inställning om att de tar oss på allvar, vi kan berätta om det här, utan att råka illa ut. (Lena)

Elin gör en liknande analys om varför universiteten kanske måste jobba mer med sin egen praktik i dessa frågor: "Vi är väldigt bra på att dekonstruera och problematisera och teoretisera och gör det jättejättebra. Vi behöver också formalisera redskap för liksom rutiner".

Jenny tycker att inställning till ledarskap och ansvarstagandet för verksamhetsstyrning bland chefer och ledare inom akademien har försämrats de senaste åren och detta tycker hon att man från ledningshåll borde försöka bryta. Hon menar att denna inställning måste förändras för att arbetet kopplat till frågan om sexuella trakasserier, men även andra saker i ledarskapet inom akademien som handlar om att förmedla en vision måste bli bättre:

Jag tycker att jag hör mycket mer negativa tongångar om att vara chef nu än för ett antal år sen. Som att man nu hör: 'ja, det här gör man ju bara för att någon måste ta på sig att göra det'. Det är nästan som en straffkommendering. Men det är väl lite att mörka det här att man faktiskt har makt. (Jenny)

Ingrid anser att varje arbetsgrupp måste ta sitt ansvar för att säga ifrån när man observerat ett beteende som inte är bra utifrån en lika villkorsprincip. Hon tycker att man inte bara kan lämna över ansvaret för att motverka sexuella trakasserier till ledningen utan också se till sin egen micro-nivå och funder på hur man kan ta ansvar där:

Jag tycker vi måste sluta vara tysta om det vi varit med om. Det ska vara lite mer: 'okej, detta var jag med om då, det kanske ni är med om nu. Låt inte det bara vara, utan säg ifrån'. (Ingrid)

Sammanfattningsvis så tyder de utsatta kvinnornas förbättringsförslag på att behov finns på samtliga nivåer. Universitetsledning måste se till att det finns resurser till att utbilda och stötta det delegerade ledarskapet i dessa frågor på fakultets-, institutions- och enhetsnivå. Dekaner, pro- och vice-dekaner, prefekter, pro- och viceprefekter och enhetschefer måste få klara riktlinjer kring hur man ska agera när man får reda på att någon upplevt sig utsatt för sexuella trakasserier men de måste också veta hur de ska leda det främjande arbetet med dessa frågor. Detta arbete ska också göras av personer som vill och kan leda och sådana ledare måste universitetet satsa resurser på så att fler kan tänka sig ta på sin en chefsroll inom akademien. Förbättringar behöver också ske på ett mer organisationskulturellt plan och alla lärosäten och alla nivåer inom lärosätena måste få tid och stöd i att rannsaka och reflektera kring sin egen organisationskultur och villkor för kvinnor och män. Sedan måste anställda på universitetet börja värna kollegialiteten även i dessa frågor. Universitetens kollegiala beslutsfattande organ måste vara drivande i arbete med att "säga ifrån". Den tystnadskultur som verkar ha lagt sig över många fakulteter och institutioner kan bara brytas om varje lärarlag, forskargrupp, ämnesgrupp, utbildningskollegium börjar uppmärksamma oönskat beteende.

## Diskussion

Det intervjupersonerna beskriver och som jag försökt visa i denna rapport är exempel på konsekvenser av dåligt fungerande strukturer. Strukturer som skapar möjligheter för den som vill utsätta, strukturer som skapar maktförhållanden som kan utnyttjas och strukturer som inte fungerar när stödinsatser ska till. De utsatta som intervjuats i denna studie har förstått detta och som vi sett gör de hela tiden avvägningar om de ska rapportera eller inte. De hittar egna sätt att arbeta med sina känslor för att inte riskera att bli bortmanövrerade. Forskningen visade att det är mer sannolikt att en kvinna i

samma position som den utsatta uppmärksammar trakasserier än att män i samma position eller personer i högre positioner gör det. Denna studie visar på liknande resultat och det som också blev tydligt att de intervjuade kvinnorna saknade stöd eller att stödet i alla fall inte kunde tas för givet. I forskningen om vilka preventiva åtgärder som verkar fungera för att minska förekomsten av sexuella trakasserier inom akademien nämns att utbildning av icke-utsatta kollegor i rollen av aktiva bystanders minskade förekomsten av sexuella trakasserier med upp till 30 % inom två år. Även denna studie visar på vikten av aktiva bystanders som vågar säga ifrån när de ser eller hör något olämpligt. Att som utsatt måsta ta ansvar för situationen själv är inte rimligt. I forskningen om anmälningar ser Lundqvist & Bondestam (2018) ett skifte som handlar om att man gått från att tidigare varit fokuserad på att eftersträva rättvisa juridiskt till att nu också fokusera på hur man kan uppnå upprättelse individuellt, i arbetsgruppen och detta perspektiv efterfrågas även några av intervjupersonerna i denna rapport. Om inte annat så verkar det ofta från den utsattas sida som att få upprättelse i arbetsgruppen är viktigare än att få upprättelse rent juridiskt. Här tänker jag att detta då även bör gälla handlingar som kränker en människa oavsett om det kan ses som trakasserier i mer juridisk mening. Universitetets samtliga nivåer måste våga ta tag och prata om ovälkomna inviter, unka jargonger, sexism och maskulinitetsnormer för att förebygga så att inte värre saker händer.

Att det saknas vetenskapligt stöd för att policy eller utbildning verkligen funkar för att minska förekomsten av sexuella trakasserier kanske mer handlar om att sådana samband är svåra att säkerställa. Samtidigt verkar det finnas stöd för att påstå att insatser inom dessa områden ökar medvetenheten om sexuella trakasserier på samtliga nivåer inom organisationen vilket sannolikt främjar arbetsmiljön (se t.ex. Coyle & Sumida 2005). Utbildning om hur man leder arbete med att medvetandegöra sexuella trakasserier, negativ särbehandling och mobbing bör därför enligt mig finnas på allt från rektorsprogrammet till enskilda ledarskapsutbildningar på universitet och högskolor. Sedan bör rektorerna ta sitt ansvar i att leda och finansiera arbetet på universitetsnivån så att policy och riktlinjer i dessa frågor på varje universitet och högskola ses över, uppdateras och att utbildning skapas och görs tillgängligt online så att alla som är verksamma inom universitet och högskolor kan uppdatera sig när helst man behöver.

Denna rapport visar bland annat på att det inom akademien finns ett problem med dåligt funderande strukturer som gynnar den som utsätter snarare än den som utsatts för sexuella trakasserier. Det verkar också finnas en tystnadskultur där de som utsatts har tystats men där också frågor om maktutövande och vänskapskorruption sällan diskuteras<sup>9</sup>. Den visar också att det finns otydligheter i ansvarsfördelning i frågor som rör processen kring anmälan av sexuella trakasserier mellan akademins verksamhetsstödande funktioner så som jurister, HR-avdelning å ena sidan och dekan, prefekt och enhetschef å andra sidan. Den visar också på att för de utsatta så är vikten av kollegialt stöd stort och ibland avgörande för att man ska vilja fortsätta inom akademien. För att kompensera för vissa av dessa strukturella brister föreslår jag därför att UHR och regeringen överväger att satsa resurser på följande förslag och att följa upp vad de har för främjande effekt:

1. Att göra arbetet mot sexuella trakasserier en del av arbetsmiljöarbetet på samtliga nivåer
2. Att hur man leder arbetet mot sexuella trakasserier blir en obligatorisk del av ledarskapskurserna som ges av universitet och högskolor.
3. Att alla universitet och högskolor ska ha tydliga policy och riktlinjer om hur man som medarbetare och chef förväntas agera när man får reda på att någon utsatts för sexuella trakasserier.
4. Att samtliga (primärt anställda och sekundärt verksamma) inom universitet och högskolor utbildas i hur de förväntas agera när de blir utsatta eller observerar någon som blir utsatt.

---

<sup>9</sup> Studien överensstämmer i stort med resultaten i Ebintra, Sundström och Tersmeden (2018) där 21 berättelser om utsatthet på Linnéuniversitetet analyseras.

## Referenser

- Andersson, A. (2007). *"Vi blev antagligen för många": könkränkande behandling i akademisk miljö*. Uppsala: Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet.
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2018). *Sexuella trakasserier i akademien*. (VR1813). Hämtad 2019-02-04 från <https://www.vr.se/analys-och-uppdrag/vi-analyserar-och-utvarderar/alla-publikationer/publikationer/2018-10-15-sexuella-trakasserier-i-akademien.html>
- Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2019). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien: En internationell forskningsöversikt*. Stockholm: UHR
- Bondestam, F. (2004). Signing up for the status quo? Semiological analyses of sexual harassment in higher education—a Swedish example. *Higher Education in Europe*, 29(1), 133-145
- Bondestam, F. & Carstensen, G. (2004). *Från sexuella trakasserier till könkränkande processer: Om kön, utsatthet och normalitetens våld*. Uppsala: Sociologiska institutionen, Uppsala universitet.
- Blakely, G.L., Blakely, E.H. & Moorman, R.H. (1998). The effects of training on perceptions of sexual harassment allegations. *Journal of Applied Social Psychology*, 28: 71-83.
- Carstensen, G. (2004). *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld: konstruktioner av ett (o)giltigt problem i akademien*. Eslöv: Gondolin Förlags AB.
- Chroni, S.A., Grigoriou, S., Hatzigeorgiadis, A. & Theodorakis, Y. 2013. Preliminary exploration of bystander intention to stand up for a female-peertargeted in sexual harassment in Greek academia. *Journal of International Women's Studies*, 14: 184-201.
- Coker, A. L., Cook-Craig, P. G., Williams, C. M., Fisher, B. S., Clear, E. R., Garcia, L. S., & Hegge, L. M. (2011). Evaluation of Green Dot: An active bystander intervention to reduce sexual violence on college campuses. *Violence against women*, 17(6), 777-796.
- Coker, A.L., Bush, H.M., Fisher, B.S., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R. & Degue, S. (2016). Multi-College Bystander Intervention Evaluation for Violence Prevention. *American Journal of Preventive Medicine*, 50: 295-302.
- Coker, A.L., Fisher, B.S., Bush, H.M., Swan, S.C., Williams, C.M., Clear, E.R. & DeGue, S. (2015). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence Among College Students Across Three Campuses. *Violence Against Women*, 21: 1507-1527.
- Coyle, M.C., Sumida, J.M.K., 2005. California's experiment in interactive sexual harassment prevention training: Will it reduce workplace harassment claims? *Employee Relations Law Journal* 31, 3-16.

Diskrimineringsombudsmannen (DO). (2018). Sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Hämtad 190204 från <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/sexuella-trakasserier-pa-arbetsplatsen.pdf>

Ebintra, E., Sundström, C. & Tersmeden, M. (2018) Berättelser om sexuella trakasserier och övergrepp på Linnéuniversitetet (Dnr: 2018/2083-2.3.2). Hämtad 2019-02-07 från <https://lnu.se/contentassets/d89583a71997412a87fe77f3f93091c4/rapport-sexuella-trakasserier-och-overgrepp-lnu.pdf>

Eliasson, M. (1998) "Män mår sämre än man tillåter sig". *Trakasserier som kan härledas till kön: en enkätstudie till studerande vid Göteborgs universitet*. Göteborg: Studentkommittén vid Göteborgs universitet.

Franklin, C.A., Brady, P.Q. & Jurek, A.L. (2017). Responding to Gendered Violence Among College Students: The Impact of Participant Characteristics on Direct Bystander Intervention Behavior. *Journal of School Violence*, 16: 189-206.

Hitlan, R.T., Schneider, K.T. & Walsh, B.M. (2006). Upsetting behavior: Reactions to personal and bystander sexual harassment experiences. *Sex Roles*, 55: 187-195.

Husu, L. (2014). Att verka på lika villkor i akademien - om jämställdhet och likabehandling. I *Efter festen : Om konsten att utvecklas från doktor till docent eller en överlevnadsguide för den postdoktorala tillvaron* (s. 213-230). Lund: Studentlitteratur.

Kleinsasser, A., Jouriles, E. N., McDonald, R., & Rosenfield, D. (2015). An online bystander intervention program for the prevention of sexual violence. *Psychology of violence*, 5(3), 227.

Lee, J. (2018). Passive leadership and sexual harassment. *Personnel Review*, 47(3), 594-612.

Lundgren, E. Kalliokoski, A-M. Heimer, G. & Westerstrand, J. (2001). *Slagen dam. Mäns våld mot kvinnor i jämställda Sverige – en omfångsundersökning*. Stockholm: Brottsoffermyndigheten.

Bondestam, F. & Lundqvist, M. (2019). Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien: En internationell forskningsöversikt. Stockholm: UHR

Mulinari, P. (2014). Känslor och moral i arbetslivet i Lundberg & Werner (red.) *Genusvetenskap, politik och samhällsengagemang*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington DC: The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/24994>.



Offermann, L., Malamut, A., & Murphy, Kevin R. (2002). When Leaders Harass: The Impact of Target Perceptions of Organizational Leadership and Climate on Harassment Reporting and Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 885-893.

Pernrud, B. (2004). *Genus i akademi. Rapport från en undersökning av sexuella trakasserier vid Karlstads universitet*. Karlstad: Karlstads universitet.

Preusser, M.K., Bartels, L.K. & Nordstrom, C.R., (2011). Sexual Harassment Training: Person versus Machine. *Public Personnel Management*, 40: 47-62.

Strid, S., Husu, L., & Gunnarsson, L. (Red.). (2012). Gender paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation(s) : GEXcel Work in Progress Report, Volume X Proceedings from GEXcel Themes 11-12. Presenterad vid Gender paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation(s), Örebro: Örebro universitet. Hämtad 2019-01-30 från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:oru:diva-34049>

Strid, S., & Husu, L. (Red.). (2013a). Gender Paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation/s : GEXcel work in progress report. Vol. 17, Proceedings from GEXcel Themes 11-12: Visiting Scholars. Hämtad 2019-01-30 från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:oru:diva-34050>

Strid, S., & Husu, L. (Red.). (2013b). Gender Paradoxes in Changing Academic and Scientific Organisation/s : GEXcel work in progress report. Vol. 18, Proceedings from GEXcel Themes 11-12: conference of workshops 20-21 October 2011. Hämtad 2019-01-30 från <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:oru:diva-34051>

## Bilaga 1: Informationsbrev

Hej,

Mitt namn är Lisa Salmonsson och jag är initiativtagare för #akademiuppropet där du berättade om dina upplevelser av sexuella trakasserier i akademien. Att du valde att berätta har gjort att frågan nu är uppe på regeringsnivå.

Bland annat har regeringen gett Universitets- och högskolerådet (UHR) i uppdrag att utreda vad lärosätena gör för att förebygga sexuella trakasserier. I uppdraget ingår att presentera goda exempel. Syftet med UHRs utredning är att under 2018 samlat synliggöra lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier samt deras arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier. Du har nu möjlighet att ytterligare påverka så att denna utredning också tar in dina erfarenheter.

Jag vill därför, på uppdrag av UHR, fråga om du kan tänka dig att bli intervjuad av mig. Jag som genomför intervjuerna är fil.dr. och lektor i sociologi vid Institutionen för Humaniora, utbildningsvetenskap och samhällsvetenskap, Örebro Universitet.

I intervjun kommer vi, med utgångspunkt i det vittnesmål du skickade in prata vidare om hur du upplever att processen på lärosätet fungerat före och efter ev. anmälan. Om du inte anmält hoppas jag få en djupare förståelse för varför du valde att inte anmäla, samt vilka erfarenheter och upplevelser som är kopplade till det beslutet.

Intervju kommer ta ca en timme och kan genomföras antingen vid ett personligt möte eller via Skype eller telefon utifrån vad som är möjligt och lämpligt för dig. Alla intervjuer behöver dock vara genomförda senast i mitten av september 2018 för att de ska komma med i utredningen. Detta innebär att jag kommer att påbörja mitt arbete med intervjuerna snarast. Eventuellt urval kan komma att behöva göras då vi söker spridning till exempel. vad gäller lärosäten.

Om du ger din tillåtelse, kommer hela intervjun att spelas in och därefter skrivas ut. Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt vilket betyder att intervjuerna kommer att avidentifieras. För att upprätthålla anonymitet och konfidentialitet kommer uppgifter om var du tjänstgör samt individuella persondata såsom ditt namn, utbildningsbakgrund, och andra personrelaterade uppgifter att tas bort. Endast den skriftliga texten kommer att användas. Den kommer att användas och presenteras dels i UHRs rapport och dels av mig i forskningspublikationer om sexuella trakasserier. Eventuella citat och referat kommer att presenteras så att de intervjuades identitet inte röjs. När projektet är avslutat kommer ljudfilen och den skriftliga texten att hanteras i linje med Örebro universitets dokumenthanteringsplan och förvaras så att ingen obehörig kommer åt dem. Du kan såklart när som helst under intervjuerna eller senare i processen välja att avbryta din medverkan. **Om du vill delta i undersökningen så svara på detta meddelande så bestämmer vi en tid för intervju!**

För dig som är intresserad av att dela med dig av dina erfarenheter men inte kan/vill ställa upp på en intervju finns det möjlighet att i stället svara skriftligt på några frågor.

Hör gärna av dig om du har frågor angående UHRs regeringsuppdrag eller andra frågor om studien. Mina kontaktuppgifter är [lisa.salmonsson@gmail.com](mailto:lisa.salmonsson@gmail.com) (privat) eller [lisa.salmonsson@oru.se](mailto:lisa.salmonsson@oru.se) (arbete), 073-5114486 (privat). Du kan också kontakta projektledare Aleksandra Sjöstrand på telefon: 010-470 03 00 (växel) och e-post: [Aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:Aleksandra.sjostrand@uhr.se)

Med vänliga hälsningar, Lisa Salmonsson  
Initiativtagare till #Akademiuppropet

## Bilaga 2: Intervjuteman

Nedan är de teman som intervjuerna ämnade fokusera på. Intervjuerna började med att jag kort sammanfattade informationen i bilaga 1:

[Händelsen]

Kan du börja med att sammanfatta vad du var med om?

Berättade du om händelsen för någon? Till vem berättade du?

Vilket stöd fick du eller skulle du önska att du fått efter att du berättat?

Hur upplevde du kollegornas agerande?

Vad gjordes bra och vad skulle de kunna ha gjort bättre?

Hur upplevde du att övrig personal agerade?

Vad gjordes bra och vad kunde de ha gjort bättre?

Hur upplevde du att prefekt/enhetschef agerade i den situationen?

Vad gjordes bra och vad kunde de ha gjort bättre?

Vad arbetar du idag? Är det samma arbetsplats där trakasserierna hände?

[Universitetet som organisation]

Vad tror du det beror på att sexuella trakasserier förekommer inom akademien?

Varför är det så svårt att få slut på?

Finns det några specifika situationer/platser/villkor i den akademiska organisationen som du vill lyfta?

Har du några förbättringsförslag till universitetsledningen om vad som behöver göras för att motverka sexuella trakasserier/sexism och vad skulle de i så fall vara?

Vad tror du om de nya initiativen som universitetsledningar har upprättat efter uppropen/metoo te.x visseblåsarfunktioner etc. Kommer de att funka? Finns det alternativ?

[#metoo och #akademiuppropet]

Vad tycker du att #metoo och branchuppropen har bidrag med för dig och för akademien?

## Bilaga 2. UHR:s genomgång av lärosätenas externa webbplatser

### UHR:s genomgång visar att information om sexuella trakasserier på lärosätenas webbplatser skiljer sig åt i många avseenden

Genomgången av lärosätenas webbplatser indikerar att lärosätena har varierande rutiner för att förebygga och agera vid sexuella trakasserier. Vidare framgår det även att informationens utformning och i vilken utsträckning informationen finns att tillgå varierar stort mellan lärosäten.

#### Ofta svårt att hitta den eftersökta informationen på lärosätenas webbplatser

Majoriteten av lärosätena har information om diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Hur mycket information som finns att tillgå och hur tydlig den är varierar kraftigt mellan lärosätena. Det är inte alltid enkelt att hitta den information man letar efter. Det krävs i många fall flera klick innan den efterfrågade informationen hittas. Lärosätena väljer att organisera informationsmaterialet på olika sätt, några lärosäten väljer att samla information till studenter, doktorander och anställda på samma plats. Andra väljer att enbart ha information riktad till studenter på sin webbplats och hänvisar till medarbetarportalen eller liknande för information riktad till anställda. I många fall underlättar det att använda sig av sökfunktionerna på webbplatserna istället för att klicka sig fram till eftersökt material.

Hos enstaka lärosäten har UHR inte kunnat hitta information om diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier

#### Lärosätenas informationskanaler och utformning av information skiljer sig

Att beskriva diskrimineringslagen, att ha tydliga rutiner och information om rättigheter och möjliga stödfunktioner är en viktig signalfunktion från lärosätena i deras förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. De universitet och högskolor som har undersökts har alla på någon nivå information om riktlinjer och rutiner vid kännedom om sexuella trakasserier. Några lärosäten har omfattande information medan andra har mer begränsad information. Enstaka lärosäten hänvisar enbart till policydokument. De som har begränsad information skriver oftast kort om diskrimineringslagen och lärosätets skyldighet och hänvisar vidare till policydokument samt till diskrimineringsombudsmannens webbplats.

En del lärosäten har väldigt tydlig information kopplad till alla former av diskriminering med information till studenter, doktorander och anställda på samma ställe. Flertal lärosäten har tydliga rutiner och där framgår att studenter ska ha kännedom om sina rättigheter och skyldigheter. Flera lärosäten har även tydlig information om en formell anmälan, vissa har även information om vad som kan förväntas vid en anmälan, utredningsformen samt informationen tillgänglig på engelska. Majoriteten av lärosätena hänvisar till en kontaktperson på lärosätet. För emotionellt stöd hänvisar majoriteten till student- eller företagshälsan. För formella anmälningar hänvisas det i större utsträckning till likabehandlingshandläggare eller jurister. Generellt brukar kontaktppgifter till dessa personer finnas i samband med information om diskriminering. Flera lärosäten informerar om att en formell anmälan görs genom att mejla eller skicka brev till lärosätets centrala registratur alternativt den juridiska avdelningen. I informationen om dessa typer av anmälningsprocesser läggs det ofta stor vikt vid att en formell anmälan är en offentlig handling där sekretess inte kan garanteras vid ett eventuellt utlämnande.

Det framkommer även att flera lärosäten har rutiner för hur den utsatta bör agera för att tydliggöra för den som har utsatt att det är ett ovälkommet beteende. Exempelvis har ett lärosäte flera steg om hur man bör agera "Om du blir utsatt för trakasserier", där första steget är att vara tydlig med att visa att beteendet varit ovälkommet.

#### **Majoriteten av lärosäten har information på engelska**

Majoriteten av lärosätena har information om diskriminering och trakasserier på engelska. Det finns ett fåtal lärosäten som inte har informationen tillgänglig på annat språk än svenska.

#### **Många lärosäten beskriver inte vad som räknas som sexuella trakasserier**

Vad som klassas som sexuella trakasserier är inte alltid självklart och att exemplifiera sexuella trakasserier kan fylla en viktig funktion för att tydliggöra studentens, doktorandens eller den anställdes rättigheter. Flera lärosäten beskriver vad som kan anses vara diskriminering och trakasserier men bara ett fåtal beskriver mer ingående och exemplifierar fall av diskriminering och sexuella trakasserier. Många beskriver inte utan hänvisar enbart till diskrimineringslagen eller Diskrimineringsombudsmannen.

#### **Ansvar är inte alltid tydligt kommunicerat**

En student, doktorand eller anställd som blivit utsatt för sexuella trakasserier behöver tydlig information om vart man kan vända sig. Majoriteten av lärosätena har tydliggjort var ansvaret för studie- och arbetsmiljön ligger. Några lärosäten hänvisar till rektorns övergripande ansvar, andra beskriver rektorns övergripande ansvar men att det direkta ansvaret är delegerat till fakulteternas dekan och institutionernas prefekter.

#### **Vanligt med information om kontaktpersoner**

Majoriteten av lärosätena har information till en kontaktperson på lärosätet som man kan höra av sig till med frågor. Några lärosäten hänvisar i första hand till stödfunktioner, så som studenthälsan och studentkåren och andra till registratören och till lärosätets jurister. Några lärosäten hänvisar till kontaktpersoner gällande stöd och vägledning och till andra funktioner som tar hand om en formell anmälan (exempelvis jurister eller registratorer).

#### **Flera lärosäten beskriver anmälningsprocessen och hur en eventuell utredning kan se ut**

Flera lärosäten beskriver anmälningsprocessen och utredningens utformning. Några beskriver det i textform på själva webbplatsen men majoriteten beskriver det i sina policydokument. De lärosäten där UHR inte kunnat hitta aktuella policyer har inte heller beskrivit anmälningsprocessen eller utredningens utformning.

#### **Lärosätenas information om förebyggande arbete varierar**

Lärosätena har varierad information om sitt förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Majoriteten av lärosätena informerar om sitt förebyggande arbete i policyer, plan för lika villkor, eller liknande. Ett fåtal lärosäten har oklar information om sitt förebyggande arbete, främst för att de enbart informerar kort om diskriminering samt att det inte går att hitta deras aktuella policyer där ytterligare information möjligen skulle kunna framgå.

### Ovanligt med information riktad till den som blivit anmäld

Bara några få lärosäten har information som riktar sig till den som blivit anmäld för diskriminering eller sexuella trakasserier. Något enstaka lärosäte har även information riktad till personer som blivit anmälda där det framgår vilka skyldigheter som lärosätet har för en rättssäker utredningsprocess.

## Enkät om lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier

Universitets- och högskolerådet (UHR) har fått i uppdrag från regeringen att "under 2018 samlat synliggöra lärosätenas arbete för att förebygga sexuella trakasserier samt deras arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier. I uppdraget ingår att presentera goda exempel."

Denna enkät är en viktig del i UHR:s arbete med regeringsuppdraget. UHR värdesätter ert bidrag till att utveckla arbetet mot sexuella trakasserier.

Med utgångspunkt i hur regeringsuppdraget är formulerat har enkäten delats in i tre delar:

Del 1: Lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier

Del 2: Lärosätets arbete när det fått kännedom om sexuella trakasserier

Del 3: Avslutande frågor

Om rutiner varierar mellan fakulteter/institutioner, vänligen redogör för skillnaderna.

Det är viktigt för UHR:s förståelse av arbetet mot sexuella trakasserier att lärosätets insatser för anställda, doktorander och studenter beskrivs separat. Med anställd menas **alla** kategorier av tillsvidareanställd och visstidsanställd personal, utom doktorander. Med doktorand menas **alla** typer av doktorandtjänster.

Dina svar sparas automatiskt när du går vidare från en sida till nästa. Om du vill pausa ditt arbete efter att ha svarat på en enskild fråga, eller skicka enkäten vidare så att någon annan kan fortsätta svara, tryck på "Spara och fortsätt senare". Du skickas då vidare till en annan webbsida, och följer instruktionerna där.

Vid frågor kontakta [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se). Sista svarsdatum är **den 23 augusti 2018**.

### Del 1: Lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier

1. Vänligen ange den exakta definition av sexuella trakasserier som lärosätet utgår ifrån i sitt arbete.

---

---

---

---

---

2. Vilka insatser har lärosätet vidtagit de senaste tre åren för att förebygga att **anställda, doktorander och studenter** utsätts för sexuella trakasserier? Hur har insatserna utvärderats?

---

---

---

---

---

3. Hur informerar lärosätet **anställda, doktorander och studenter** om vad sexuella trakasserier är, ärendehanteringsprocessen, samt vilka funktioner vid lärosätet och externa instanser som kan kontaktas?

Vilka andra språk än svenska finns informationen på?

Hur är informationen tillgängliggjord för personer med funktionsnedsättningar?

---

---

---

---

---

4. Hur säkerställer lärosätet att alla funktioner vid lärosätet som hanterar sexuella trakasserier har uppdaterad kunskap om frågan? Vad anser lärosätet är relevant kunskap?

---

---

---

---

---



5. Vilka insatser planerar lärosätet under de kommande två åren för att förebygga sexuella trakasserier? Varför har just dessa insatser valts?

---

---

---

---

---

## Del 2: Lärosätets arbete när det fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier

6. Vad gör lärosätet för att få kännedom om huruvida sexuella trakasserier förekommer?

---

---

---

---

---

7. Bifoga kopia av eventuella rutiner och undersökningar som använts för att få kännedom om förekomsten av sexuella trakasserier. Bilagor upp till 40MB kan bifogas här, annars vänligen skicka via e-mail till [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se)

8. Erbjuder lärosätet **anställda, doktorander och studenter** möjlighet att anmäla misstankar om sexuella trakasserier anonymt via tredje part, en så kallad visseblåsarfunktion?

---

---

---

---

---

9. Hur tar lärosätet reda på vilket stöd personer som anmäler upplevda sexuella trakasserier, och personer som anmälts för sexuella trakasserier, behöver?

---

---

---

---

---

10. Hur säkerställer lärosätet att utredningar av sexuella trakasserier bedrivs skyndsamt?

---

---

---

---

---

11. Hur säkerställer lärosätet att personer som anmäler sexuella trakasserier inte drabbas av repressalier under eller efter utredning?

---

---

---

---

---

12. Hur tar lärosätet reda på om en person som anmälts för sexuella trakasserier förstått att den anmälda handlingen upplevts som sexuella trakasserier? Hur tar lärosätet reda på om en anmälan om sexuella trakasserier rör en enskild händelse eller om händelsen är en del av ett återkommande mönster?

---

---

---

---

---

13. Hur beaktar lärosätet maktdimensioner och beroendeförhållanden i arbetet mot sexuella trakasserier?

Till exempel mellan student och lärare, doktorand och handledare, anställd och chef.

---

---

---

---

---

14. Hur informerar lärosätet den person som upplever sig vara utsatt för sexuella trakasserier, och övriga berörda, om hur utredningen genomförs och dess resultat?

---

---

---

---

---

15. Hur dokumenterar lärosätet utredningar av sexuella trakasserier, samt de eventuella åtgärder som vidtas utifrån utredningens resultat? Hur följs eventuella åtgärder följs upp?

---

---

---

---

---

16. Bifoga relevant skriftlig information, som handlingsplan och policy, som beskriver hur utredning av sexuella trakasserier ska genomföras vid lärosätet. Bilagor upp till 40MB kan bifogas här, annars skicka via e-mail till [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se)

17. Förekommer det att sexuella trakasserier hanteras utan att gå vidare till utredning? Hur hanteras detta vanligtvis i så fall? Vilka är orsakerna till att utredning inte inleds?

---

---

---

---

---

## Del 3: Avslutande frågor

18. Hur ser lärosätet på det systematiska arbetsmiljöarbetets roll i arbetet mot sexuella trakasserier? På vilket sätt omfattas **anställda, doktorander och studenter** av detta?

---

---

---

---

---

19. Ser lärosätet några interna eller externa hinder för sitt arbete med att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier?

Till exempel organisationskultur, organisationsstruktur, lagstiftning, finansiering.

---

---

---

---

---

20. Finns det några aktiviteter, åtgärder, projekt, eller någon verksamhet, som lärosätet genomfört under de senaste tre åren avseende förebyggande åtgärder och hantering av sexuella trakasserier, som ni vill lyfta fram som goda exempel?

---

---

---

---

---

21. Övriga synpunkter.

Andra uppgifter eller handlingar som ni anser kan ha betydelse för UHR:s uppdrag kan även bifogas här, upp till 40MB, annars vänligen skicka via e-mail till [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se)

---

---

---

---

---

## Enkät om studentkårers och lärosätens arbete mot sexuella trakasserier

Universitets- och högskolerådet (UHR) har fått i uppdrag från regeringen att under 2018 samlat synliggöra lärosätens arbete för att förebygga sexuella trakasserier samt, deras arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier. I uppdraget ingår att presentera goda exempel.

Denna enkät riktar sig till studentkårer vid universitet och högskolor och är en viktig del i UHR:s arbete med regeringsuppdraget. Syftet med enkäten är att belysa frågan utifrån ett student- och doktorandsperspektiv.

UHR värdesätter ert bidrag i arbetet för att motverka sexuella trakasserier.

Enkäten skickas ut till studentkårer vid varje lärosäte.

Enkäten består av två delar:

Del 1: Studentkårens arbete mot sexuella trakasserier

Del 2: Lärosätets arbete mot sexuella trakasserier

Dina svar sparas automatiskt när du går vidare från en sida till nästa. Om du vill pausa ditt arbete efter att ha svarat på en enskild fråga, eller skicka enkäten vidare så att någon annan kan fortsätta svara, tryck på "Spara och fortsätt senare". Du skickas då vidare till en annan webbsida, och följer instruktionerna där.

Vid frågor kontakta [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se). Sista svarsdatum är den **29 juni 2018**.

### Del 1: Studentkårens arbete mot sexuella trakasserier

1. Vänligen ange den exakta definition av sexuella trakasserier som studentkåren utgår ifrån i sitt arbete.

---

---

---

---

---

2. Hur arbetar studentkåren för att förebygga sexuella trakasserier mot studenter och doktorander vid lärosätet?

*Till exempel information om vad sexuella trakasserier är, kampanjer, workshops.*

---

---

---

---

---

3. Vad gör studentkåren för att få kännedom om huruvida sexuella trakasserier förekommer mot studenter och doktorander vid lärosätet?

---

---

---

---

---

4. Bifoga gärna kopia av eventuella undersökningar som studentkåren har gjort för att få kännedom om förekomsten av sexuella trakasserier vid lärosätet. Bilagor upp till 40MB kan bifogas här, annars skicka via e-mail till [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se)

---

---

---

---

---

5. Vilka typer av sexuella trakasserier är det vanligast att studenter och doktorander utsätts för av **lärosätets personal**? I vilka arenor sker det?

*Med arenor menas alla miljöer där studenter och doktorander rör sig som direkt eller indirekt är relaterade till deras studier (exempelvis föreläsningar, seminarier, studentpubar, sittningar, konferenser).*

---

---

---

---

---

6. Vilka typer av sexuella trakasserier är det vanligast att studenter och doktorander utsätts för av **andra studenter och doktorander**?

I vilka arenor sker det?

*Med arenor menas alla miljöer där studenter och doktorander rör sig som direkt eller indirekt är relaterade till deras studier (exempelvis föreläsningar, seminarier, studentpubar, sittningar, konferenser).*

---

---

---

---

---

7. Vad gör studentkåren när den fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier mot studenter och doktorander vid lärosätet?

Vilken typ av ombud från studentkåren representerar studenter och doktorander i ärenden som rör sexuella trakasserier?

*Exempelvis anställda studentombud eller doktorandombud.*

---

---

---

---

---

8. Vilka orsaker ser studentkåren till att studenter och doktorander inte går vidare med en anmälan?

---

---

---

---

---



9. Ser studentkåren några interna eller externa hinder för sitt arbete med att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier?

*Till exempel studentkårens resurser, lärosätets organisationskultur, lärosätets organisationsstruktur, lagstiftning.*

---

---

---

---

---

10. Hur samarbetar lärosätet och studentkåren för att förebygga sexuella trakasserier?

---

---

---

---

---

## Del 2: Lärosätets arbete mot sexuella trakasserier

11. Hur tycker ni att lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier av studenter och doktorander fungerar?

*Exempelvis information till studenter och doktorander, kunskapsnivå inom lärosätet, lärosätets systematiska arbetsmiljöarbete.*

Föreslå gärna även konkreta förbättringsförslag om utvecklingsområden finns.

---

---

---

---

---

12. Hur tycker ni att lärosätets hantering av ärenden rörande sexuella trakasserier av studenter och doktorander fungerar?

*Exempelvis makt- och beroendeförhållanden, skydd mot repressalier, stöd till studenter och doktorander som anmält sexuella trakasserier.*

Föreslå gärna även konkreta förbättringsförslag om utvecklingsområden finns.

---

---

---

---

---

13. Övriga synpunkter.

---

---

---

---

---

14. Bifoga gärna andra uppgifter eller handlingar som ni anser kan ha betydelse för UHR:s uppdrag. Bilagor upp till 40MB kan skickas, annars vänligen skicka e-mail till [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se)

## Enkät om fackliga organisationers och lärosätens arbete mot sexuella trakasserier

Universitets- och högskolerådet (UHR) har fått i uppdrag från regeringen att under 2018 samlat synliggöra lärosätens arbete för att förebygga sexuella trakasserier samt deras arbete när de fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier. I uppdraget ingår att presentera goda exempel.

Denna enkät riktar sig till fackliga organisationer vid universitet och högskolor och är en viktig del i UHR:s arbete med regeringsuppdraget. Syftet med enkäten är att belysa frågan utifrån ett fackligt perspektiv. UHR värdesätter ert bidrag i arbetet för att motverka sexuella trakasserier.

Enkäten består av två delar:

Del 1: Den fackliga organisationens arbete mot sexuella trakasserier

Del 2: Lärosätets arbete mot sexuella trakasserier

Enkätfrågorna avser anställda och doktorander. Med anställd menas alla kategorier av tillsvidareanställd och visstidsanställd personal, utom doktorander. Med doktorander menas alla typer av doktorandtjänster.

Dina svar sparas automatiskt när du går vidare från en sida till nästa. Om du vill pausa ditt arbete efter att ha svarat på en enskild fråga, eller skicka enkäten vidare så att någon annan kan fortsätta svara, tryck på "Spara och fortsätt senare". Du skickas då vidare till en annan webbsida, och följer instruktionerna där.

Vid frågor kontakta [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se). Sista svarsdatum är den **29 juni 2018**.

1. Vänligen uppge namn på din organisation och det lärosäte där din organisation är verksam.

Organisation	
Lärosäte	

# Del 1: Den fackliga organisationens arbete mot sexuella trakasserier

2. Vänligen ange den exakta definition av sexuella trakasserier som den fackliga organisationen utgår ifrån i sitt arbete.

---

---

---

---

---

3. Hur arbetar ni för att förebygga sexuella trakasserier mot anställda och doktorander vid lärosätet?

*Till exempel information om vad sexuella trakasserier är, kampanjer, workshops.*

---

---

---

---

---

4. Vad gör ni för att få kännedom om huruvida sexuella trakasserier förekommer mot anställda och doktorander vid lärosätet?

---

---

---

---

---

5. Bifoga gärna kopia av eventuella undersökningar som ni har gjort för att få kännedom om förekomsten av sexuella trakasserier vid lärosätet. Bilagor upp till 40MB kan bifogas här, annars skicka via e-mail till [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se)

6. Vilka typer av sexuella trakasserier är det vanligast att anställda och doktorander utsätts för? I vilka arenor sker det?

---

---

---

---

---

7. Vad gör ni när ni fått kännedom om misstänkta sexuella trakasserier mot anställda och doktorander vid lärosätet?

---

---

---

---

---

8. Vilka orsaker ser ni till att anställda och doktorander inte går vidare med en anmälan?

---

---

---

---

---

9. Ser ni några interna eller externa hinder för ert arbete med att förebygga och åtgärda sexuella trakasserier?

*Till exempel resurser, lagstiftning, lärosätets organisationskultur, lärosätets organisationsstruktur.*

---

---

---

---

---

10. Hur samarbetar ni och lärosätet för att förebygga sexuella trakasserier?

---

---

---

---

---

## Del 2: Lärosätets arbete mot sexuella trakasserier

11. Hur tycker ni att lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier av anställda och doktorander fungerar?

*Till exempel information, kunskapsnivå inom lärosätet, lärosätets systematiska arbetsmiljöarbete.*

Föreslå gärna även konkreta förbättringsförslag om utvecklingsområden finns.

---

---

---

---

---

12. Hur tycker ni att lärosätets hantering av ärenden rörande sexuella trakasserier av anställda och doktorander fungerar?

*Till exempel att ärenden går vidare till utredning, makt- och beroendeförhållande, skydd mot repressalier, stöd till anställda och doktorander som anmält sexuella trakasserier.*

Föreslå gärna även konkreta förbättringsförslag om utvecklingsområden finns.

---

---

---

---

---

13. Vilka aspekter av doktoranders anställningssituation är viktiga att särskilt beakta när det gäller sexuella trakasserier?

---

---

---

---

---

14. Övriga synpunkter.

---

---

---

---

---

15. Bifoga gärna andra uppgifter eller handlingar som ni anser kan ha betydelse för UHR:s uppdrag. Bilagor upp till 40MB kan skickas, annars vänligen skicka e-mail till [aleksandra.sjostrand@uhr.se](mailto:aleksandra.sjostrand@uhr.se)

## Bilaga 6. Utmaningar för arbete mot sexuella trakasserier – vad säger forskning och undersökningar?

De aspekter som lärosätena lyft fram avseende utmaningar för arbetet mot sexuella trakasserier får stöd i olika studier och undersökningar. Bristande jämställdhet i akademien när det gäller bland annat forskningsfinansiering, anställningsvillkor och karriärutveckling har lyfts fram i flera studier. Bland annat framgår i en forskningsöversikt om jämställdhet vid svenska lärosäten att akademien består av icke jämställda organisationer, samtidigt som dessa institutioners självbild i stort sett fortfarande är att kön inte spelar någon roll inom universitet och högskola, och att den akademiska organisationen vilar på strikta meritokratiska och könsneutrala principer (Dahlerup 2010). Nordiska undersökningar har studerat hur akademisk kultur med sega könsstrukturer och homosociala logiker där kvinnors exkluderas och osynliggörs kan försvåra förändring och underlätta könsdiskriminering (Husu 2005), samt bidra till underrepresentation av kvinnor inom akademien (Korsvik & Linnet 2017).

Den särbehandling och diskriminering på grund av kön som råder inom akademien är sofistikerad, raffinerad och ligger under ytan, vilket gör att den ofta är svår att få grepp om (UHR 2014). Även sexuella trakasserier är ett dolt problem som pågår hela tiden, ofta på ett vardagligt och trivialt sätt. Kränkningarna kan vara subtila och kan uppfattas som en del av det sociala samspelet på institutionen (Carstensen 2004). Internationella prevalensstudier visar på verbala kommentarer som vanligast, därefter blickar, gester, sexistiska skämt och sexualiserad jargong, medan sexuella inviter och krav på sexuella tjänster varierar och är kontextbundet (VR 2018). Det är svårt för kvinnor som blivit utsatta för sexuella trakasserier och andra kränkningar att peka ut vilka enskilda händelser som varit kränkande. När kvinnorna nedtecknar sina erfarenheter beskriver de pågående processer som genomsyrar hela deras arbetsliv eller studiemiljö (Bondestam & Carstensen 2004). I de studier där sexuella trakasserier tydligast har avgränsats i relation till lagstiftning landar utsatthet för kvinnor inom akademien på cirka 15 procent (VR 2018).

Problemet med osäkra anställningar inom svenska universitet och högskolor lyfts fram i olika rapporter (bland annat SOU 2016:29). Avsaknaden av tydliga karriärvägar och bra villkor för unga forskare anses vara en särskilt alarmerande brist i det svenska forskningssystemet (KVA 2013). Statistik visar att en högre andel kvinnor än män i högskolan har allmän visstidsanställning eller vikariat, 50 respektive 40 procent av tidsbegränsat anställda (UKÄ 2018). Samtidigt saknar tidsbegränsade anställningar enligt LAS koppling till en tydlig karriärstruktur i högskolan (ibid.). Att forskningsmiljön är hierarkiskt ordnad och präglad av konkurrens och tävlan lyfts fram i forskning (Carstensen 2004). Vissa faser i den akademiska karriären är mer utsatta än andra, doktorandperioden är en sådan, i synnerhet för kvinnor, eftersom flera viktiga och avgörande relationer är beroenderelationer som exempelvis handledarrelationer (Husu 2001).

Statistik bekräftar den bild som förmedlas av lärosätena och de fackliga organisationerna om doktoranders utsatthet. I en undersökning om doktorsexaminerades villkor i Sverige (SCB 2019) svarar 19 procent av kvinnorna och 2 procent av männen att de någon gång i sin roll som doktorand blivit behandlade på ett sexuellt kränkande sätt. De vanligaste förekommande sexuella kränkningarna var i form av kommentarer, bilder, texter, blickar, kroppsspråk eller liknande. Men även fysisk beröring/tafsande förekommer. Undersökningen visar att av de som någon gång blivit sexuellt kränkta har de allra flesta inte gått vidare med det till skyddsombud, en chef eller



motsvarande. De vanligaste skälen till att kvinnor och män inte berättat om det som hänt var att de trodde att det skulle ha uppfattats som en småsak och att de trodde att det skulle vara meningslöst. Bland kvinnor var det vanligare än bland män att de inte tänkte på att berätta, att de inte ville gå igenom processen eller att de var rädda för repressalier. Av dem som berättade för skyddsombud, chef eller motsvarande om det som hänt dem upplevde de allra flesta att de inte fick det stöd som de hade önskat, endast cirka en tredjedel fick det stöd de önskade.

Enligt internationell forskningsöversikt om sexuella trakasserier i akademien (VR 2018) finns det en uppsjö av dokumenterade anledningar till att utsatta inte anmäler eller rapporterar in sexuella trakasserier. Särskilt anges rädsla för negativa konsekvenser för karriärmöjligheter, lön, betyg eller uppsägning. Det gäller inte minst när förövaren är en överordnad chef, lärare eller handledare. En annan aspekt handlar om en ovilja att se sig själv som offer och "svag" eller oro inför om kollegor eller kurskamrater ska förstå och stödja eller ej. Generellt återkommer även frågor om misstro till chefer, organisationer och juridiska system och dessas möjlighet att erbjuda upprättelse på olika sätt. Flera studier visar även att oro för negativa konsekvenser inte är ogrundade då rapportering av sexuella trakasserier sällan förbättrar, och ibland även direkt försämrar, situationen för den utsatta.

Informella maktcentra i akademien har granskats i bland annat svenska undersökningar. Undersökningarna vittnar om att det finns två beslutsvägar i akademien, de formella och de informella, och att makt reproduceras inom de informella beslutsvägarna, bland annat genom de manliga nätverken (UHR 2014). En undersökning om hur anställda upplever att ledarskapet fungerar i akademien visar bland annat att många respondenter menar att lärosätena har flera beslutssystem. De upplever att det inte nödvändigtvis är den som är formellt ansvarig för verksamheten som i realiteten fattar besluten (Naturvetarna 2013).

Sexuella trakasserier är mer vanligt förekommande på arbetsplatser med stor maktojämlikhet mellan olika nivåer inom organisationen. Detta är även någonting som antas kunna förklara den ökade utsatthet som kvinnor med osäkra anställningar uppger, då denna situation försätter personen i ytterligare maktunderläge gentemot kollegor (VR 2018).

Den klivna inställningen till att arbeta som chef i akademien tas upp i ett antal studier. Svårigheter att tillsätta chefer beror bland annat på den inbyggda hierarkin inom akademien där forskning och undervisning överordnas chefskapet som fortfarande av många ses som en administrativ arbetsuppgift (Muhonen m.fl. 2012). Valet att bli chef kan till och med få negativa effekter ur karriärhänseende eftersom grunden för meritering är gärningen som forskare och den vetenskapliga produktionen – inte det interna, organisatoriskt inriktade arbetet (Naturvetarna 2013).

**Bilaga 7. Lärosäten som fått enkäten (de lärosäten som besvarat enkäten är markerade med kryss)**

Beckmans Designhögskola	X
Blekinge tekniska högskola	
Chalmers tekniska högskola	X
Ericastiftelsen	
Ersta Sköndal Bräcke högskola	X
Försvarshögskolan	X
Gymnastik- och idrottshögskolan	X
Göteborgs universitet	X
Handelshögskolan i Stockholm	X
Högskolan Dalarna	X
Högskolan i Borås	X
Högskolan i Gävle	X
Högskolan i Halmstad	X
Högskolan i Skövde	X
Högskolan Kristianstad	X
Högskolan Väst	X
Johannelunds teologiska högskola	
Karlstads universitet	X
Karolinska institutet	X
Konstfack	X
Kungl. Konsthögskolan	X
Kungl. Musikhögskolan i Stockholm	X
Kungl. Tekniska högskolan	X
Linköpings universitet	X

Linnéuniversitetet	X
Luleå tekniska universitet	X
Lunds universitet	X
Malmö universitet	X
Mittuniversitetet	X
Mälardalens högskola	X
Newmaninstitutet	
Röda Korsets Högskola	X
Sophiahemmet Högskola	X
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	X
Stockholms konstnärliga högskola	X
Stockholms universitet	X
Sveriges lantbruksuniversitet	X
Södertörns högskola	X
Teologiska Högskolan Stockholm	X
Umeå universitet	X
Uppsala universitet	X
Örebro Teologiska Högskola	
Örebro universitet	X

#### **Lista över lärosäten som deltagit i hearingar**

Ersta Sköndal Bräcke högskola  
Försvarshögskolan  
Gymnastik- och idrottshögskolan  
Röda Korsets Högskola  
Sophiahemmet Högskola  
Sveriges lantbruksuniversitet  
Göteborgs universitet

Karlstads universitet

Karolinska institutet

Kungl. Tekniska högskolan

Linköpings universitet

Linnéuniversitetet

Lunds universitet

Malmö universitet

Mittuniversitetet

Stockholms universitet

Uppsala universitet

Högskolan Dalarna

Högskolan i Gävle

Högskolan i Halmstad

Högskolan i Skövde

Högskolan Väst

Stiftelsen Högskolan i Jönköping

Högskolan Kristianstad

Södertörns högskola

Kungl. Musikhögskolan

# Bilaga 8. Exempel på lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier

I UHR:s uppdrag ingår att lyfta fram goda exempel på lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier. Syftet med goda exempel är att lärosätena ska kunna inspireras och lära av varandra.

Utgångspunkten för UHR:s val av exempel har varit vad lärosätena själva angett i sina enkätsvar och i de efterföljande hearingarna. Utifrån analyserna av enkätsvaren och av vad som kommit fram under hearingarna är UHR:s bedömning att det saknas heltäckande lösningar när det gäller lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier. En viktig anledning förefaller vara det faktum att det först var i och med #metoo som lärosätena började arbeta på ett mer systematiskt och strukturerat sätt för att förebygga och hantera sexuella trakasserier. Ett flertal av lärosätenas insatser startades efter #metoo, och en del av insatserna befinner sig fortfarande på planeringsstadiet.

Med detta förbehåll har UHR valt ut några exempel på lärosäten som har påbörjat ett arbete i en större skala, bestående av flera komponenter. De utvalda exemplen är inte utvärderade när det gäller effekten på förekomsten av sexuella trakasserier. De är snarare en ansats till ett arbete mot sexuella trakasserier som utöver den juridiska strukturen även försöker ta fasta på aspekter som kan skapa förutsättningar för sexuella trakasserier, exempelvis bristande jämställdhet och makt- och beroendeförhållanden. UHR har även valt ut ett antal exempel när det gäller enskilda aspekter som är innovativa och kan vara viktiga för arbetet mot sexuella trakasserier samt några särskilda projekt som startades med anledning av #metoo.

## Exempel på arbetet mot sexuella trakasserier på lärosätetsnivå

### *Karolinska institutet*

Karolinska institutet (KI) har ett helhetsperspektiv på frågor om lika villkor, jämlikhet och jämställdhet. Lärosätets arbete mot sexuella trakasserier kopplas till arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering, där det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet stipulerar att lärosätet ska arbeta för att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Rent konkret innebär det att lärosätet kopplar samman diskrimineringslagens främjandekrav, uppdrag om jämställdhetsintegrering och de nya kunskapskraven i examensordningen om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer i vissa professionsutbildningar. Jämställdhet ses som en kvalitetsfråga och lika villkor, inklusive jämställdhet är en integrerad del av lärosätets kvalitetssäkringssystem och framtagandet av KI:s strategi 2030.

Det finns ett ledningsstöd för arbetet mot sexuella trakasserier. Bland annat har en arbetsgrupp tillsatts av prorektor med anledning av #metoo-uppropen med syfte att ta fram åtgärder för att motverka sexuella trakasserier, liksom att analysera den nuvarande situationen på lärosätet. Inom ramen för gruppens arbete har samverkan kring ärendehantering av bland annat sexuella trakasserier under VFU inletts med Stockholms läns landsting. Arbetsgruppen består av ledningspersoner, sakkunniga inom lika villkor, akademiska företrädare och studentrepresentanter vilket är ett bra exempel på samverkan inom ramen för det förebyggande arbetet.

Lärosätet kombinerar olika typer av utbildningsinsatser. Bland annat anordnades efter #metoo-upproppen fyra seminarier om att förebygga sexuella trakasserier med cirka 320 deltagare, både anställda och studenter. Dessutom arrangerar lärosätet löpande föreläsningar, workshoppar och seminarier öppna för alla anställda, studenter och anknutna. Även kortare informationsinsatser riktade till en rad olika personalgrupper har hållits löpande efter #metoo. Lärosätet har också en webbaserad utbildning om lika villkor och diskriminering på svenska och engelska. Utbildning är ett av fyra prioriterade områden i planen för jämställdhetsintegrering.

För att säkerställa att de funktioner vid lärosätet som hanterar sexuella trakasserier har uppdaterad kunskap om frågan görs målgruppsanpassade insatser riktade till exempel till HR- och arbetsmiljöansvariga på institutioner, skyddsombud, chefer och andra med ett särskilt behov av uppdaterade kunskaper. Samtliga institutioner har särskilda lika villkorsombud som erbjuder kompetensutveckling via ett nätverk som samordnas av universitetsförvaltningen. Dessutom ingår lika villkor som obligatorium vid flera pedagogiska kurser för lärare och kliniska handledare, forskarhandledarutbildningar, utbildningar för forskargrupsledare samt vid flertalet av lärosätets professionsutbildningar. Vad som anses vara relevant kunskap utgår dels ifrån diskrimineringslagens bestämmelser och definitioner, dels från relevant forskning, till exempel om kritiska perspektiv på kön och makt. Innehållet anpassas efter respektive målgrupps behov och ansvarsområden.

Lärosätet erbjuder möjlighet att anmäla misstankar om sexuella trakasserier anonymt via ett webbaserat incidentrapporteringssystem, lättillgängligt via webbplatsen, där anställda, doktorander och studenter anonymt kan rapportera misstankar om sexuella trakasserier. Den centrala HR-avdelningen handlägger inkomna rapporter. Studenter och doktorander kan anonymt vända sig till studentombud och doktorandombud vid Medicinska föreningen, som är fristående men finansieras av lärosätet. Anställda kan anonymt vända sig till företagshälsovården, studenter till studenthälsan.

Som ett sätt att beakta maktdimensioner och beroendeförhållanden i arbetet mot sexuella trakasserier har lärosätet tagit fram ett dokument, Code of Conduct, som alla personer som nyanställs ska skriva under i samband med att anställningsavtal tecknas.

Lärosätet har också tagit initiativ till ett lika villkorsnätverk för stockholmsbaserade lärosäten i syfte bland annat att effektivisera arbetet med aktiva åtgärder, kunskapsöverföring och för att möjliggöra samverkansprojekt.

#### *Kungl. Tekniska högskolan*

På Kungl. Tekniska högskolan (KTH) finns det ett starkt ledningsstöd för arbetet mot sexuella trakasserier. Bland annat har rektor utsett jämställdhet som ett av de tre prioriterade områdena under hennes mandatperiod, vilket hittills har inneburit ett ökat fokus på lärosätet överlag gällande frågor rörande könsmakthierarkier, till exempel jämställda relationer, karriärmöjligheter, rekrytering, trakasserier, föräldraskap, resursfördelning, forskningspublikationer m.m.

Instiftandet av KTH Equality Office (2017) har medfört att mer resurser allokeras till bland annat förebyggande arbete mot sexuella trakasserier. Hittills har KTH Equality Office utbildat samtliga skolchefer, samtliga faddrar inom studentmottagningen, flera administrativa avdelningar liksom specifika nätverk (främst doktorandnätverk) i vad sexuella trakasserier är och hur de motarbetas liksom hur ärendegången ser ut inom KTH.

Lärosätet samverkar med de fackliga organisationerna när det gäller jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsfrågor (på KTH benämnt internt som JML). Sexuella trakasserier har varit en kontinuerlig arbetsfråga för de centrala fackliga samverkansgrupperna vid KTH och har under flera

år varit en stående punkt på dagordningen då facken möts kring JML. Under vissa år har det även funnits en beredningsgrupp inför facklig samverkan med uppgift att se närmare på vissa frågor kopplade till JML.

KTH har implementerat en Code of Conduct för studenter och en Code of Conduct för anställda under 2017/2018 som handlar delvis om åtgärder vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Lärosätet beaktar maktdimensioner och beroendeförhållanden i arbetet mot sexuella trakasserier på olika sätt. Bland annat har KTH:s utredare och kontaktpersonerna fått utbildningar om att sexuella trakasserier oftast handlar om maktbalanser. KTH jobbar särskilt förebyggande i arbetet med sexuella trakasserier med doktorander och studenter som målgrupp. När det kommer till anställda är det antingen HR-ansvariga eller den centrala personalavdelningen som tar emot anmälningar, vilket är ett sätt att säkerställa tryggheten för den som rapporterar. För att säkerställa att KTH har en bra process för hantering av sexuella trakasserier har KTH Equality Office genomfört gruppintervjuer med 26 kontaktpersoner som tar emot anmälningar av sexuella trakasserier. Doktorander anses som anställda när det kommer till hantering av sexuella trakasserier, diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, även i fall där de berörda är industridoktorander och inte anställda av KTH.

Lärosätet har också arbetat med utformningen av frågor om sexuella trakasserier i sina medarbetarundersökningar. Frågorna innehåller många exempel på hur man kan bli utsatt på olika sätt. Följdfrågor ställs, exempelvis vem har du blivit utsatt av?, har du rapporterat det?, fick du hjälp?, om du inte rapporterat – varför inte?, vet du vem du ska kontakta? . Respondenterna får således direkt i enkäten information om vem som ska kontaktas. Enligt lärosätet vet numera fler personer vem de ska kontakta om sexuella trakasserier.

#### *Stockholms universitet*

Under de senaste tre åren har Stockholms universitet (SU) gjort en mängd olika insatser för att förebygga förekomsten av sexuella trakasserier. Insatserna har riktats till olika grupper inom universitetet, bland annat doktorander, studenter, chefer och skyddsombud. Bland dessa kan nämnas:

- En tydlig ansvarsfördelningsblankett har tagits fram för att tydliggöra prefekter/motsvarandes arbetsmiljö- och lika villkorsansvar.
- Vissa institutioner vid SU har kopplat ihop frågan i sin utbildning och initierat samtal med studenter. Då har det förts öppna samtal om sexuella trakasserier under utbildningen men också diskussioner om vad man ska göra som yrkesverksam på sin på framtida arbetsplats.
- En broschyr "Trakasserier och kränkande särbehandling" ("Harassment and victimisation" på engelska) finns tillgänglig för anställda och studenter.
- Det sammanhållna arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet som utmynnat i flera olika insatser som exempelvis: grundutbildning för prefekter/motsvarande, stöd till lokala råden, skyddsombudsutbildningen.

SU använder sig av olika metoder för att få kunskap om det förekommit sexuella trakasserier:

- Det är exempelvis genom medarbetarundersökningar, utvecklingssamtal, regelbundna samtal mellan medarbetare/chef, mellan skyddsombud/anställda samt fackliga företrädare/anställda. Institutionsspecifika temadagar anordnas ibland med fokus på trakasserier och sexuella trakasserier. Detta är både ett förebyggande arbetssätt för att sprida kunskap om trakasserier och sexuella trakasserier samtidigt som det är ett sätt att

indirekt underlätta för eventuella drabbade att kunna anmäla eventuella sexuella trakasserier.

- Samtal förs även mellan personalavdelningen och universitetets huvudskyddsombud och fackliga representanter.
- Anställda och studenter kan använda sig av universitetets "Säkerhet-Arbetsmiljö-Miljö-Inrapporeringssystem (SAMIR)". I SAMIR kan man ge anonyma säkerhetstips, om exempelvis hot, trakasserier och sexuella trakasserier.

SU beaktar på olika sätt maktdimensioner i arbetet mot sexuella trakasserier. Detta sker bland annat genom att dessa maktdimensioner exemplifieras i olika utbildningssammanhang och workshoppar. Exempelvis i den centralt utformade handledarutbildning som kommande forskarhandledare genomgår. Där finns moment som handlar om maktdimensioner mellan doktorand och handledare. I "etisk vägledning", som beslutats av rektor, tydliggörs maktdimensionerna och på vilket sätt universitets medarbetare och studenter ska förhålla sig till detta. Etisk vägledning ligger till grund för både samtal och utbildningsinnehåll. Vid utredningsarbetet tas maktobalanser i beaktning. Rutinen är att samtala med alla parter var för sig. Detta för att ge alla parter en chans att bli hörda och få tydlig information.

#### *Högskolan Väst*

De flesta av de insatser som Högskolan Väst vidtagit för att förebygga sexuella trakasserier är nya men tillsammans utgör de en genomtänkt strategi där olika komponenter bildar en sammanhållen struktur för arbetet mot sexuella trakasserier.

Bland annat har en samordningsgrupp inrättats som är rådgivande till rektor i frågor om lika villkor och det proaktiva arbete diskrimineringslagen föreskriver samt drivande i jämställdhetsintegreringsarbetet. Utöver det har en samordnande funktion på HR skapats i arbetet med lika villkor och aktiva åtgärder, i enlighet med det ansvar högskolan i rollen som arbetsgivare och utbildningsanordnare föreskrivs utifrån diskrimineringslagstiftningen. Däri ingår samordningsansvaret kring frågor som rör sexuella trakasserier.

En sammanställning har gjorts över hur andra lärosäten med liknande förutsättningar organiserar sitt arbete med lika villkor och sexuella trakasserier. Utifrån resultaten togs ett förslag fram för hur högskolan skulle utveckla sin verksamhet.

Riktlinjer och rutiner gällande hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier har uppdaterats och informationsinsatser kring dessa har skett i hela verksamheten.

En handlingsplan har tagits fram med modell för arbetet med aktiva åtgärder på lokal nivå samt en modell för uppföljning. Ett fokuserat område i planen är sexuella trakasserier, för att betona vikten av ett förebyggande arbete på området.

Lika villkor och det förebyggande och främjande arbetet som diskrimineringslagen föreskriver (aktiva åtgärder) har införts i övergripande verksamhetsplan och övrig verksamhetsuppföljning (exempelvis vid dialogmöten).

I delegationsordning (arbetsmiljö) har ett förtydligande skett gällande chefers ansvar att hantera och agera på information om trakasserier och sexuella trakasserier.

Lärosätet har haft en relativt omfattande satsning på fördjupad kunskap om de processer och mönster som kan leda till sexuella trakasserier och andra diskriminerande beteenden. Sedan 2017



har särskilda utbildningsinsatser skett för både chefer och medarbetare kring normmedvetenhet, inkluderande förhållningssätt, ledarskap och bemötande. I detta sammanhang bör nämnas att sedan flera år tillbaka har lärosätet satsat på undervisning i normmedvetenhet för att höja sådan förståelse och kompetens hos såväl chefer som medarbetare och studenter. Ett flertal chefer och medarbetare har sedan tidigare genomgått 7,5 hp-kurs om normmedvetenhet. Utbildning om normkritik har ingått dels i form av högskolepedagogik, dels som del av reguljärt kursutbud. Vid lärosätet finns också ett centrum för mångfald, jämställdhet och integration som verkar för kunskapsbildning och kunskapsspridning, där kunskap om kön/genus/sexualitet länge varit en fråga bland andra.

## Exempel på enskilda aspekter av arbetet mot sexuella trakasserier

### Arbete med riskmiljöer

*Beckmans* studenter har sina arbetsplatser i öppna kontorslandskap och även skolans verkstäder är uppbyggda på samma vis. Seminarierum och övriga undervisningslokaler präglas av samma öppenhet och tillgänglighet.

*Högskolan i Halmstad* lyfter fram ett pågående projekt "Lokaler ur ett jämställdhetsperspektiv", samt en omfattande om- och nybyggnation där trygghet ingår som en viktig del.

*Konstfack* och *Stockholms konstnärliga högskola* anger att de har arbetat med riskmiljöer, till exempel fester och alkoholregler, för att minimera risker med sexuella trakasserier.

### Möjlighet finns att anmäla misstankar om sexuella trakasserier anonymt

Det finns ett formulär på *Högskolan i Borås* webbplats som kan skickas in anonymt. Anställda och studenter har också möjlighet att vända sig till skyddsombuden, som då kan föra fram uppgifter till arbetsgivaren.

Studenter vid *Högskolan i Jönköping* kan anmäla anonymt via olika kanaler exempelvis via studenthälsan eller studentkåren. Medarbetare kan ej anonymt anmäla konkreta fall av sexuella trakasserier, men däremot risker för sexuella trakasserier, i exempelvis den anonyma tipslådan för lika villkoren eller i medarbetarsamtalet.

*Högskolan i Skövde* har en generell visselblåsarfunktion där medarbetare kan rapportera om missförhållanden och avvikelser till en tredje part. Funktionen är främst kopplad till arbetet med korruption och oetiskt handlande men då frågorna är närliggande skulle den även kunna användas för anmälan om sexuella trakasserier. Studenterna kan kontakta högskolans studentstöd anonymt. Funktionerna inom studentstödet omfattas av sekretess vilket innebär att den information som studenten lämnar inte förs vidare om inte studenten själv så önskar.

Vid *Uppsala universitet* finns det möjlighet att anmäla anonymt. Dock framgår av universitetets riktlinjer för hantering av trakasseriärenden att anonyma fall inte kan leda till utredningar med eventuella disciplinära åtgärder mot anklagade parter. Universitetet har under de senaste tre åren utrett samtliga anonyma fall som kommit till förvaltningens kännedom och i förebyggande syfte vidtagit generella åtgärder i form av seminarier eller utbildningsinsatser på berörda arbetsplatser.

Örebro universitet har en visselblåsarfunktion som kan nås via universitetets intranät. Anställda och doktorander kan genom denna kanal anmäla misstankar om sexuella trakasserier anonymt. På universitetets webbplats finns information om diskriminering och kränkande särbehandling riktad mot studenter. Där finns information om att det går att göra en anonym anmälan och hur man i så fall ska gå tillväga. Syftet med visselblåsarfunktionen är att säkerställa att universitetet får kännedom om eventuella oegentligheter om den normala kommunikationen via linjevägen eller på annat sätt internt inom förvaltningen av någon anledning inte är möjlig.

### En utredning har gjorts som har resulterat i en handlingsplan

Vid Linnéuniversitetet tillsattes efter #metoo en arbetsgrupp för att utreda förekomsten av sexuella trakasserier på universitetet genom en kampanj för att lämna in anonyma berättelser om sexuella trakasserier. Berättelserna har visat på att det finns brister i universitetets rutiner, chefers agerande och kunskap om anmälningsprocess. En rapport har tagits fram (Sexuella trakasserier och övergrepp på Linnéuniversitetet), i vilken ett antal åtgärder föreslås för att minska risker för sexuella trakasserier och övergrepp på universitetet. Bland annat ska universitetet göra en satsning för att studenter och medarbetare ska ha kunskap om hur man gör en anmälan om misstänkt diskriminering och trakasserier och vilket stöd som finns att få. Chefer och skyddsombud ska utbildas för att höja kunskapen om diskriminering, sexuella trakasserier och hur man som chef håller svåra samtal. Insatser kommer även att göras för att öka kunskapen hos medarbetare och studenter.

I samband med #metoo beslutade Södertörns högskola att tillsätta en mindre projektgrupp som fick till uppgift att kartlägga arbetet mot sexuella trakasserier på högskolan. Resultatet blev en högskoleövergripande handlingsplan innehållande bland annat följande åtgärder:

- Arbeta fram riktlinjer för att studenter regelbundet informeras om frågor som rör sexuella trakasserier, trakasserier, diskrimineringsgrunder och maktstrukturer.
- Säkerställa att det i handledarutbildningar för forskarutbildningen tas upp frågor som rör sexuella trakasserier, trakasserier, diskrimineringsgrunder och maktstrukturer.
- Stöd för bildande av nätverk med syfte att förändra kulturer som kan motverka sexuella trakasserier
- Samla in material, inventera och tillgängliggöra erfarenheter av arbete mot sexuella trakasserier.
- Sprida kunskap om och erfarenheter av att arbeta med case-metodik.
- Utbildningsinsatser för chefer om rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och repressalier.
- Utbildningsinsatser för medarbetare som möter studenter om frågor som rör sexuella trakasserier, trakasserier, diskrimineringsgrunder och maktstrukturer.
- Säkerställa att det i utbildningar om högskolepedagogik tas upp frågor som rör sexuella trakasserier, trakasserier, diskrimineringsgrunder och maktstrukturer.
- Undersöka behov av och förutsättningar för utökat stöd för medarbetare och studenter att anmäla, samt för chefer att få rådgivning, i frågor som rör sexuella trakasserier, trakasserier, diskrimineringsgrunder och kränkande särbehandling.
- Utveckla och förtydliga frågorna i undersökningar såsom studentbarometern och medarbetarundersökningen för att få bättre underlag till handlingsplaner. Eventuellt överväga frågor som om hen övervägt att göra en anmälan samt vad som skulle underlätta för att fatta ett sådant beslut.

### Exempel på konkreta åtgärder för att bryta makt- och beroendeförhållanden

I *Handelshögskolans* riktlinjer fastslås följande:

”Ömsesidiga flörtar, romanser eller sexuella förhållanden mellan exempelvis en lärare och en student eller en chef och en anställd räknas inte i lagens mening som sexuella trakasserier. Däremot råder det i sådana fall en maktobalans och intressekonflikt. Det är därför ytterst viktigt att denna obalans – och därmed förhållandets lämplighet – tas i beaktande. Om romantiska eller sexuella förhållanden uppstår, kommer läraren/chefen (dvs, den som har en maktposition) inte längre få delta i beslut som rör deras partner på grund av intressekonflikten.”

*Konstfack* har under många år haft lösningar för att minska risker med maktstrukturer i relation till studenternas behov av handledare med god insikt i deras progression. Vid exempelvis institutionen för konst byter studenten handledare varje termin. Enskild handledning varvas med grupphandledning. Lärarna går tillsammans igenom varje students progression/annat i utbildningen.

Då osäkra eller stipendiefinansierade anställningar kan vara riskfaktorer i sammanhanget har *Luleå tekniska universitet (LTU)* valt att ha en hög andel fast anställda medarbetare och doktorandanställningar i stället för stipendiater. En annan åtgärd är att utredningarna vid LTU inte bedrivs på institutionsnivå utan leds av HR i samverkan med juristfunktionen. Därigenom skapas distans till den aktuella arbetsplatsen.

### Exempel på definition av sexuella trakasserier kompletterad med konkreta beskrivningar

*Försvårshögskolan*

”Sexuella trakasserier är en form av diskriminering. Det är ett beteende med sexuella anspelningar som kränker någons värdighet och är av sexuell natur. Sexuella trakasserier kan vara

- verbala, till exempel sexuellt laddade kommentarer, förslag, skämt eller öknamn
- icke-verbala, till exempel att sprida eller visa pornografiska bilder, texter eller föremål, göra anstötliga gester eller stirra på ett utstuderat sätt
- fysiska, till exempel beröring som uppfattas som obehaglig eller anstötlig, såsom klappande eller strykande mot någon annans kropp.

Det är den som blir utsatt för sexuella trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Den som anser sig vara sexuellt trakasserad måste reagera och göra det klart för den som sexuellt trakasserar att dennes beteende är oönskat, om detta inte är uppenbart.”

*Konstfack*

”Sexuella trakasserier kan drabba både kvinnor och män. Med sexuella trakasserier menas beteenden med könsbundna förtecken där handlingen är ovälkommen, oönskad och ensidig och som leder till att någon känner sig kränkt eller illa till mods på arbetsplatsen, i en arbetssituation utanför den egentliga arbetsplatsen eller i samband med ansökan om arbete. Det kan röra sig om insinuanta anmärkningar och förslag, oönskad fysisk kontakt, könsförnedrande historier, fräcka blickar och kommentarer.”

*Malmö universitet* (information till studenter)

”Sexuella trakasserier definieras i diskrimineringslagen som ett uppträdande av sexuell natur och som kränker någons värdighet. Alla, så väl män som kvinnor och som någon annan, kan både utsätta och utsättas för sexuella trakasserier. Men det vanligaste är att män utsätter kvinnor. Exempel på sexuella trakasserier är oönskade förslag, oönskad beröring, blickar, bilder eller jargong med sexuell anspelning och som upplevs kränkande. Det är den utsatte som avgör vad som upplevs vara kränkande. En handling kan alltså anses kränkande av en person medan en annan person inte alls gör det. Den som trakasserar måste också ha insikt om att beteendet inte är önskat och kränkande.

Det är därför viktigt att den som känner sig kränkt säger ifrån eller visar det. Ibland kan det dock vara uppenbart att personen som utsatt en annan för kränkning borde ha förstått det och då krävs det inte ett klargörande för att man ska kunna bedöma det som sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier är särskilt allvarliga när någon överordnad som till exempel en lärare, handledare eller examinator trakasserar en i beroendeställning, till exempel en student.”

#### *Teologiska högskolan Stockholm*

”Trakasserier av sexuell natur kan handla om krav på sexuella tjänster, eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått, ställs som villkor för anställning. Det kan betyda att den som säger nej till sexuella krav straffas eller hotas med bestraffning och att den som går med på kraven får löfte om belöning. Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är:

- ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord
- ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv
- pornografiska bilder.”

#### **Utvecklingsarbete för att förbättra studenternas arbetsmiljö i samarbete med studentkårer**

Hösten 2018 påbörjades ett arbete på *Göteborgs universitet* som innebär att olika områden kontinuerligt förtydligas utifrån ett studentperspektiv. De olika åtgärder som görs inom ramen för detta utvecklingsarbete innebär ett helhetsperspektiv på att förbättra studenternas studiemiljö. Bland annat kommer man att ta fram olika styrdokument, exempelvis en överenskommelse för studenters arbetsmiljö. Man kommer att se över och tydliggöra information riktad till studenter i universitetets kanaler, studentportalen, lärplattform etc. samt se över kartläggning. I detta syfte har universitetet tillsatt en arbetsgrupp som arbetar med att bland annat ta fram ett frågebatteri som stöd vid kartläggningar för studenter och ett metodbatteri som stöd för verksamheten i att hitta rätt metod för kartläggningar. Universitetet anger att studenters arbetsmiljö är ett prioriterat område för universitetet och det pågår ett arbete att ta fram en policy för bland annat studentinflytande och studenters arbetsmiljö. I detta arbete hanteras bland annat likabehandling, diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier för studenter. Göteborgs universitets studentkårer (GUS), ett samlingsorgan för studentkårer, är involverat och har påbörjat ett projekt inom ramen för detta arbete. GUS har haft dialog med samordnare i universitetsledningen, samordnare för studenters arbetsmiljö och likabehandling vid gemensamma förvaltningen samt aktuell fakultet i sitt arbete med projektplanen. Att det är GUS som skriver projektplanen beror på att det är studentombuden, som är anställda och placerade i deras organisation, som får centrala roller i projektet.

#### **Andra exempel**

I syfte att skärpa både kunskap om och beredskap i händelse av sexuella trakasserier har *Göteborgs universitet* arrangerat så kallade utredningsstugor. Detta i syfte att erbjuda chefer och andra berörda aktörer en grundlig genomgång av utredningsförfarande. Utredningsstugorna bistod vidare med rådgivning utifrån konkreta och aktuella frågeställningar från verksamheten. Utredningsstugor kommer även att erbjudas där enbart studentperspektivet lyfts och diskuteras. Under våren 2018 genomfördes utredningsstugor vid tre tillfällen. De som deltog var chefer, personalhandläggare och likabehandlingsombud.

Vid *Högskolan i Halmstad* har ett större fokus på diskrimineringslagens aktiva åtgärder lett bland annat till en HBTQ-diplomering av vissa avdelningar. Lärosätet lyfter fram att kunskap om olika

maktordningar samt ett intersektionellt perspektiv ger en större förståelse även för andra aspekter av lika villkor.

### *Högskolan i Skövde*

I de konkreta råd som finns till medarbetare och studenter på högskolans webbplats anges att det är viktigt att som utsatt direkt säga ifrån och förklara att motpartens beteende inte är acceptabelt. Rådet ges även rörande det egna beteendet, till exempel "Är du osäker på hur ditt eget beteende uppfattas? Fråga dig själv: Skulle jag känna mig besvärad om min familj såg vad jag gjorde eller hörde vad jag sa? Hur skulle jag reagera om min partner, mitt barn etc. behandlades så här?"

Vid anställning som lektor eller professor vid *Konstfack* ingår att vid provföreläsning även ta upp normkritik/intersektionella perspektiv. Frågor om kränkande eller annat olämpligt beteende visavi studenter och medarbetare ställs vid referenstagning. Vidare tillsvidareanställer högskolan prefekter i stället för att ge tidsbegränsade uppdrag då detta gör det enklare att säkerställa alla chefsfunktioners kompetens över tid.

Vid *Lunds universitet* har ett verktyg för risk- och konsekvensanalys tagits fram (SFAD-spelet) för att underlätta det första av de fyra stegen med aktiva åtgärder enligt 3 kap. diskrimineringslagen.

Varje chef som anställs eller som tar sig an ett chefsuppdrag vid *Mälardalens högskola* måste genomgå en diplomeringsutbildning inom bland annat jämlikhet för att kunna erhålla delegation på att få ansvara som chef. I diplomeringen avseende jämlikhet ingår perspektivet sexuella trakasserier. Samma chefsutbildning inom jämlikhet som cheferna genomgår erbjuds även jämlikhetsombuden att genomgå.

## Exempel på särskilda projekt

Den 8 mars 2019 lanserade *Karolinska Institutet*, *KTH* och *Malmö universitet* ett forsknings och samverkansprogram för att motverka sexuella trakasserier och förebygga genusbaserad utsatthet i den svenska högskolesektorn. Målet med programmet är att etablera forskningsbaserad kunskap om inkluderande arbets- och studiemiljöer och en hållbar organisering för förebyggandet av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien i Sverige. Programmet ska även bidra aktivt till att förstärka och intensifiera arbetet med högskolans organisatoriska kultur, med fokus på kvalitet, hållbar utveckling, arbetsmiljö, ledarskap och lika villkor. Inom ramen för programmet kommer en nationell prevalensstudie att genomföras om sexuella trakasserier i svensk akademi samt ett antal olika delstudier vid de lärosäten som ingår i programmet.

Rektor vid *Lunds universitet* har initierat ett treårigt forskningsbaserat projekt #tellus som ska undersöka förekomsten av sexuella trakasserier genom att samla data från universitetets anställda och studenter, samt ge förslag på förebyggande åtgärder baserat på kunskap. I projektet kommer även maktdimensioner att belysas.







## **Utbildning, utbyte och utveckling – för alla som vill vidare**

UHR är en statlig myndighet med ett brett uppdrag inom utbildningsområdet. Myndigheten finns i Stockholm och i Visby.

UHR:s fem huvudsakliga ansvarsområden:

- Information inför högskolestudier, ansvar för högskoleprovet, ta fram regelverk och samordna antagningen till högskolan.
- Utveckla och förvalta IT-system och e-tjänster åt utbildningssektorn.
- Förmedla internationella utbyten och kompetensutveckling för hela utbildningskedjan.
- Bedöma utländska utbildningar.
- Främjande uppgifter och analyser av frågor inom UHR:s ansvarsområde.