



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr UFV 2023/163

Genusbaserad utsatthet, sexuella trakasserier och mobbing på Uppsala universitet

Resultat från en nationell enkätstudie

Fastställd 2024-02-05

Innehåll

Syfte	2
Inledning	2
Vad vet vi sedan tidigare.....	3
Material och metod	4
Trakasserier och mobbning, generella observationer, anställda.....	8
Vetenskapsområdet Humaniora och samhällsvetenskap.....	15
Vetenskapsområdet Medicin och farmaci	19
Vetenskapsområdet Teknik och naturvetenskap	25
Doktorander	30
Teknisk-administrativ personal.....	35
Studenter	37
Att rapportera trakasserier	41
Slutsatser.....	45
Att hantera trakasserier	46
Förslag till åtgärder	49
Referenser.....	52
Bilaga 1. Antal svar.....	55
Bilaga 2. Enkätens frågor om trakasserihandlingar	57

Syfte

Syftet med denna rapport är att ge ett ökat kunskapsunderlag för det kontinuerliga arbetet med jämställdhet och lika villkor vid Uppsala universitet.

Rektor beslutade i februari 2023 att det skulle genomföras en fördjupad analys av Uppsala universitets primärdata och att arbetet skulle bekostas med rektors strategiska medel. Minna Salminen Karlsson, jämställdhetsspecialist och forskare, fick i uppdrag att analysera primärdata och baserat på resultatet föreslå åtgärder. Rektorsuppdraget ansluter också till mål 2 i Uppsala universitets *Plan för jämställdhetsintegrering 2023-2025*: "Det förebyggande arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat." Enligt planen ska denna analys av den nationella enkäten bidra till att identifiera problem och åtgärder för att underlätta det förebyggande arbetet.

Inledning

Rapportens datamaterial härrör sig från en nationell enkät som var en del i forskningsprogrammet om genusbaserad utsatthet. Forskningsprogrammet syftade till att "förbättra studie- och arbetsmiljön vid lärosäten utifrån forskningsbaserad kunskap och att i förlängningen öka kvaliteten i utbildning och forskning". Syftet för själva enkäten var att "etablera forskningsbaserad kunskap om förekomst och konsekvenser av genusbaserad utsatthet, inklusive sexuella trakasserier, i svensk högskolesektor" (Rudolfsson m.fl., 2022).

De första resultaten från den nationella studien presenterades i en rapport i maj 2022 (Rudolfsson m.fl., 2022). Förutom resultat på den nationella nivån, fanns resultat på lärosätetsnivå att tillgå. Medialt har dessa resultat använts för att jämföra lärosäten med varandra – vilket inte var studiens ursprungliga syfte. Sådana jämförelser kan vara vilseledande (t.ex. kan ökad kunskap om utsatthet visa sig i till synes ökad prevalens), vilket är en anledning till att denna rapport inte jämför datamaterialet från Uppsala universitet med vare sig nationella genomsnitt eller andra högskolor. Den andra anledningen är att det tillkommer Uppsala universitet att värdera resultaten från det egna lärosätet i relation till de ambitioner och värderingar som universitetet har angående jämställdhet och lika villkor – inte i relation till andra universitet.

EU-projektet UniSAFE (<https://unisafe-gbv.eu/>) har använts som inspirationsmaterial i analysfasen. Projektet har samlat både enkät- och intervjudata om sexuella trakasserier (eller Gender Based Violence, som projektet benämner det) i 15 europeiska länder och presenterar också en genomgripande modell för motverkande av sådana trakasserier.

Den nationella enkäten innehåller frågor som handlar om 1) den sociala och organisatoriska arbetsmiljön generellt och särskilt om interaktioner, och som utmynnar i frågan om huruvida den svarande har blivit mobbad i sitt arbete/sin studiemiljö, 2) sexuell utsatthet, där olika detaljfrågor utmynnar i frågan om huruvida den svarande har blivit utsatt för "icke önskvärd sexuell uppmärksamhet" 3) den svarandes framför allt psykiska hälsotillstånd, där slutfrågan handlar om hur den svarande uppskattar sin hälsa i allmänhet. I analysen har både de allmänna frågorna och de flesta detaljfrågorna relaterats till den svarandes kön (där alternativen man/kvinna/annat fanns, men vi inte har fått tillgång till annat data än den från män/kvinnor), den svarandes födelseland (inrikesfödd eller utrikesfödd) och i vissa fall vetenskapsområde (där TA-personalens eventuella tillhörighet i vetenskapsområden inte angavs). När det gäller kön, grundar sig kategoriseringen i "kvinnor" och "män" i en fråga i själva enkäten: "Jag identifierar mig som..." När det gäller bakgrund (inrikes- och utrikesfödd) grundar sig kategoriseringen på de uppgifter som finns registrerade hos Statistikmyndigheten SCB (SCB).

Enkäten handlar om genusbaserad utsatthet. När det gäller område 2, icke önskvärd sexuell uppmärksamhet använder denna rapport också den vedertagna termen sexuella trakasserier.

En del av resultaten presenteras för varje vetenskapsområde för sig. Detta sker utifrån rapportens syfte: Större delen av jämställdhets- och likavillkorsarbetet sker i vetenskapsområdenas, fakulteternas och institutionernas regi. Av samma skäl som det inte är meningsfullt att jämföra Uppsala universitet med andra lärosäten, är det inte heller meningsfullt att jämföra vetenskapsområdena med varandra. Medan metoder och idéer för själva arbetet med fördel kan spridas över hela universitetet, ger föreliggande rapport endast fingervisningar om områden där intensifierat arbete kan vara befogat.

Vad vet vi sedan tidigare

Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier

Den nationella prevalensstudien som ligger bakom denna rapport handlar om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier. I den nationella rapporten (Rudolfsson m.fl., 2022) om enkätresultaten definieras genusbaserad utsatthet som "ett samlingsbegrepp för sexuella trakasserier, mobbning, nätmobbning och ohövlighet" (s. 9). Det finns inte någon definition av när utsattheten är just genusbaserad, utan genus "används för att betona betydelse av hur ojämlikheter och maktstrukturer i samhället (kopplade till kön, könsidentitet, klass, ras/etnicitet, sexualitet, funktion, ålder, med flera) bidrar till utsatthet på olika sätt". Man kan göra antaganden om genus och utsatthet utifrån själva analysen, genom att undersöka huruvida informanter från något kön är mer utsatta för trakasserier.

Begreppet sexuella trakasserier är inte entydigt, trots att forskning om sexuella trakasserier på arbetsplatser har förekommit sedan 1970-talet. Forskningen utgår numera från att sexuella trakasserier omfattar flera olika beteenden, av vilka många tagna för sig kan verka relativt oskyldiga. Osäkerheten är ofta stor i arbetsorganisationer som, även juridiskt, har ett ansvar för att motverka trakasserier. Särskilt i juridisk mening finns det tolkningsutrymmen. Det blir inte lättare i högskolevärlden genom att just i akademiska miljöer är trakasserier ofta subtila och svåra att föra till bevis och består mest av ord, gester och blickar, eventuellt sexuellt färgade skämt och jargong snarare än enskilda grava incidenter (Bondestam & Lundqvist, 2018; Agardh m.fl. 2020).

Att det finns flera olika definitioner av sexuella trakasserier märks också när man försökt undersöka förekomsten av fenomenet. Andelen som anger sig ha blivit utsatt för trakasserier varierar mellan 11-76% för kvinnor och 3-26% för män internationellt och 4-26% för kvinnor och 2-6% för män i Sverige, beroende på undersökning (Bondestam & Lundqvist, 2018). Procenttalen blir högre när frågorna handlar om specificerade beteenden snarare än allmänt om "trakasserier".

Generellt associeras sexuella trakasserier till beteenden som riktas från män till kvinnor, och, i hierarkiska organisationer såsom akademien, från individer i högre ställning mot individer i lägre ställning. Bondestam och Lundqvist (2018) konstaterar i sin forskningsöversikt att den mest vanliga förövaren är någon på samma hierarkiska nivå, medan UniSAFE:s europeiska undersökning visar att förövaren oftast är en person med högre rang (Blazyte G. & Pilinkaite Sotirovic, 2022). Sexuella trakasserier från kvinnor mot män är föga beforskade. Det är klarlagt att sexuella trakasserier i allmänhet är vanligare och mer accepterade av kollegor och ledningen i mansdominerade miljöer (Buchanan et al. 2014; Johnson m.fl. 2018; Foley et al, 2020).

Utsattheten för genusbaserade trakasserier är inte något som enbart handlar om relationen mellan två individer, utan den hänger intimt samman med den omedelbara arbetsmiljön. Generellt är förekomsten

av sexuella trakasserier mindre på välfungerande arbetsplatser där vikten av arbetstillfredsställelse betonas (UHR, 2019).

I ett intersektionellt perspektiv kan man se att genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier drabbar olika minoriteter hårdare än individer i majoritetsbefolkningen. I UniSAFE:s europeiska enkätundersökning (Humbert m.fl., 2022) var individer som hörde till en sexuell minoritet särskilt hårt drabbade, men även individer tillhörande etniska minoriteter råkade oftare ut för sexuella trakasserier än individer i majoritetsbefolkningen. Även funktionsvariationer och sjukdom ökade risken att bli sexuellt trakasserad. En helt annan och något oväntad grupp är kvinnliga mellanchefer som också har upptäckts vara särskilt utsatta för sexuella trakasserier, trots sin formellt maktbärande position (Folke m.fl., 2020).

Konsekvenser av sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier har konsekvenser inte enbart för själva kontrahenterna, utan också för den omedelbara arbetsmiljön, för universitetet och i förlängningen för hela högskolesektorn.

För den utsatta individen innebär sexuella trakasserier minskad arbetstrivsel, och därmed sämre produktivitet. Trakasserier leder ofta till minskat självförtroende och kan vara en orsak till att lämna arbetet eller inte ta på sig meriterande uppdrag. (Karami m.fl., 2020, Keisu & Regnö, 2021; Lipinsky m.fl., 2022). Sexuella trakasserier har konstaterats ha orsakat både psykiska och fysiska kliniska tillstånd, såsom depression, ångest, panikångest, huvudvärk, sömnlöshet, viktnedgång och magproblem (Karami m.fl., 2020; Muhonen, 2016, Steine m.fl., 2021). Konsekvenserna av sexuella trakasserier kan vara långvariga och påverka den utsattas liv långt efter att själva trakasserier har upphört.

Arbetsmiljön där sexuella trakasserier förekommer kan också drabbas av minskad produktivitet, både på grund av sämre social och organisatorisk arbetsmiljö och på grund av att medarbetare lämnar arbetsplatsen och eventuellt även att miljön får ett negativt rykte (Kirkner, Lorenz & Mazar, 2022). Att medarbetares eller studenters prestation påverkas negativt, eller att de lämnar organisationen är givetvis en förlust för ett universitet, inte minst ekonomiskt. Den yttersta effekten är en stagnering av sektorn, där dagens förhållanden, som traditionellt premierar män, inte rubbas. Högskolors ansträngningar att ge lika villkor för lika begåvade lärare och forskare oavsett kön blir omöjliga när sexuella trakasserier förekommer.

När de som utsätts är i beroendeställning till förövaren, är deras handlingsmöjligheter i den hierarkiska högskolesektorn begränsade. I den situationen är ett vanligt förhållningssätt att förminska betydelsen av trakasserier, försöka ignorera dem eller att helt enkelt stå ut (Johnson, Widnall & Benya, 2018; Kirkner, Lorenz & Mazar, 2022). Det vanligaste sättet är att försöka undvika förövaren på olika sätt: se till att inte hamna i enrum med denne, att undvika sociala sammanhang i allmänhet, välja projekt och inriktningar där man inte utsätts för vissa personer eller lämna arbetsplatsen och eventuellt den akademiska sektorn.

Material och metod

Studien grundar sig på en enkät som skickades ut via SCB till ett stratifierat slumpmässigt urval av anställda och studenter på 38 svenska universitet och högskolor under maj-juli 2021. Uppsala universitet har begärt grunddatat för universitetets egen del och fått data angående alla individerna och de flesta frågorna/variablerna. Vissa variabler har utelämnats, eftersom studiens huvudman, Karolinska Institutet, har bedömt att dessa eventuellt skulle möjliggöra identifieringen av enskilda individer. Sådana variabler är till exempel ålder, som i enkäten identifierades med födelseår, samt sjuk- och annan frånvaro.

Enkäten skickades ut under Covid-19-pandemin. Särskilt eftersom en del av frågorna handlar om dagliga interaktioner kan detta ha påverkat resultatet. 5% av informanterna har svarat att deras utsatthet har minskat på grund av Covid-19. Siffrorna är dock högre för kvinnors del: 7% av kvinnliga anställda och hela 14% av kvinnliga studenter anger att pandemin har lett till mindre sexuell utsatthet. Därmed kan det antas att siffrorna i rapporten, särskilt för kvinnors del, är i underkant och att det i verkligheten är något fler som är utsatta än vad rapporten ger anledning att tro.

Enkäten

Enkäten bygger främst på ett antal frågebatterier, med femgradiga Likert-skalar: om psykosocial arbetsmiljö, om mobbning, om olika former av sexuell utsatthet och om olika aspekter av stress och hälsa. De detaljerade frågorna om hälsa har utelämnats i den här rapporten, och i stället har den sammanfattande frågan "I allmänhet, skulle du säga att din hälsa är?" använts som indikator för hälsa.

När det gäller den sociala arbetsmiljön tar denna rapport fasta på de frågor som indikerar stöd eller brist på stöd i arbetsmiljön: "Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?", "Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?", "Om du behöver, får du stöd och hjälp med ditt arbete från din närmaste chef?", "Om du behöver, är din närmaste chef beredd att lyssna på problem som rör ditt arbete?", "Behandlas du rättvist på arbetet?" och "Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?".

Dessa frågor är relativt okontroversiella. Frågor som förekommer i anslutning till den generella frågan "Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbing på din arbetsplats?" inbjuder dock till olika tolkningar. Frågor som "Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter?", "... en situation där någon av dina chefer eller kollegor avbrutit eller "pratad över" dig?" eller "...ignorerat dig eller undvikit att prata med dig?" o.s.v. beskriver inte mobbing utan situationer i den dagliga sociala interaktionen som är negativa för den som utsatts.

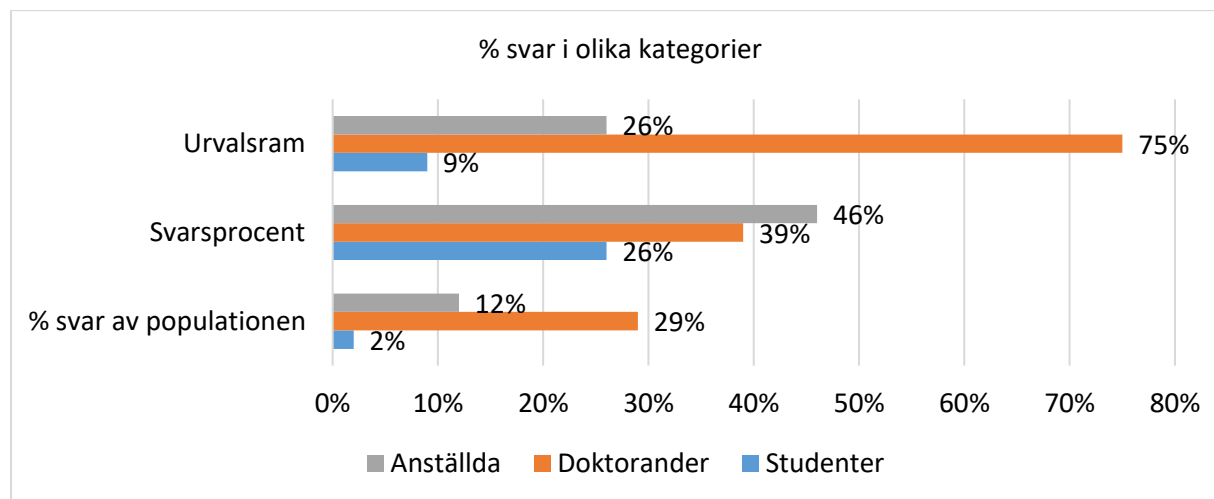
På liknande sätt kan vissa av frågorna i batteriet om oönskad sexuell uppmärksamhet betraktas som beskrivande av situationer där enkla missförstånd kan få status som sexuella trakasserier – exempelvis frågor som "... har det hänt att någon tittat på dig på ett obekvämt eller obehagligt sätt?" eller "har det hänt att någon ställt frågor om ditt privatliv på ett obekvämt eller obehagligt sätt?".

Dessa frågor baserar sig på kunskapen om eskalering av sexuell utsatthet och sexuellt våld – att det som till sist blir allvarliga sexuella trakasserier ofta börjar med oskyldiga händelser, eller att små incidenter, om de upplevs upprepade gånger, utgör trakasserier. Enkäten registrerar informantens upplevelse av händelser. Det är dock något problematiskt att använda sådana frågor i en enkät där kontexten där incidenterna förekommer är bortskalad. Vi kan inte veta om personen som upplevt sig bli avbruten ibland de facto dominerar talutrymmet – i vilket fall avbrytandet av denna dominans kanske snarare tyder på en god arbetsmiljö för personens kollegor eller studiekamrater. På samma sätt vet vi inte om frågorna om privatlivet som ställts en eller två gånger och som upplevts obehagliga kanske ändå har hållit sig inom gränserna för allmän hövlighet. Därför bör dessa frågor ses i sin kontext. I denna rapport har frågorna om sexuell utsatthet delats upp i två grupper, som specificeras i bilaga 2, utifrån vilka beteenden som tydligt har sexuella undertoner respektive när andra tolkningar än sexuella trakasserier kan vara möjliga. Sexuella trakasserier i denna rapport avser de beteenden som har tydliga sexuella undertoner.

I stort är erfarenheten (Johnson, Widnall & Benya, 2018) att mer detaljerade frågor ger högre prevalens om sexuella trakasserier än generella frågor. Så är det även i föreliggande enkät. På frågan "Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på arbetet?" svarar 3% av de anställda och 5% av studenterna jakande. Denna fråga föregås av 13 frågor om särskilda beteenden (utan tidsbegränsning) som den svarande kan ha varit utsatt för. Betydligt fler personer svarar jakande på frågorna om särskilda beteenden än på den efterföljande sammanfattande frågan, vilket tyder på, antingen att de särskilda beteendena inträffat tidigare än under det senaste året eller att flera av beteendefrågorna inte uppfattas som indikatorer för "icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på arbetet". Därefter följer frågan om vilka som har utsatt personen. Det är omöjligt att från svaren utläsa vilka beteenden den svarande har tänkt på vid denna fråga: det förekommer att personer som i utsatthetsfrågorna inte angett sig ha blivit utsatta ändå markerar något av alternativen på vem som har utsatt, medan andra som har utsatts för åtminstone något trakasseribeteende underlåter att svara. Svaren på denna fråga behandlas därför inte med statistiska beräkningar, utan används endast som indikatorer på vilka grupper av förövare som kan vara aktuella. Liknande problem finns angående frågan om huruvida man berättat om eller rapporterat trakasserier.

Bortfall

För Uppsala universitets del skickades enkäten till 9% av studenterna, 75% av doktoranderna och 26% av de anställda, där både lärare/forskare och TA-personal inkluderades. Svarsfrekvensen var 26% för studenter, 39% för doktorander och 46% för anställda. Med tanke på bortfallet omfattar dataunderlaget svar från 2% av studentpopulationen, 29% av doktorandpopulationen och 12% av de anställda. Antalet svarande i de olika kategorierna specificeras i bilaga 1.



Svarsfrekvensen för studenterna är relativt låg och resulterar i att enkätsvaren representerar 2% av studentpopulationen. Datamaterialet, 712 studenter, är i sig tillräckligt stort för etablerandet av signifikanta samband angående flera av frågorna, men risken att materialet i någon mening är skevt är givetvis större med ett så litet urval. I studentmaterialet motsvarar representationen från vetenskapsområdet för medicin och farmaci ungefär andelen studenter på detta vetenskapsområde, medan vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap (humsam) är underrepresenterat och vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap (teknat) överrepresenterat jämfört med andelen studenter på de olika vetenskapsområdena. Könsfördelningen i humsam respektive teknat är olika, vilket

innebär att mansdominerade miljöer förmodligen är något överrepresenterade i svaren från hela studentpopulationen.

Tyvärr har vi utifrån det data vi har fått tillgång till små möjligheter att i övrigt etablera urvalets representativitet. Till exempel har vi inte åldersdata. Genom att jämföra med Uppsala universitets Mångfaldsrapport från 2016 (Bazrafshan, 2017), som baseras på något tidigare data, kan vi konstatera att bortfallet varit större bland utrikesfödda, både anställda och studenter och bland studenter som är andra generationens invandrare. En anledning kan vara att även om enkäten fanns i både en svensk och en engelsk version, fanns missivbrevet endast på svenska. Andelen män och kvinnor som svarat på enkäten motsvarar relativt väl andelen män respektive kvinnor i populationen. Bland doktoranderna är bortfallet något större bland kvinnorna, medan den är något större bland männen i lärar-forskargruppen, men skillnaderna är små.

Enkäten frågade om könstillhörighet med fyra olika alternativ; utöver "man" och "kvinna" fanns också alternativen "annan" och "vill inte säga". Vi har fått tillgång endast till svaren från dem som har identifierat sig som antingen män eller kvinnor. Situationen för dem som har en annan könsidentitet behöver alltså en lokal undersökning, eftersom detta data endast behandlas på nationell nivå.

Enkäten har inte registrerat huruvida TA-personalen hör till ett särskilt vetenskapsområde eller den centrala administrationen. Detta är olyckligt, eftersom många frågor handlar om arbetsmiljö, som skiljer sig mellan olika arbetsplatser. Vid redovisningen av situationen på olika vetenskapsområden inkluderas alltså inte TA-personalen, medan läsaren av avsnittet om TA-personalen bör komma ihåg att den handlar om personal i många olika befattningar både i den centrala administrationen och på olika institutioner.

Det väsentliga är givetvis huruvida svaren kommer från ett representativt urval av populationen när det gäller undersökningens huvudfråga: utsatthet för sexuella trakasserier och mobbning.

Enkätundersökningar av könsbaserade kränkningar och könsbaserat våld visar att resultaten skiljer sig åt mellan studierna i hög grad. Till exempel Simmons & Swahnberg (2019) konstaterar att i svenska studier om partnervåld skiljer sig prevalensen för emotionellt våld mellan 11% och 41% för kvinnor och 4% och 37% för män, beroende på undersökning. Detta tyder på att själva utformningen av undersökningen i hög grad påverkar både vilka som svarar och vad de svarar.

Det finns antaganden om att de som har upplevt könsbaserad utsatthet är mer benägna att svara på undersökningar om den, vilket skulle tyda på att enkäten utmålar problemet som större än det egentligen är. Men det finns också en uppfattning att de som upplevt könsbaserad utsatthet är mindre benägna att svara, p.g.a. den stigma och skam som frågorna kan påminna om, och då lyckas enkäten inte fånga problemet i hela dess vidd. Enligt Simmons & Swahnberg (2019) är personer som upplevt allvarliga grader av våldsamhet mindre benägna att delta i studier, medan de som upplevt mindre allvarliga grader av våldsamhet är mer benägna att delta. Hur studien presenteras och dess utformning påverkar också svarsfrekvensen, potentiellt olika i olika grupper i relation till könsbaserad utsatthet. Någon sådan analys har inte gjorts på nationell nivå och kan inte heller göras på lokal nivå.

Som alltid när det gäller enkätundersökningar, finns det tolkningsutrymme angående många av frågorna. Rena språkförbistringar har reducerats genom att enkäten fanns både i en svenskspråkig och en engelskspråkig variant, men vad som förstås till exempel med "rapportering" av trakasserier, "mobbning", "fundera på att sluta sitt nuvarande arbete" och så vidare kan variera mellan individer och också deras

olika bakgrunder. Resultaten väcker ibland undringar om vad respondenterna egentligen menar, och huruvida skillnader beror på olika sätt att uppfatta frågan, men underlaget är begränsat så till måtto att sådana frågor inte kan besvaras.

Nationellt ursprung

SCB och även den nationella enkäten klassificerar nationellt ursprung i fyra kategorier: Utrikesfödd, inrikesfödd med två utrikesfödda föräldrar, inrikesfödd med en utrikesfödd förälder och inrikesfödd med två inrikesfödda föräldrar. När det gäller personalen använder den här rapporten begreppen inrikesfödd och utrikesfödd. Då omfattar gruppen inrikesfödda alla inrikesfödda, oavsett föräldrarnas ursprung. När det gäller studenter används en tredelning: svensk bakgrund, som omfattar inrikesfödda med ingen eller en utrikesfödd förälder, invandrarbakgrund, som omfattar inrikesfödda med två utrikesfödda föräldrar, och utländsk bakgrund, som omfattar utrikesfödda. Gruppen "invandrarbakgrund" är liten, och omfattar besvarade enkäter från endast 34 personer, d.v.s. ca 5% av alla studentenkäter. Eftersom det ändå kan visas på signifikanta skillnader mellan denna grupp och studenter med svensk bakgrund, och eftersom denna grupp är viktig när det gäller breddad rekrytering, hålls den ändå separat i några beräkningar.

Bearbetning och analys

Vi har fått datat som en SPSS-fil och databearbetningen har huvudsakligen skett med detta program, enstaka gånger också med Excel. Framför allt har enkla korrelationsberäkningar, såsom chi-square använts. De flesta frågorna använder likert-skalor. Där det har varit tillämpligt har t-test och ANOVA använts för att jämföra olika kategorier av svarande. Svaren i flera av skalorna avviker dock kraftigt från normalfördelning (oftast dominerar ett av ytteralternativen "aldrig" och "alltid" stort) och där har fr.a. Mann-Whitney U test använts. I vissa fall har Likert-skalorna också gjorts till binära (eller trestegs-) variabler för lättare överblick och chi-square beräkningar.

Konfidensintervallet vid jämförelser är generellt 95%. Procenttalen har avrundats till hela procent. "Skillnader" som anges i rapporten är alltid signifikanta på denna nivå, om det inte uttryckligen anges att de inte är det (ofta förmodligen för att underlaget är för litet).

Vissa av resultaten skiljer sig från det som presenterats i de s.k. resultattabellerna, som framräknats av SCB för varje universitet, också för UU. Skillnaden torde bero på att SCB använt sig av s.k. kalibrerade vikter, vilket delvis ska kompensera för bortfall, genom att svaren från individer som tillhör en viss kategori (i SCB:s fall definierad av ålder, kön, kategori av anställd/student, inrikes- och utrikesfödd samt högskola) ges olika vikt beroende på hur stort bortfallet i denna kategori är. I den här rapporten har kalibrerade vikter inte använts.

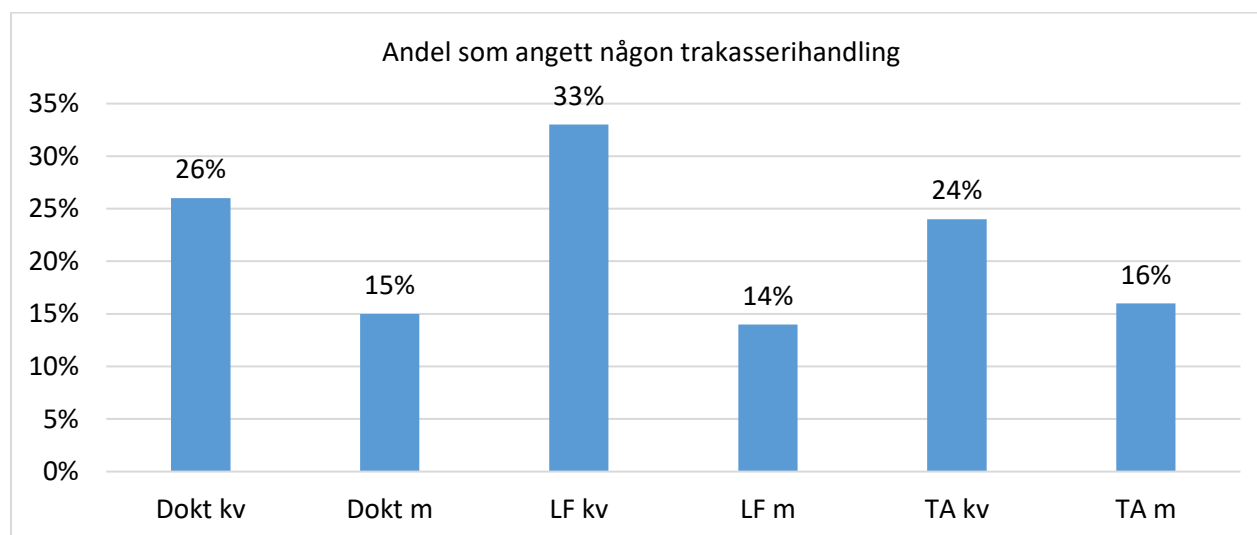
Trakasserier och mobbning, generella observationer, anställda

Generellt finns det små skillnader mellan vetenskapsområdena. I flera frågor kan det handla om att antalet svar är litet så att uttalanden om skillnader i hela populationen blir osäkra. Det är inte heller rapportens syfte att jämföra vetenskapsområden, utan varje område presenteras för sig i ett eget avsnitt. I det här avsnittet finns enbart några observationer om önskad sexuell uppmärksamhet, mobbning och deras relation till hälsa och benägenhet att avsluta sin anställning på en övergripande nivå.

Utsatthet för önskad sexuell uppmärksamhet

Som kunde förväntas utifrån tidigare forskning, var det få anställda som besvarade frågan "Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på arbetet?" med något av de jakande alternativen. Sammanlagt var detta 29 personer, d.v.s. tre procent av alla anställda som svarat på enkäten. Denna fråga indikerar framför allt att problemet finns, men kan antas underskatta dess omfattning.

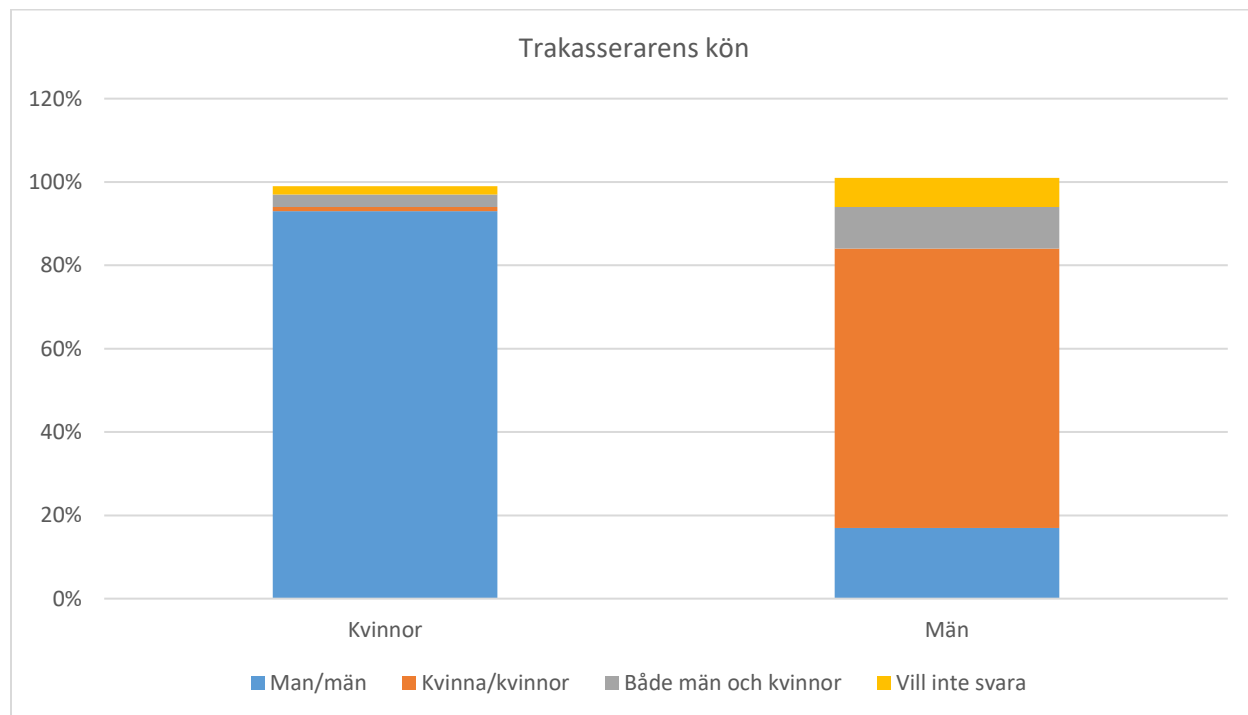
Utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på arbetet under senaste 12 mån						
	Dokt kv	Dokt m	LF kv	LF m	TA kv	TA m
Dagligen		1	1		1	
En gång i veckan/månaden	1		1			
Några gånger	11	1	3	2	6	1
Summa	12	2	5	2	7	1



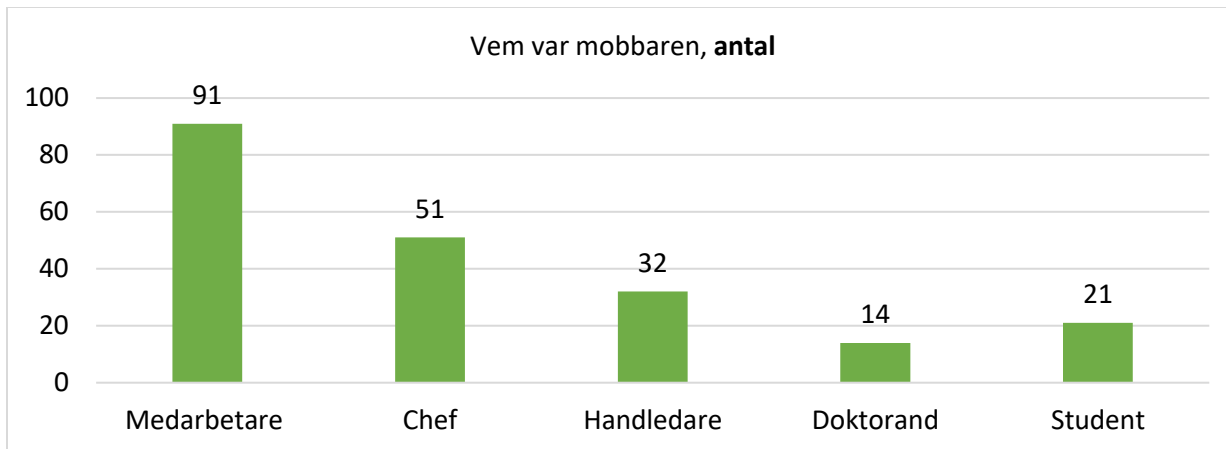
De detaljerade frågorna om trakasserier har inte, till skillnad från den allmänna frågan, någon tidsbegränsning, utan trakasserier som respondenten tänker på kan ligga längre tillbaka i tiden, så länge som de har skett "i ditt arbete". Därmed blir antalet personer som anger att de råkat ut för åtminstone en av trakasserihandlingarna åtminstone en eller två gånger betydligt högre. (Om man enbart räknar dem som angett sig ha utsatts för sexuella trakasserihandling "ofta" eller "många gånger" blir nivåerna ungefär lika låga som i den generella frågan.) Som förväntat utsätts kvinnor oftare än män, men även bland männen är det 15% som har upplevt någon av de sexuella trakasserihandlingarna. Till skillnad från den allmänna frågan är här kvinnor bland lärare/forskare den grupp där flest har angett trakasserier – men i och med att det inte finns någon tidsbegränsning i frågan, kan en del av dessa trakasserier ligga långt tillbaka i tiden. Skillnaden är också så liten att den inte är signifikant, d.v.s. man kan inte anta att den också finns i hela populationen.

Till skillnad från vad som kunde förväntas utifrån tidigare forskning (Bondestam & Lundqvist, 2020), tycks anställningsform (permanent eller tidsbegränsad) inte spela någon roll för risken att utsättas.

När det gäller vem som har utsatt den svarande för trakasserier är inte siffrorna särskilt pålitliga, i och med att det är få informanter som har svarat på frågan. Kvinnor trakasseras framför allt av män (93%) och män av kvinnor (67%). Dock trakasseras män också av andra män (17%) och "både kvinnor och män" (10% - mot kvinnors 3%).



Det är få personer som har svarat på frågan om positionen hos dem som trakasserat, varför det inte är meningsfullt att ange procenttal, utan svaren bör ses som indikativa. Vanligast är att bli trakasserad av en kollega i organisationen, men därefter kommer i fallande skala medarbetare utanför organisationen, chef, student, och handledare. Tre personer i kategorin lärare/forskare anger att de har blivit trakasserade av en doktorand, och sex att de blivit trakasserade av studenter. Jämfört med detta är det relativt många doktorander, 20 personer, som anger att de har blivit trakasserade av studenter. Studenter anger betydligt oftare att de trakasseras av andra studenter än av lärare.

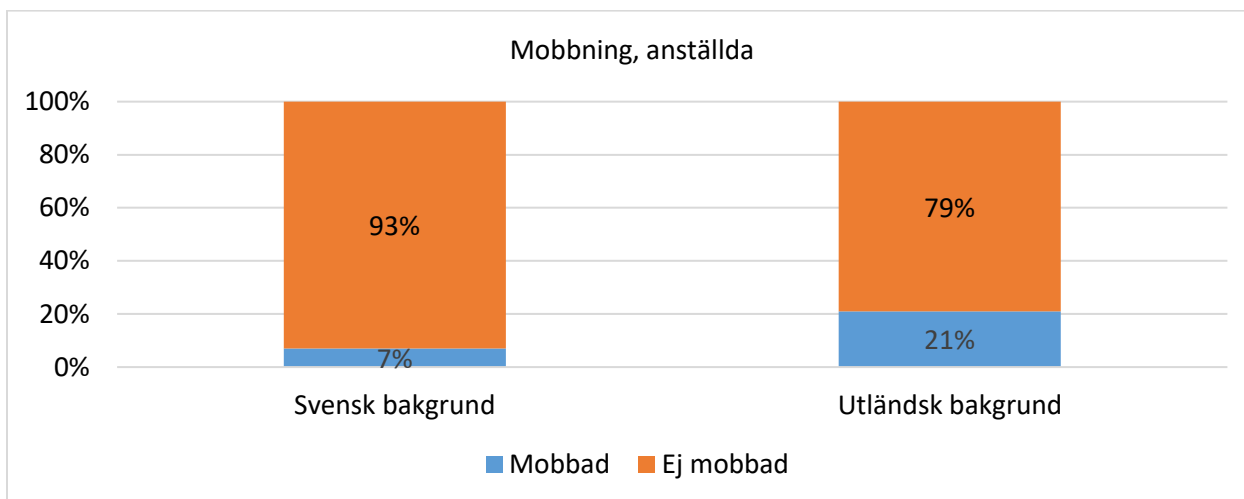


Både män och kvinnor som utsatts för oönskad sexuell uppmärksamhet har dubbelt så ofta tänkt att avsluta sin anställning än de som inte utsatts: andelen av de utsatta är 21% och av andra 9%

Det är kring 6-7% av de svarande som varit "bystanders", d.v.s. sett någon annan utsättas, under de senaste 12 månaderna, och de allra flesta anger att detta skett "några gånger". Siffran kan tyckas låg, men det kan bero på att det handlar om perioden med begränsade interaktioner p.g.a. Covid-19.

Mobbning

I det här avsnittet refereras till enkätens fråga: "Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbing på din arbetsplats?". Frågan innehåller en definition: "Med mobbing menas att man upprepade gånger blir utsatt för obehagliga eller kränkande handlingar, som det är svårt att försvara sig mot." Svarsalternativen var "dagligen", "varje vecka", "varje månad", "några gånger" och "nej".



Mobbning är ett vanligare fenomen än sexuella trakasserier. Det är få personer som har angett att de råkat ut för både mobbing och sexuella trakasserier – bland de anställda är det 20 personer som besvarat jakande både frågan om mobbing och frågan om ovälkommen sexuell uppmärksamhet under det senaste året. Fenomenen tycks alltså betraktas som separata.

Av de anställda anger 11% att de blivit mobbade. 4 personer anger att de blivit mobbade dagligen, medan 118 konstaterar att detta skett "några gånger". Det är i hög grad kvinnor som är doktorander eller lärare/forskare som mobbas. Och det är i betydligt högre grad utrikesfödda anställda som har mobbats: var femte utrikesfödd anställd anger att de mobbats. Det finns också en könsskillnad: utrikesfödda kvinnor anger mobbning oftare än utrikesfödda män. Av de utrikesfödda kvinnorna har en fjärdedel mobbats, av männen 16%. Inom vetenskapsområdet teknat är skillnaden mellan antalet inrikesfödda och antalet utrikesfödda som anger sig ha blivit mobbade minst, men även där anger dubbelt så många utrikesfödda jämfört med inrikesfödda att de blivit mobbade. Även om antalet som uppger att de blivit kränkta i sociala medier är litet (63 personer), har utrikesfödda personer kränkts så pass mycket oftare att skillnaden är signifikant: 8% av de utrikesfödda mot 6% av inrikesfödda anger att de kränkts på detta sätt.

Eftersom svaren på frågan om vem som var mobbaren inte enkelt motsvarar svaren på frågan huruvida man blivit mobbad – flera informanter som anger att de blivit mobbade har inte svarat på denna fråga - anges här endast antalet svar för de olika alternativen, som en indikativ bild. Grafen avser anställda inklusive doktorander. Det är relativt klart att den allra mesta mobbningen sker kollegor emellan. Det är föga förvånande att handledare mobbar doktorander oftare än doktoranderna mobbar handledare, men också att mobbning från såväl doktorander som studenter mot lärare och handledare förekommer (av de 14 som anger sig ha blivit mobbade av doktorander tillhör 3 kategorin lärare/forskare, de övriga är själva doktorander). Om svaren på frågan kan ses som indikativa är mobbningen framför allt en fråga om arbetsklimatet i enheten/gruppen/institutionen, som i vissa fall tillåter mobbning mellan medarbetare eller mellan chef och medarbetare.

Föga förvånande anger de som mobbats oftare tankar på att avsluta anställningen: Hela 29% av dem som mobbats anger att de "ofta" eller "många gånger" har funderat på att avsluta sin anställning, mot 10% av dem som inte mobbats.

Ungefär en fjärdedel av informanterna uppger att de sett mobbning (att jämföras med de 6-7% som angett att de sett sexuella trakasserier). Av de 147 personer som blivit mobbade och de över 300 som bevitnat mobbning anger 62 att de rapporterat detta till "någon på arbetsplatsen" (de flesta har inte svarat på frågan över huvud taget).

Hälsa

Trakasserier och mobbning är ett arbetsmiljöproblem, och därför är det intressant att se om de har ett samband med självrapporterad hälsa. I enkäten finns, förutom ett antal detaljerade frågor, också den generella frågan "I allmänhet, skulle du säga att din hälsa är?" med alternativen "utmärkt", "mycket god", "god", "någorlunda" och "dålig". För den här rapporten är det framför allt intressant huruvida trakasserier och mobbning har samband med en sämre hälsa, och därför har "någorlunda" och "dålig" slagits ihop under beteckningen dålig eller sämre hälsa, medan de övriga tre alternativen betecknas med god hälsa.

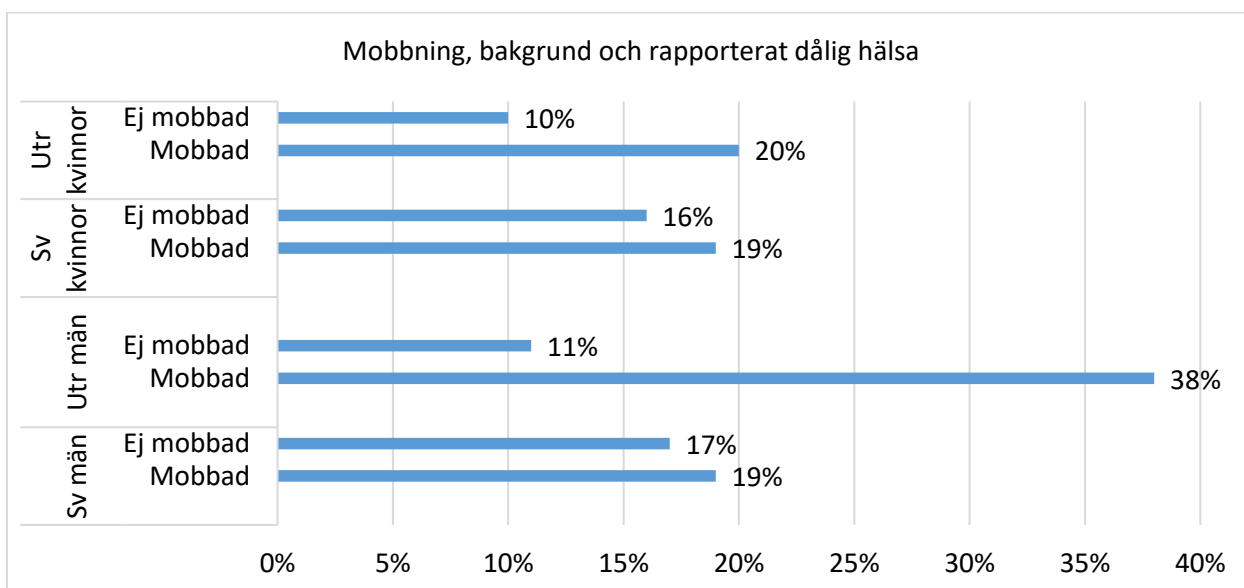
Det är endast 75% av informanterna som svarat på frågan, vilket kan påverka resultaten. I hela materialet anger 12%-14% att de har en sämre hälsa, även om män på humsam visar en högre andel. Det finns inga signifikanta skillnader mellan inrikesfödda och utrikesfödda anställda när det gäller hälsa.

Både kvinnor och män som uppgett att de varit föremål för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet (generella frågan) anger också sämre hälsa. Skillnaden mellan de utsatta och de icke-utsatta är dock signifikant bara för kvinnorna.

Anger dålig hälsa, alla anställda		
	män	kvinnor
Humsam	22%	14%
Medfärd	13%	14%
Teknat	13%	12%

Mobbningen drabbar annorlunda, framför allt utrikesfödda män, där över en tredjedel av männen som har blivit mobbade också anger sämre hälsa. Det är bara i den här gruppen som sambandet mellan mobbning och försämrad hälsa är signifikant. Här finns alltså ett frågetecken – varför drabbar mobbning utrikesfödda män särskilt svårt? Vilka män handlar det om, vad för slags mobbning och vilka hälso-problem?

Det finns skillnader i hälsa mellan mobbade och ej mobbade även för de andra kategorierna, inte minst för utrikesfödda kvinnor, men de är för små för att vara signifikanta. Det kan bero på att underlaget, d.v.s. antalet personer i de olika kategorierna som både har angett att de har varit mobbade och svarat på frågan om hälsa är så litet att det inte går att dra definitiva slutsatser.



Social och organisatorisk arbetsmiljö och hövlighet

Enkäten har 18 frågor som på olika sätt handlar om eventuella problem i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön: 6 allmänna frågor och 12 frågor som specifikt handlar om interaktioner. Rapporten om den nationella enkäten (Rudolfsson m.fl., 2022) använder också begreppet ohövlighet i meningen "lågintensivt aggressivt beteende med avsikt att skada, i strid med arbetsplatsens normer för ömsesidig respekt... till sin karaktär oförsämmande, otrevliga och visar bristande respekt" (s. 10).

Kvinnor och utrikesfödda anger mer negativa erfarenheter än män och inrikesfödda angående merparten av dessa frågor – dock inte alltid samma frågor. I nedanstående tabell visar kryssen på frågor där det finns en signifikant skillnad mellan män och kvinnor, respektive mellan inrikesfödda och utrikesfödda. Var för sig är skillnaderna dock inte stora. Skillnader på över 5% är markerade med fetstil, och det är bara två skillnader som är över 10%. Det är snarare den sammanlagda effekten som tabellen visar.

Detaljerade frågor relaterade till den sociala och organisatoriska arbetsmiljön		
Fråga	Kvinnor	Utrikesfödda
Hamnar du genom ditt arbete i känslomässigt påfrestande situationer?	X	
Måste du hantera andra människors personliga problem i ditt arbete?	X	
Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina kollegor?		X
Om du behöver, är dina kollegor beredda att lyssna till dina problem med arbetet?		X
Behandlas du rättvist på arbetet?	X	
Uppmärksammar och uppskattar ledningen din arbetsinsats?	X	X
<i>Under de SENASTE 12 MÅNADERNA, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor</i>		
.....inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter?	X	X
.....ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för?	X	X
.....gett dig fientliga blickar, stirrat eller hånlett åt dig?		X
.....avbrutit eller "pratad över" dig?	X	
.....gett dig en sämre bedömning än du förtjänar på en utvärdering?	X	X
.....fällt kränkande eller respektlösa kommentarer om dig?		X
.....ignorerat dig eller undvikit att prata med dig?	X	X
.....angripit dig med ilska eller vredesutbrott?		X
.....ifrågasatt din kompetens?	X	
<i>Upplever du att andra människor på ditt arbete gör det svårt för dig att säga din mening eller göra din röst hörd</i>		
på möten?	X	
i sociala sammanhang?	X	X
I digital kommunikation t.ex. via e-post, lärplattform eller videomöte	X	X

Den största skillnaden finns mellan inrikesfödda och utrikesfödda anställda när det gäller frågan om ifrågasatt kunnande: 47% av de utrikesfödda och 32% av de inrikesfödda anger att detta har hänt. Mellan män och kvinnor är största skillnaden i frågan om svårighet att säga sin mening på möten, där 24% av kvinnorna och 13% av männen anger att detta har hänt. Denna skillnad är störst bland doktorander och minst bland lärare/forskare, men signifikant i alla grupper.

Ett problem med dessa enkätfrågor är att den senare delen av hövlighetsdefinitionen, "med avsikt att skada" inte kan värderas utifrån informantens kryss i rutan. Den sociala arbetsmiljön och särskilt ohövlighet är områden där det alltid finns spänningar: i vissa arbeten hamnar man i känslomässigt påfrestande situationer, det händer att medarbetare avbryter varandra o.s.v. Allvarligare är det, och värt att undersöka vidare, om någon grupp eller kategori av anställda har negativa erfarenheter oftare än andra, vilket här tycks vara fallet.

Dessa frågor ger enbart indikationer på hur den sociala arbetsmiljön eventuellt ser ut för olika grupper. Det blir dock tydligt att den är annorlunda, på negativa sätt, för kvinnor och utrikesfödda jämfört med män och inrikesfödda.

Vetenskapsområdet Humaniora och samhällsvetenskap
Antalet svar från vetenskapsområdet humaniora och samhällsvetenskap.

Personal				
	Män		Doktorander	Lärare/forskare
		Svensk bakgrund	76	68
		Utländsk bakgrund	33	15
	Kvinnor			
		Svensk bakgrund	61	56
		Utländsk bakgrund	40	20

Studenter			
	Män		
		Svensk bakgrund	128
		Invandrarbakgrund	5
		Utrikesfödd	10
	Kvinnor		
		Svensk bakgrund	207
		Invandrarbakgrund	13
		Utrikesfödd	44

Utsatthet för oönskad sexuell uppmärksamhet/sexuella trakasserier

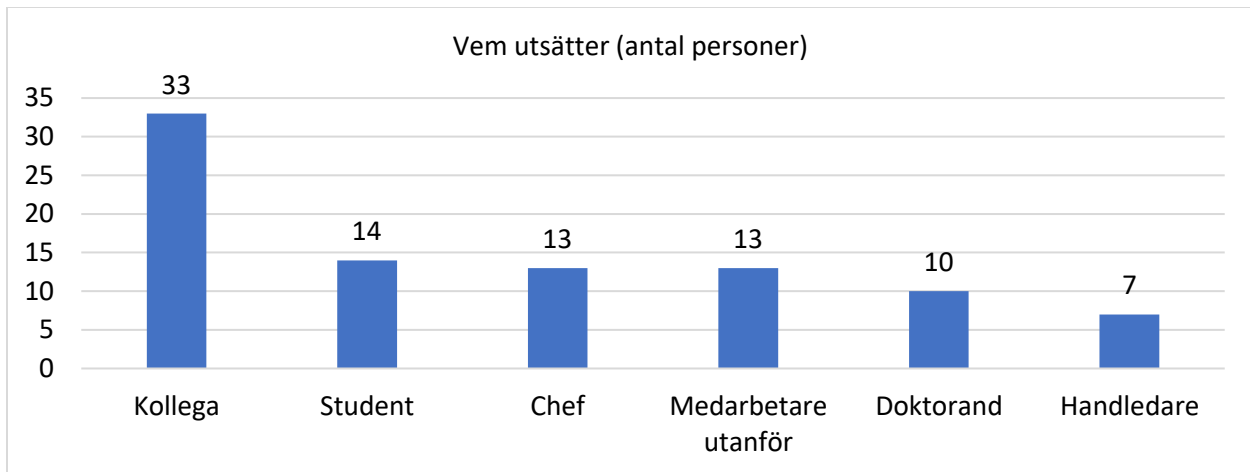
På den direkta frågan om man har varit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet under det senaste året är det 9 anställda, 6 kvinnor och 3 män från vetenskapsområdet som har svarat jakande. De flesta anger att de utsatts "några gånger".

Svarsfrekvenserna blir dock högre vid flera av de mer detaljerade frågorna. Först, bland **personalen**:

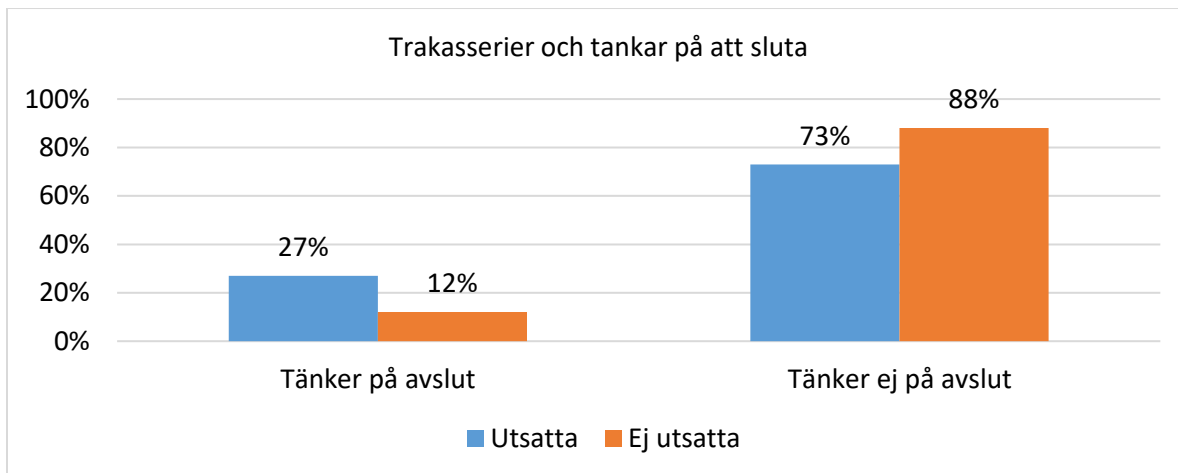
När det gäller de frågor som anger detaljerade sexuella trakasserier (se bilaga 2) kan man konstatera att kvinnorna är mer utsatta än männen, men att skillnaden är signifikant endast i kategorin lärare/forskare. Intressant nog är kategorin lärare/forskare mer utsatt än kategorin doktorander. Bland lärare/forskare har en fjärdedel (26% +9%) råkat ut för åtminstone någon av dessa beteenden åtminstone en eller två gånger. Bland doktorander är det en femtedel (19% +6%). Men om man bara tar hänsyn till dem som upplevt detta "ofta" eller "många gånger" har 3% av både lärare/forskare (5 personer) och doktorander (7 personer) upprepade gånger varit utsatta något/några slags sexuella trakasserier.

Utifrån frågan om kön på förövaren är det tydligt att det är vanligast att kvinnor trakasseras av män (37 kvinnor). Det är dock 12 män som angett att de trakasserats av kvinnor och 2 män som trakasserats av andra män. De allra flesta anställda utsätts av sina kollegor, men också av studenter, medarbetare utanför organisationen samt chefer. I gruppen "doktorand" ingår åtta doktorander som trakasserats av andra doktorander. En kvinna och en man anger att de blivit trakasserade av både män och kvinnor.

Eftersom siffrorna är osäkra kan man enbart använda dem för vidare reflektioner. Kanske för att vetenskapsområdet är undervisningstungt, ser det ut som att studenter trakasserar sina lärare sexuellt relativt ofta, ungefär lika ofta som cheferna.



Medan 29 personer berättade för någon om det som hänt, var det endast 8 personer (4 lärare/forskare och 4 doktorander) som angav att de rapporterat det som hänt. Även med dessa låga siffror är det relativt många i urvalet som rapporterar på humsam, jämfört med lärare/forskare och doktorander på universitetet i stort. Bland de få som angav varför de inte rapporterat var "Jag hanterade det själv" och "Det var inte så allvarligt" de främsta skälen.



Det är en signifikant skillnad i funderingar om att avsluta sin anställning mellan dem som utsätts för sexuella trakasserier och dem som inte utsätts, både hos män och hos kvinnor.

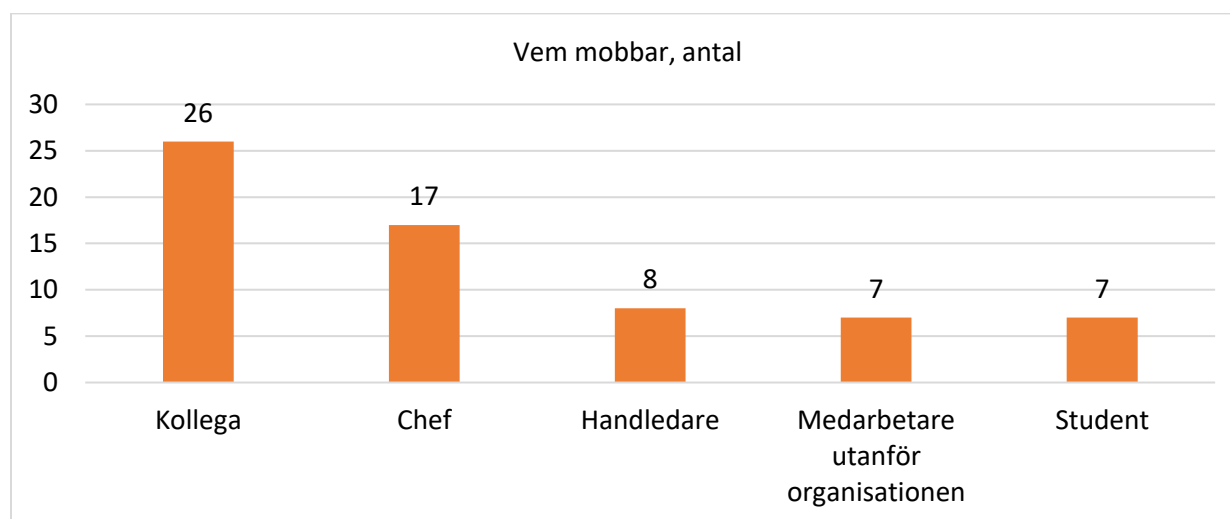
Bland **Studenterna** är det 18 personer eller 4% som svarar jakande på den direkta frågan om de varit utsatta för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet under det senaste året. När man tittar på de detaljerade sexuella trakasserier är det 18% (+5%), alltså färre än bland personalen som anger att de utsatts åtminstone en eller två gånger, men 4%, d.v.s. fler än bland personalen, som anger att de har utsatts ofta eller många gånger.

Kvinnliga studenter utsätts signifikant oftare än manliga studenter. Studenterna utsätts framför allt av varandra – utifrån det osäkra datat är det fem gånger vanligare att bli utsatt av en annan student än att bli utsatt av en lärare. 18 studenter har berättat om händelsen för någon, men bara 3 har rapporterat. De främsta skälen för att inte rapportera var även här att man hanterade det själv, eller att man inte tyckte

att det var så allvarligt, men även "det skulle inte ha gjort någon skillnad" kom upp som en vanlig anledning. Det sistnämnda kan tyda på ett organisatoriskt problem.

Mobbning

Det är fler personer som angett att de mobbats under det senaste året, jämfört med dem som råkat ut för sexuella trakasserier. Bland personalen finns det inte heller någon signifikant skillnad mellan antalet män och kvinnor som anger att de mobbats: procentsatsen för män är 10% och för kvinnor 16%. Det är dock endast 1% som anger att detta skett varje dag eller varje vecka. Däremot finns det en skillnad mellan inrikes- och utrikesfödda: 6% av inrikes- och 29% av utrikesfödda anger att de blivit mobbade, de flesta dock bara "några gånger". Bland de 5 personer som anger att de mobbats varje dag eller varje vecka finns både inrikesfödda och utrikesfödda. Doktorander och lärare/forskare anger mobbning i lika stor utsträckning. Knappt hälften (22 av 48 personer) anger att de rapporterat mobbningen – alltså betydligt fler än de som rapporterat ovälkommen sexuell uppmärksamhet.



De som blivit mobbade funderar oftare på att avsluta sin anställning. Däremot finns det ingen signifikant skillnad mellan mobbade och icke mobbade när det gäller hälsa.

Medan flera personer anger att de blivit sexuellt trakasserade av studenter, är det relativt få som anger att de mobbats av denna grupp. Resultaten om vem som mobbade följer ett mönster som är bekant i arbetsmiljösammanhang: i första hand kollegor, i andra hand chefer.

Bland studenterna anger 4% (14 individer) att de blivit mobbade, och endast 1% (4 personer) anger att detta har skett varje dag eller varje vecka. Därmed är underlaget för litet för att försöka dra slutsatser om kön, bakgrund o.s.v.

Särdrag på Humsam

Vetenskapsområdet humaniora samhällsvetenskap har förhållandevis få utrikesfödda informanter, vilket påverkar resultaten jämfört med hela universitetet. Om man betraktar svaren från UU som helhet som en norm, har Humsam avvikelser i två aspekter: dels anger informanterna på Humsam sämre hälsa, dels anger de bättre "hövlighetskultur".

Anställda på humsam anger sämre hälsa, vilket fr.a. beror på att manliga informanter oftare beskriver sin hälsa som "någorlunda" eller "dålig". Det är också fler som anger att de varit fysiskt utmattade och saknat ork och energi. En skillnad mellan män och kvinnor, där männen anger sämre hälsa, finns dock bara i den generella frågan om hälsa.

Vetenskapsområdet Medicin och farmaci

Antalet svar från vetenskapsområdet medicin-farmaci.

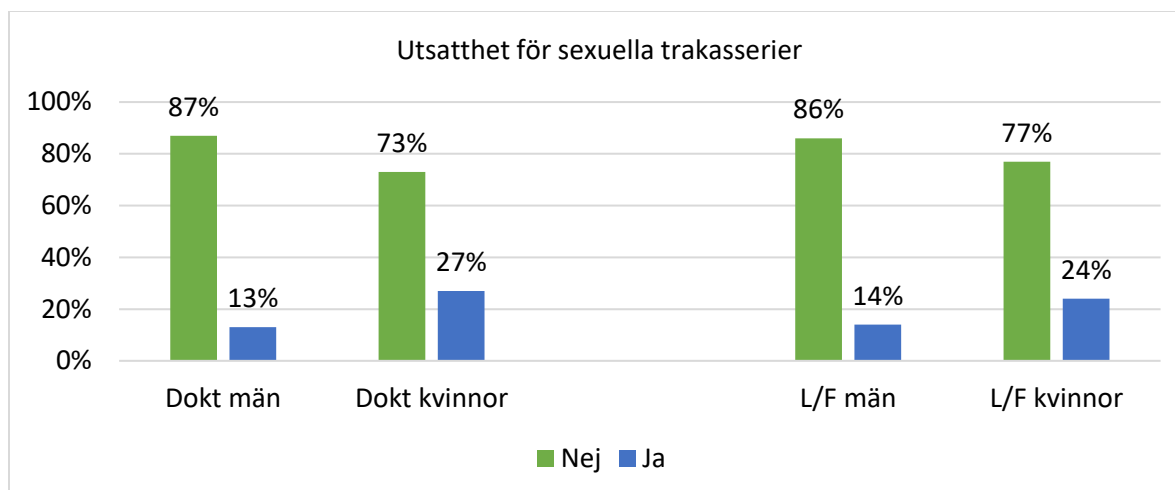
Personal				
	Män		Doktorander	Lärare/forskare
		Svensk bakgrund	51	39
		Utländsk bakgrund	16	19
	Kvinnor			
		Svensk bakgrund	56	63
		Utländsk bakgrund	32	19

Studenter			
	Män		
		Svensk bakgrund	83
		Invandrabakgrund	6
		Utrikesfödd	19
	Kvinnor		
		Svensk bakgrund	72
		Invandrabakgrund	2
		Utrikesfödd	12

Bortfallet är större bland de som har utländsk- eller invandrabakgrund, vilket är beklagligt, eftersom denna grupp verkar i flera viktiga frågor skilja sig från de inrikesfödda och det därför skulle vara önskvärt att kunna säkerställa skillnader i dessa frågor och undersöka den här gruppen närmare.

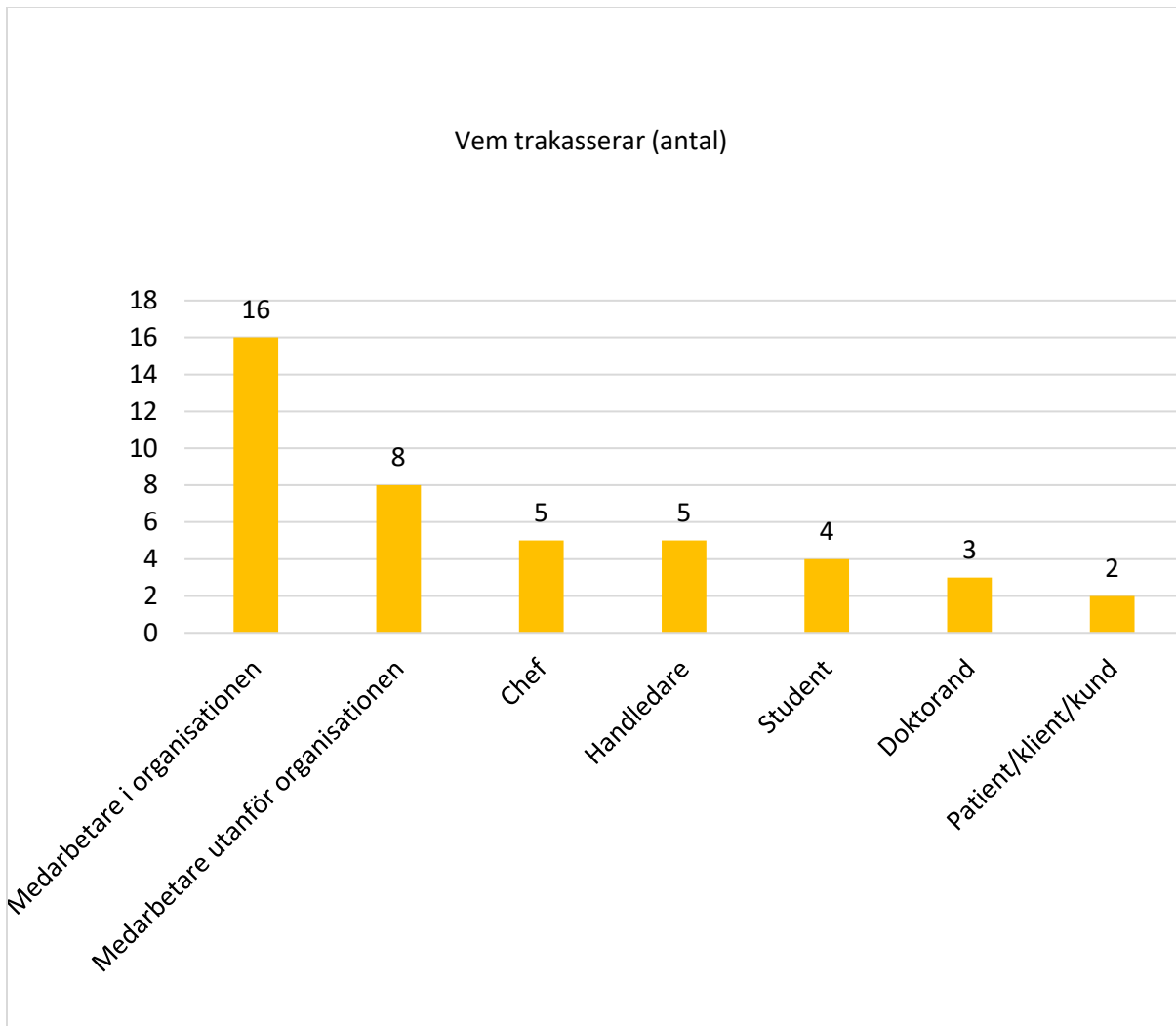
Utsatthet för sexuella trakasserier

Bland doktoranderna är det 5 personer (3% av de svarande) som svarat jakande på den generella frågan om att ha varit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet under de senaste tolv månaderna. Av dessa är en person utrikesfödd. Bland anställda lärare/forskare är det 2 kvinnor (1%) som svarat jakande på samma fråga, en har blivit utsatt en gång och den andra "en gång i månaden". Utifrån dessa siffror ser det alltså ut som att doktoranderna är mer utsatta, men både antalet svar och skillnaden mellan dem är så små att det inte går att med rimlig säkerhet säga hur det förhåller sig i hela populationen.



När det gäller mer detaljerade frågor om sexuella trakasserier (se bilaga 4) kan man konstatera att kvinnorna är mer utsatta än männen, men att skillnaden är signifikant endast i kategorin doktorander. Sammanlagt är det bland dem som svarat på enkäten 17 män och 42 kvinnor som utsatts åtminstone någon gång för någon typ av sexuell trakasseri. När det gäller personer som blivit utsatta "ofta" eller "många gånger" handlar det om 4 doktorander (2 män och 2 kvinnor), d.v.s. 3% av alla doktorander och 4 lärare/ forskare (1 man och 3 kvinnor), d.v.s. 4% av alla lärare/forskare som svarat.

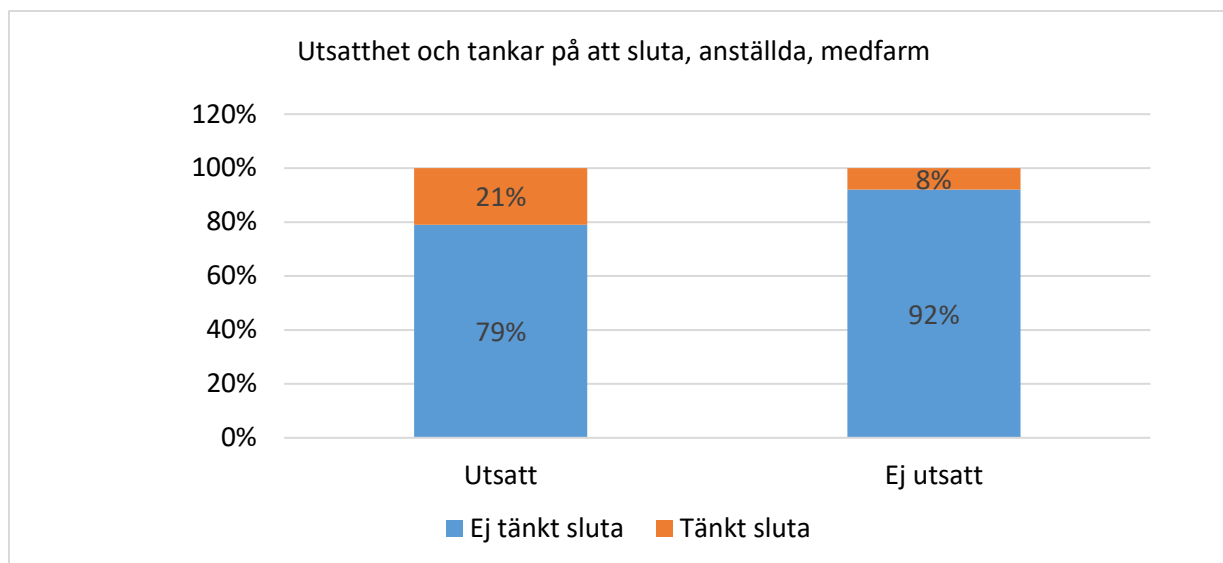
Framför allt är det män som utsätter andra, både kvinnor och män. Eftersom frågan om "vem som utsatte" i enkäten direkt följer på den generella frågan om huruvida man har varit utsatt för ovälkommen sexuell uppmärksamhet, alltså en fråga där relativt få svarar jakande, är det svårt att veta vad svaren på "vem som utsatte" syftar till – denna fråga eller de tidigare mer detaljerade frågorna. Om man tar frågan som den är, kan man konstatera att 25 personer (24 kvinnor och en man) anger att de blivit trakasserade av män, medan endast en man anger att han blivit trakasserad av en kvinna.



Trakasserier sker oftast kollegor emellan, eller av personer utanför organisationen – dock sällan av patienter.

Medan 21 personer anger att de berättat för någon kollega vad som hänt, är det endast 4 personer som rapporterat detta mer officiellt, en av dem en man.

De som blivit utsatta för något slags sexuella trakasserier har oftare haft funderingar på att sluta sin anställning.

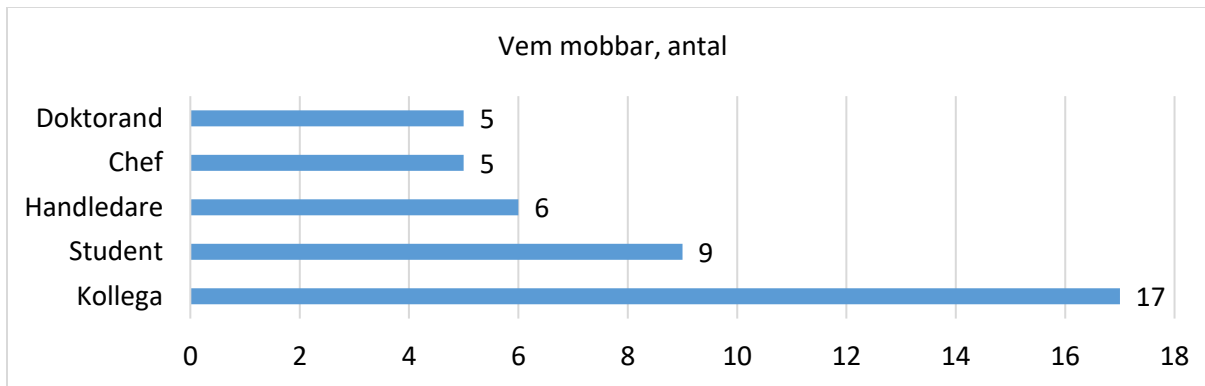


Av de 111 **studenter** som besvarat frågan anger tio kvinnor och en man att de blivit "utsatta för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet" under de senaste tolv månaderna. Tre av kvinnorna anger att detta har skett dagligen, medan de övriga anger att detta skett några gånger, vilket innebär att 4% av de kvinnliga studenterna som svarat på enkäten har upplevt icke önskvärd sexuell uppmärksamhet dagligen. Konfidensintervallet ligger mellan 0% och 10%, d.v.s. det är möjligt att enkäten lyckats pricka just de tre studenter som utsatts för detta bland alla studenterna på medfarm, eller också är 10% av de kvinnliga studenterna utsatta på detta sätt. Den verkliga siffran ligger troligen någonstans däremellan. Ingen av studenterna som svarat på enkäten har rapporterat trakasserier.

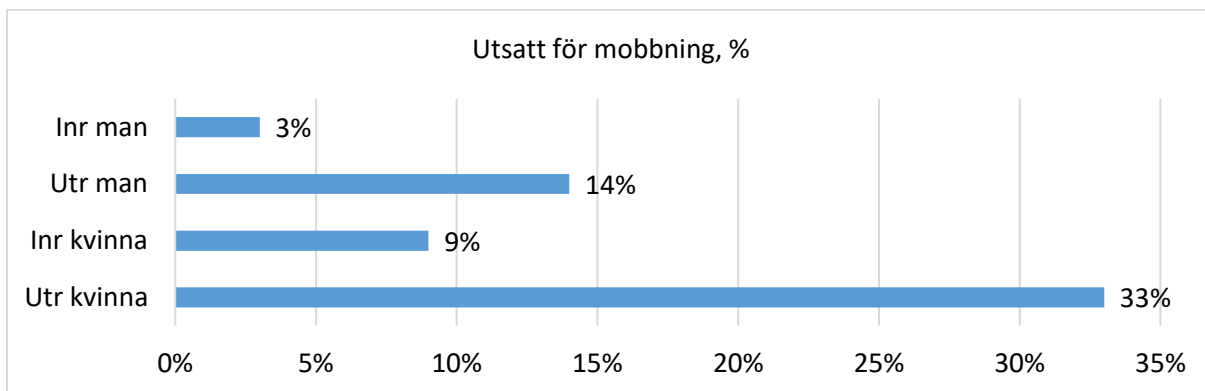
Utsatthet för mobbning

Angett mobbning, medfarm		
	% av svarande	Antal individer
Doktorander	14%	21
Lärare/forskare	11%	15

Antalet som anger att de har blivit mobbade är större än antalet som rapporterar sexuella trakasserier. Andelen doktorander är något högre än andelen bland lärare/forskare, men skillnaden är inte signifikant. Oftast mobbas man av en kollega/kollegor, chefen eller handledaren, men också av studenter. Jämfört med övriga universitetet är det relativt många som mobbas av studenter. Siffrorna är dock små, så verklig skillnad går inte att fastställa.



Bland anställda finns det en signifikant skillnad mellan inrikesfödda och utrikesfödda i förhållande till mobbning. Om man bara ser på doktorander är fördelningen liknande, men skillnaden mellan inrikesfödda och utrikesfödda kvinnor är inte längre signifikant, förmodligen eftersom antalet individer är mindre.



Av de 36 anställda som anger att de mobbats har knappt hälften, 15 personer, rapporterat detta, alltså betydligt fler än de som rapporterat sexuella trakasserier.

De som anger att de blivit mobbade anger också oftare att de tänkt sluta sin anställning och att deras hälsa är "någorlunda" eller "dålig".

Av de 111 studenter som svarat på enkäten är det 8 (7%) som anger att de mobbats under det senaste året, de flesta "några gånger" och av andra studenter. Det är dock ojämnt fördelat utifrån kön: 5 manliga studenter (14% av manliga informanter att jämföra med 4% av kvinnliga informanter) anger att de blivit mobbade. Siffrorna är små, och medför orimligt stora konfidensintervaller, men det kan finnas anledning att undersöka situationen närmare.

Särdrag på medfarm

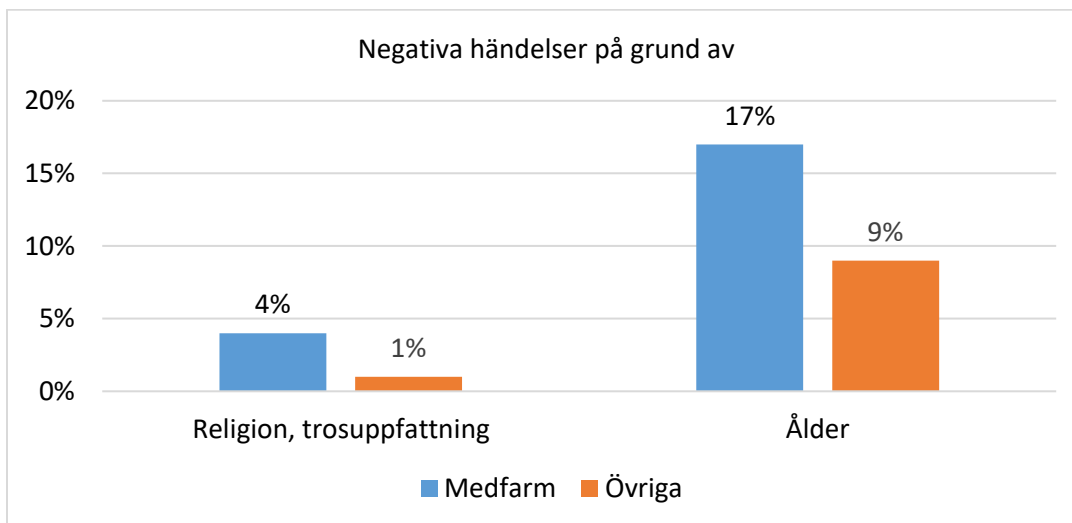
Medfarm är ett kvinnodominerat vetenskapsområde, där verksamheten i högre grad kräver att såväl forskare/lärare som studenter jobbar på plats en större del av tiden. Anställda på medfarm skiljer sig för det mesta inte i sina svar från anställda på andra vetenskapsområden. De anger att de sett mobbning oftare än anställda på andra vetenskapsområden: 4% av anställda på medfarm och 1% av anställda på andra vetenskapsområden har bevittnat mobbning på åtminstone veckobasis. Däremot finns det ingen signifikant skillnad i hur många informanter som anger att de själva har blivit mobbade. Procentuellt

ungefär lika många på medfarm som på de övriga vetenskapsområdena anger att de blivit utsatta för ovälkommen sexuell uppmärksamhet, men det är vanligare på medfarm att man pratar om det kollegor emellan. Det är också procentuellt fler på medfarm som anger att de rapporterat trakasserier, även om antalet är så pass litet att skillnaden inte är signifikant. Det tycks alltså råda en större öppenhet när det gäller trakasserier och uppmärksamhet när det gäller mobbning på medfarm.

Studenterna på medfarm har delvis en annan studiesituation än de flesta andra studenter. Till exempel är det inte förvånande att de oftare svarar att de måste hantera andra människors personliga problem i sin verksamhet. Samtidigt tycks de ha ett bättre socialt stöd: på frågan "Om du behöver, får du hjälp och stöd från dina studiekamrater?"

Hjälp och stöd från medstudenter		
	Alltid, ofta	Sällan, nästan aldrig
Medfarmstudenter	66%	13%
Andra studenter	59%	19%

På en mer negativ sida kan konstateras att medfarmstudenterna upplever sig vara mer utsatta för negativa händelser kopplade till diskrimineringsgrunderna religion eller annan trosuppfattning respektive ålder. När det gäller ålder spelar könssammansättningen på vetenskapsområdet in: skillnaden i åldersdiskriminering generellt är betydligt större när det gäller kvinnliga studenter. Båda resultaten ger dock anledning till vidare undersökningar om vad det är frågan om och vilka åtgärder som möjligen behöver sättas in för att förbättra situationen.



Vetenskapsområdet Teknik och naturvetenskap

Antalet svarande från vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap:

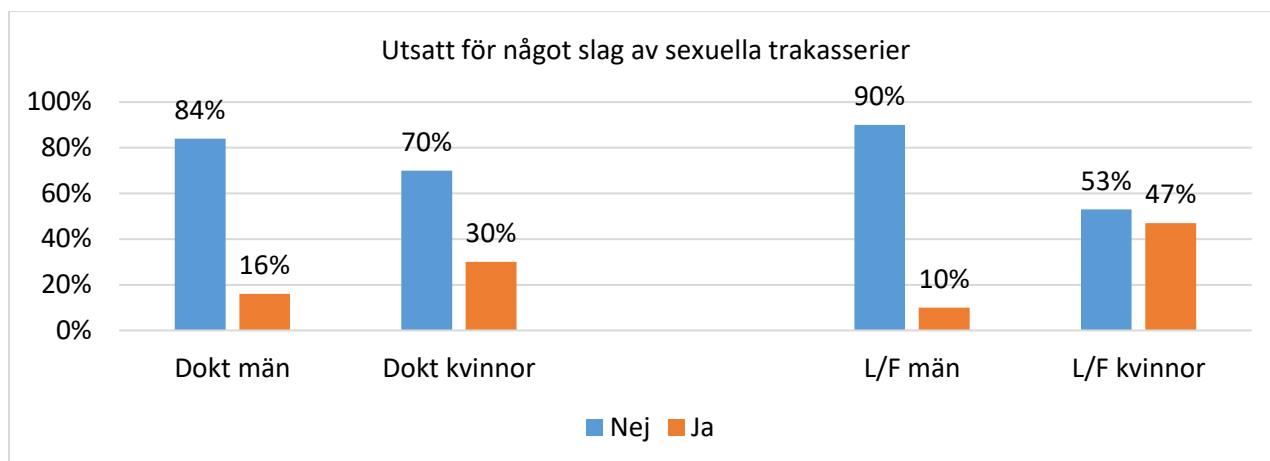
Personal				
	Män		Doktorander	Lärare/forskare
		Svensk bakgrund	51	56
		Utländsk bakgrund	43	39
	Kvinnor			
		Svensk bakgrund	56	27
		Utländsk bakgrund	40	25

Studenter			
	Män		
		Svensk bakgrund	83
		Invandrabakgrund	6
		Utrikesfödd	19
	Kvinnor		
		Svensk bakgrund	72
		Invandrabakgrund	2
		Utrikesfödd	12

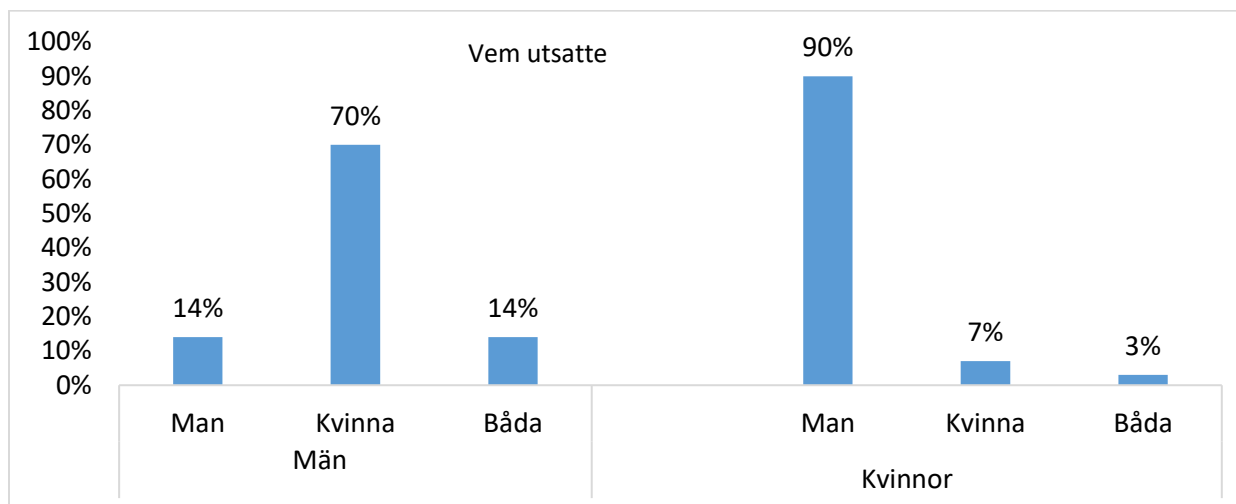
Bland de som svarat ur personalen är utrikesfödda betydligt sämre representerade än de inrikesfödda, vilket kan påverka resultaten. Skillnaden i bortfall mellan utrikesfödda och inrikesfödda är inte lika stor bland studenterna, men även där är inrikesfödda överrepresenterade. När det gäller inrikesfödda studenter med två utrikesfödda föräldrar ("invandrabakgrund"), utgör de ca 6% av studenterna på teknat, men bara 4% i urvalet. Antalet är dessutom så litet att det inte går att dra några slutsatser som skulle gälla hela denna studentgrupp på ca 450 personer.

Utsatthet för sexuella trakasserier

Bland doktoranderna är det 4 personer (2% av de svarande) som svarat jakande på den generella frågan om att ha varit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet under de senaste tolv månaderna, men ingen anger att det skulle ha hänt oftare än "några gånger". Tre av dessa personer, en man och två kvinnor är utrikesfödda och en är en inrikesfödd kvinna. Bland anställda lärare/forskare är det en utrikesfödd kvinna som svarat jakande på samma fråga, med alternativet "några gånger". Utifrån dessa siffror ser det alltså ut som att doktoranderna är mer utsatta än lärare/forskare, och att utrikesfödda är mer utsatta än inrikesfödda men både antalet svar och skillnaden mellan dem är så små att det inte går att med rimlig säkerhet gissa hur det förhåller sig i hela populationen.



När det gäller de mer detaljerade frågorna om sexuella trakasserier (se bilaga 2) utan tidsbegränsning, kan man konstatera att kvinnorna är mer utsatta än männen. Till skillnad från den allmänna frågan anger nu nästan hälften av kvinnorna bland lärare/forskare, mot knappt en tredjedel av kvinnliga doktorander att de utsatts åtminstone en eller två gånger. Om man däremot endast räknar dem som utsatts "ofta" eller "många gånger", liknar resultatet svaren på den allmänna frågan. Det är alltså relativt vanligt för kvinnliga lärare/forskare och även doktorander att då och då utsättas för trakasserier, men däremot relativt sällsynt att detta sker på ett mera systematiskt sätt. Det finns ingen signifikant skillnad mellan inrikesfödda och utrikesfödda när det gäller utsattheten för trakasserihandlingarna.



Eftersom frågan om "vem som utsatte" i enkäten direkt följer på den generella frågan om huruvida man har varit utsatt för ovälkommen sexuell uppmärksamhet, alltså en fråga där relativt få svarar jakande, är det svårt att veta vad svaren på "vem som utsatte" syftar till – denna fråga eller de tidigare mer detaljerade frågorna. Om man tar frågan som den är, får man fram att av de män som blivit trakasserade har 70% blivit trakasserade av kvinnor. Det handlar dock enbart om 5 män – därutöver har en man blivit trakasserad av en annan man, och en man anger "båda". Siffrorna som sådana är alltså för små för att fungera som underlag för slutsatser, men kan motivera närmare undersökning. Bakom de 90% av kvinnorna som har blivit trakasserade av män döljer sig däremot hela 27 individuella kvinnor.

Medan 16 personer anger att de pratat med en kollega om vad som hänt, är det endast en person som rapporterat det. Det finns många anledningar till att nämna enstaka upplevelser av negativa bemötanden i ett informellt samtal med någon men inte rapportera dessa officiellt. En låg rapporteringsgrad innebär dock att det inte är möjligt för organisationen att uppskatta eventuella kumulativa effekter av enstaka handlingar.

Av de 194 **studenter** som besvarat enkäten anger sex kvinnor (7%) och två män (2%) att de blivit ”utsatta för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet” under de senaste tolv månaderna. En av männen anger att detta har skett dagligen, en av kvinnorna att det har skett en gång i månaden, medan de övriga anger att detta skett några gånger. Siffrorna är låga, men det är endast ett litet urval som har svarat. När det gäller kvinnliga studenter är det verkliga procenttalet som har varit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet någonstans mellan 1% och 12%.

Om man däremot ser på de enstaka trakasserihandlingarna, har 13% av männen och 28% av kvinnorna råkat ut för åtminstone någon av dem åtminstone någon gång. För varje enskild handling handlar det vanligen om att detta har skett ”några gånger”, och procenttalen som anger att de drabbats håller sig under 10%, förutom för frågan ”har det hänt att någon gjort sexuella anspelningar på ett obekvämt eller obehagligt sätt?”, där 23% av kvinnorna (och 7% av männen) anger att de drabbats minst ”några gånger”.

Endast en (utrikesfödd) kvinna anger att hon rapporterat trakasserier. Eftersom antalet studenter som utsatts är litet, är det svårt att säga hur stor underrapporteringen verkligen är, men det verkar tydligt att det inte går att göra sig en uppfattning av trakasseriernas omfattning utifrån rapporteringsdata.

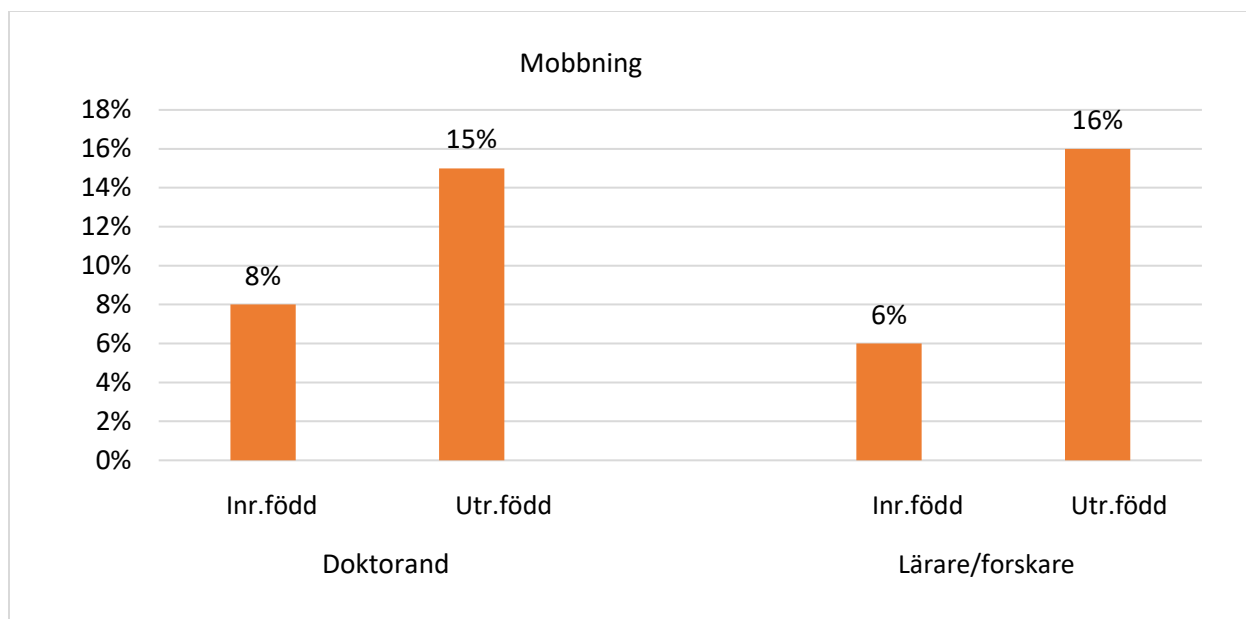
Utsatthet för mobbning

Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för mobbning på din arbetsplats? Teknat		
	% av svarande	Antal individer
Doktorander	11%	20
Lärare/forskare	10%	15

Antalet anställda som anger att de har blivit mobbade är större än antalet som anger sexuella trakasserier. Andelen bland doktorander och andelen bland lärare/forskare som har mobbats är ungefär densamma. Det finns inte heller någon signifikant skillnad i andelen män respektive kvinnor som mobbats.

Däremot finns det en signifikant skillnad mellan inrikesfödda och utrikesfödda anställda.

Oftast mobbas man av kollegor. Det är dock många doktorander (fler än inom UU generellt) som anger att de mobbas av handledaren: Av de 20 doktorander som angett att de mobbats, har 12 (60%) mobbats av handledaren. Dessa är till övervägande del utrikesfödda och kvinnor. Även om de flesta anger att mobbningen ägt rum ”några gånger”, är siffran hög.



11 informanter svarar att de rapporterat mobbningen. Detta motsvarar ungefär en tredjedel av de som blivit mobbade. Benägenheten att rapportera mobbning är alltså betydligt högre än benägenheten att rapportera trakasserier.

Vem mobbade, antal	
Medarbetare i organisationen	20
Handledare	14
Chef	11

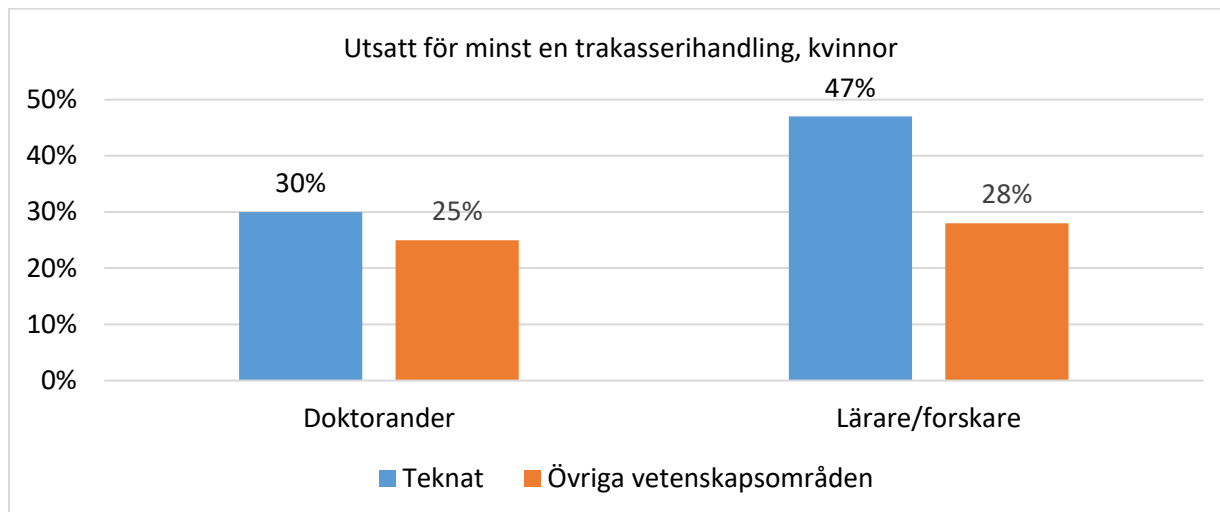
De som anger att de blivit mobbade anger också oftare att de tänkt sluta sin anställning och att deras hälsa är "någorlunda" eller "dålig".

Nio **studenter** (6%) anger att de mobbats "några gånger" och främst av andra studenter. Trots att antalet är så litet, finns det en signifikant skillnad mellan studenter med utländsk och svensk bakgrund, i och med att 13% av utrikesfödda studenter och 3% av studenter med svensk bakgrund har blivit mobbade.

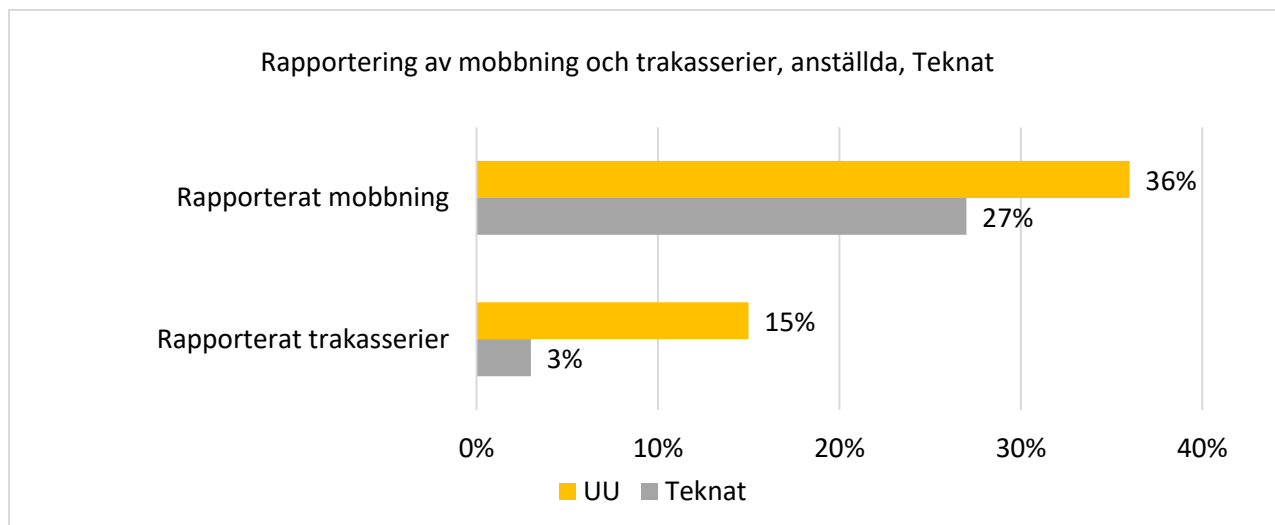
Särdrag på teknat

Teknat är ett mer mansdominerat vetenskapsområde än de övriga två, och andelen utrikesfödd personal är högre. Både att vara kvinna och att ha utrikesbakgrund när det gäller hela universitetet visar sig ibland medföra nackdelar. På teknat visar det sig i att en hög procent av kvinnliga lärare/forskare anger sig ha varit utsatta för åtminstone någon sexuell trakasseri åtminstone någon gång. Däremot finns ingen signifikant skillnad därvidlag när det gäller kvinnliga doktorander. Det är också något förvånande att skillnaden mellan doktorander och lärare/forskare är så stor på teknat. Eftersom teknat har bedrivit omfattande jämställdhetsarbete, väcks frågan om de kvinnliga medarbetarna med tiden får en större

medvetenhet och uppmärksamhet om trakasserier, snarare än att de utsätts för ett större antal trakasserier.



Det verkar finnas vissa problem med att uppmärksamma de trakasserier och mobbning som sker. Skillnaderna mot övriga universitetet när det gäller att uppmärksamma och rapportera är inte signifikanta på 95%-nivån, men de är relativt stora och vissa av dem närmar sig att vara signifikanta. Om det höga antalet kvinnliga lärare/forskare som angett sexuella trakasserier tyder på en uppmärksamhet för även enstaka eller mindre handlingar, kan den låga siffran av trakasserirapportering delvis förklaras.



Procenttalen avser egenupplevda mobbning och trakasserier, d.v.s. underlaget består endast av dem som svarat ja på frågorna om mobbning utsatthet och som valt att svara på rapporteringsfrågan.

Doktorander

I många avseenden följer doktoranders svar svaren hos andra lärare/forskare. I det här avsnittet tas upp aspekter som är särskilt intressanta för just doktorandgruppen, eller där den skiljer sig från andra lärare/forskare.

Sammanlagt var det alltså 555 doktorander som besvarade enkäten, med jämn könsfördelning, 285 kvinnor och 270 män. Fördelningen mellan inrikesfödda och utrikesfödda doktorander var 64%/36%, d.v.s. ca en tredjedel av doktoranderna hade utländsk bakgrund. Svarsprocenten var 38, men eftersom urvalet närmade sig populationsstorleken, representerar svaren 29% av alla doktorander, vilket kan anses vara en bra representativitet. Dock är bortfallet hos utrikesfödda doktorander större än hos inrikesfödda, vilket kan påverka enkätresultaten.

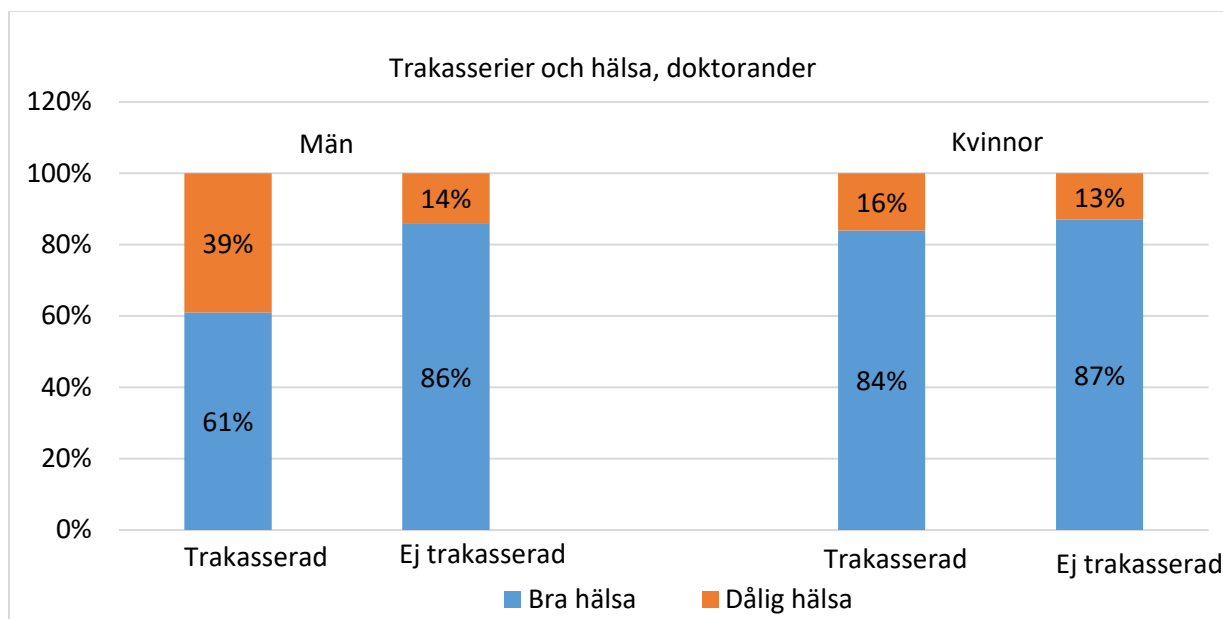
Antal doktorander som svarat på enkäten			
Vetenskapsområde	Doktorander		Summa
	Män	Kvinnor	
Teknat	94	96	190
Medfarm	67	88	155
Humsam	109	101	210

Ovälkommen sexuell uppmärksamhet

14 (2%) av doktoranderna angav att de utsatts för ovälkommen sexuell uppmärksamhet under de senaste 12 månaderna, de flesta "några gånger" och endast en (man) "varje dag". Dessa 14 var jämnt fördelade över vetenskapsområdena. Siffrorna stiger om vi tar bort 12-månadersbegränsningen och utgår från frågorna om de individuella trakasserihandlingarna (se bilaga 4). Här finns det en signifikant skillnad mellan manliga och kvinnliga doktorander. Däremot är det relativt få (4%) som anger att de skulle ha varit utsatta för sådana handlingar ofta eller många gånger.

Det finns ingen signifikant skillnad mellan gruppen doktorander och gruppen lärare/forskare vare sig det gäller den generella frågan om icke önskvärd sexuell uppmärksamhet eller utsatthet för de beskrivna sexuella trakasserier. Visserligen är det något fler doktorander som anger att de blivit utsatta, men skillnaderna är inte tillräckligt stora för att fastslå att de också existerar i hela populationen. Generellt bör man dock betänka att eftersom de enskilda trakasserifrågorna inte har någon tidsbegränsning, kan lärare/forskares svar referera till betydligt längre tidsrymder än doktoranders.

Den enda frågan som relaterar till sexuella trakasserier och där doktoranderna i stort är mer utsatta är "Har det hänt att någon ställt frågor om ditt privatliv på ett obekvämt eller obehagligt sätt?", där 19% av lärare/forskare och 25% av doktoranderna har svarat jakande. Om man enbart betraktar kvinnorna, är det i stället (endast) frågan "I ditt arbete, har det hänt att någon gjort sexuella inviter eller bett om att träffas utanför arbetet på ett obekvämt eller obehagligt sätt?", där det finns en signifikant skillnad: 17% av lärare/forskare och 11% av doktoranderna anger att de har varit utsatta åtminstone någon gång.

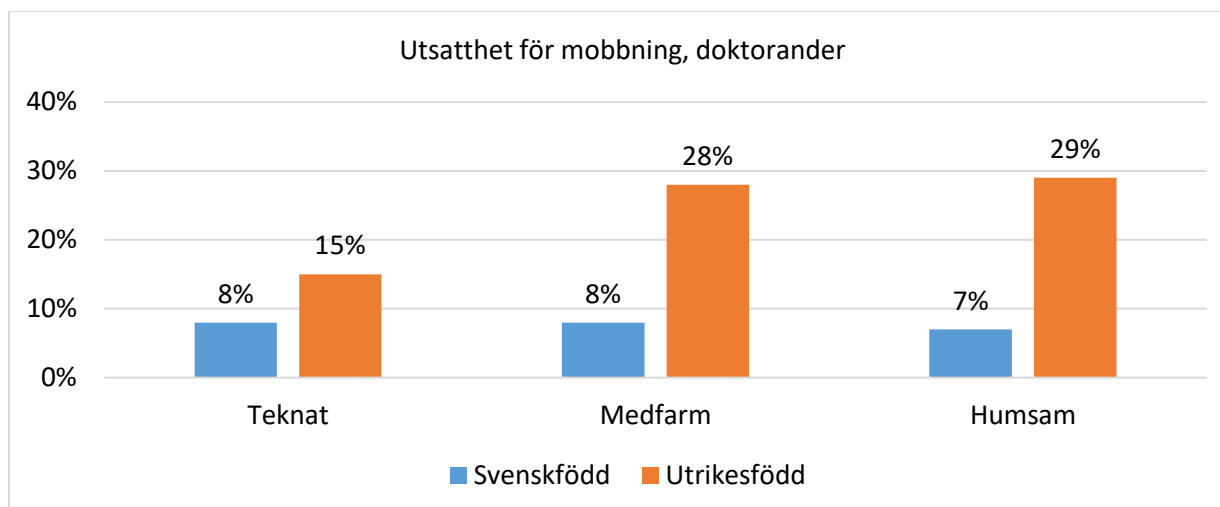


Att bli utsatt för sexuella trakasserier hänger ihop med manliga, men inte kvinnliga doktoranders hälsa. Det är en högre procent av män än av kvinnor som generellt anger sämre hälsa (18% respektive 13%), och av utlandsfödda män är det ännu fler som anger sämre hälsa (21%). Men siffran stiger markant bland de manliga doktorander som utsatts för något slags sexuella trakasserier, där nästan 40% anger att deras hälsa är bara någorlunda eller dålig. För de kvinnliga doktoranderna finns inte denna effekt. Även om det handlar om få individer (41 trakasserade manliga doktorander) är skillnaden så stor att det med 95% sannolikhet kan fastslås att manliga doktorander som råkar ut för sexuella trakasserier också upplever sämre hälsa. (Däremot vet vi inte om själva handlingarna påverkar hälsan.)

Manliga och kvinnliga doktorander är ungefär lika på att uppmärksamma sexuella trakasserier i omgivningen: 7% av kvinnorna och 6% av männen angav sådana observationer.

Mobbning

9% av de manliga och 17% av de kvinnliga doktoranderna anger att de utsatts för mobbning under de senaste 12 månaderna, d.v.s. kvinnliga doktorander utsätts för mobbning signifikant oftare än manliga doktorander. Däremot mobbas inte doktorander oftare än lärare/forskare.



I stort följer negativa händelser enligt de olika diskrimineringsgrunderna samma mönster som för kategorin lärare/forskare med ett undantag: Kvinnliga doktorander anger oftare (45 personer) än manliga (10 personer) att de upplevt diskriminering på grund av ålder. Dessa 45 är jämnt fördelade över vetenskapsområdena.

Däremot finns det en skillnad mellan hur ofta inrikesfödda och utrikesfödda doktorander anger mobbning. Trots att siffrorna är små, är skillnaden signifikant för humsam och medfarm – att utrikesfödda doktorander oftare upplever mobbning där är säkerställt. Generellt är siffrorna lägre för teknat.

Mobbad av handledare		
	Utländsk	Svensk
Kvinna	12%	2%
Man	7%	3%

Handledarens maktposition gör det särskilt intressant att veta huruvida doktoranderna upplever mobbning från handledaren. I allmänhet visar siffrorna att relativt få doktorander upplever detts. Det finns dock en signifikant skillnad mellan inrikesfödda och utrikesfödda kvinnliga doktorander, där utrikesfödda kvinnliga doktorander oftare anger att de mobbats av handledaren. Även utrikesfödda män anger mera mobbning än inrikesfödda män, även om skillnaden är mindre. Med få svar (12 kvinnor och 6 män) är det svårt att veta hur det står till i hela doktorandpopulationen, men att 12% av de utrikesfödda kvinnliga doktoranderna upplever sig ha blivit mobbade av handledaren är ett oroväckande tecken. Att dela upp detta i vetenskapsområden ger ännu osäkrare uppskattningar, så det kan bara konstateras att skillnaden i enkätresultaten mellan antalet inrikesfödda och antalet utrikesfödda doktorander som angett att de mobbats av sina handledare finns på alla vetenskapsområden.

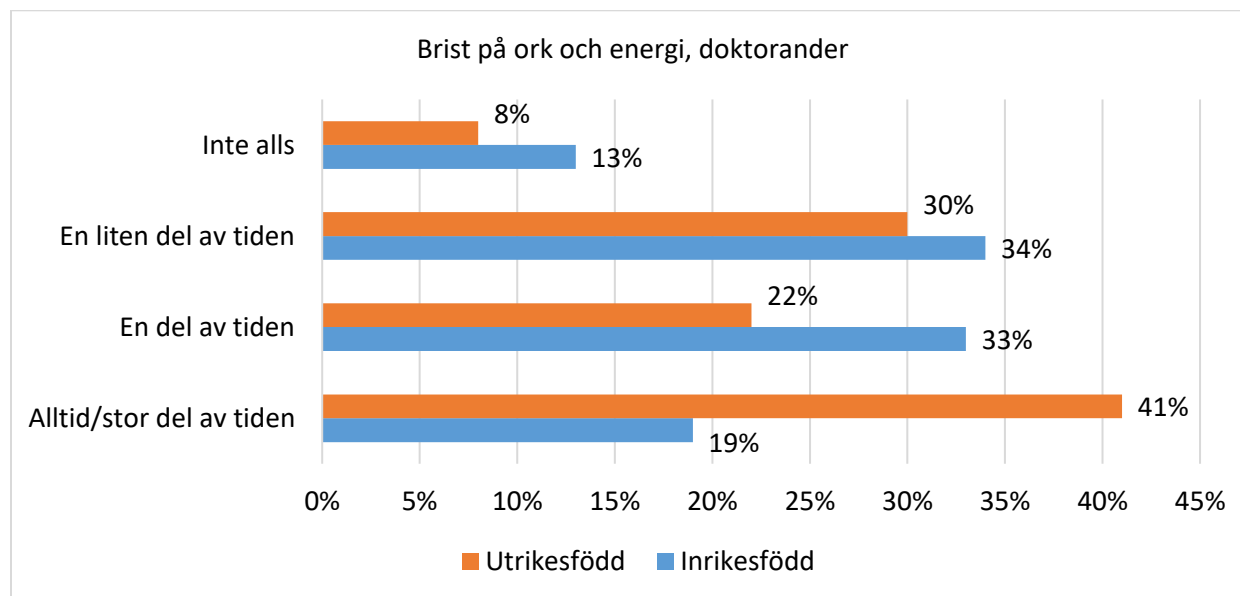
För utrikesfödda doktorander hänger mobbning ihop med hälsa. Även om antalet personer är litet, kan vi utgå ifrån att skillnaden finns i hela doktorandpopulationen.

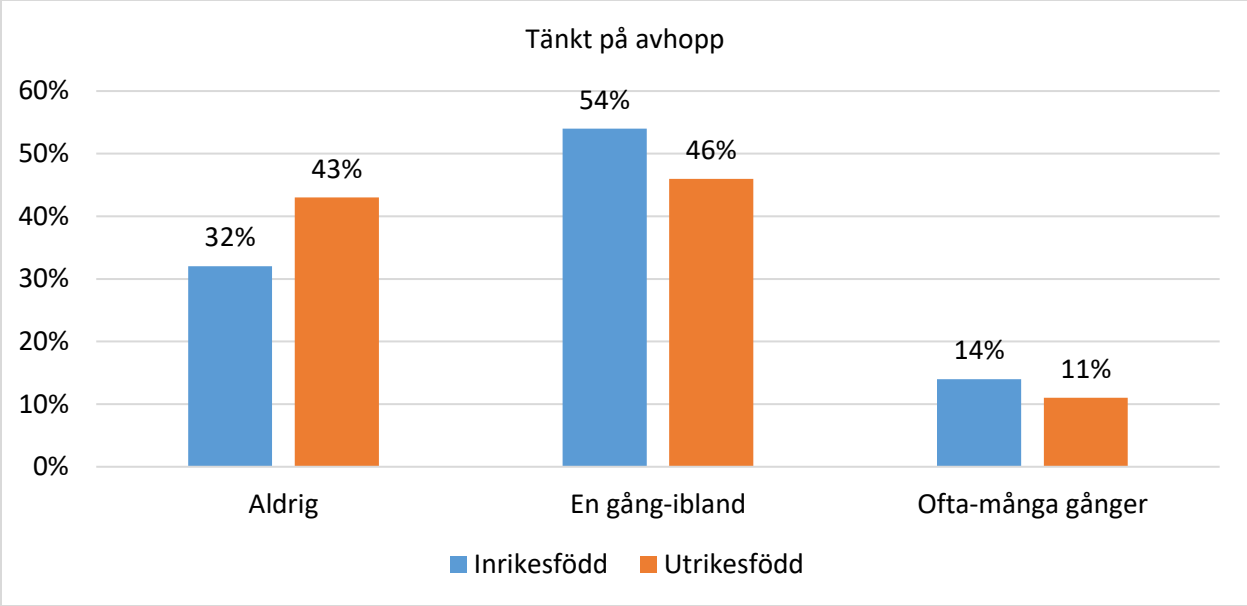
Mobbning och hälsa, doktorander, inrikesfödd		
	Mobbad	Ej mobbad
Bra hälsa	84%	85%
Dålig hälsa	16%	15%

Mobbning och hälsa, doktorander, utrikesfödd		
	Mobbad	Ej mobbad
Bra hälsa	72%	87%
Dålig hälsa	28%	13%

Över lag anger utrikesfödda doktorander mer utmattning än inrikesfödda doktorander. På frågan "Hur ofta har du under de senaste 4 veckorna saknat ork och energi?", är utrikesfödda doktoranders svar betydligt mer negativa än inrikesfödda doktoranders. Däremot skiljer sig inte doktorandgruppen som helhet från gruppen lärare/forskare. Liknande mönster följer svaren på frågan om man har haft svårt att koppla av.

Men trots att utrikesfödda doktorander alltså i flera avseenden verkar ha det tuffare än inrikesfödda doktorander, är det färre av dem som har funderat på att hoppa av doktorandstudierna. Skillnaden är signifikant.





Teknisk-administrativ personal

Sammanlagt 321 personer inom TA-gruppen svarade på enkäten. Såväl andelen utrikesfödda som andelen män respektive kvinnor motsvarar ungefär andelen i hela gruppen TA-anställda.

Antal svar teknisk-administrativ personal		
Män	Svensk bakgrund	107
	Utländsk bakgrund	14
Kvinnor	Svensk bakgrund	179
	Utländsk bakgrund	21
Total		321

Man bör komma ihåg att dessa personer kan arbeta inom den centrala förvaltningen, men också på vetenskapsområden och institutioner. De kan arbeta med allt från städning till avancerad projektledning. Vi har ingen kunskap om hur många individer som svarat från de olika kategorierna av anställda och de olika organisatoriska enheterna. T/A är alltså en mycket heterogen grupp, och det här översiktliga avsnittet kan inte säga mycket om situationen inom gruppens olika arbetsmiljöer, utan mer fokuserade undersökningar krävs för att kunna svara på frågor om mobbning och trakasserier för de olika yrkesgrupperna.

Utsatthet för sexuella trakasserier

Åtta personer, d.v.s. 2% har svarat jakande på den generella frågan om att ha varit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet under de senaste tolv månaderna. En av dem anger att detta har skett dagligen, medan övriga har råkat ut för detta "några gånger" (vilket är det lägsta alternativet). Alla dessa personer, en man och sex kvinnor, är inrikesfödda.

När det gäller de detaljerade frågor som beskriver olika slag av sexuella trakasserier, finns det en könsskillnad i svaren, men den är inte så stor att man med 95% säkerhet skulle kunna säga att den också existerar hos all T/A-personal. 16% av männen och 24% av kvinnorna har upplevt någon sådan handling åtminstone någon gång, men det är endast tre kvinnor som anger att något har hänt ofta eller många gånger, och då är det fråga om att "någon gjort sexuella anspelningar på ett obekvämt eller obehagligt sätt". Att man blir erbjuden "en befordran/uppdrag/tjänst i utbyte mot sexuella handlingar" har hänt en kvinna "en eller två gånger" och en annan "ibland". Båda dessa kvinnor är födda utanför Sverige.

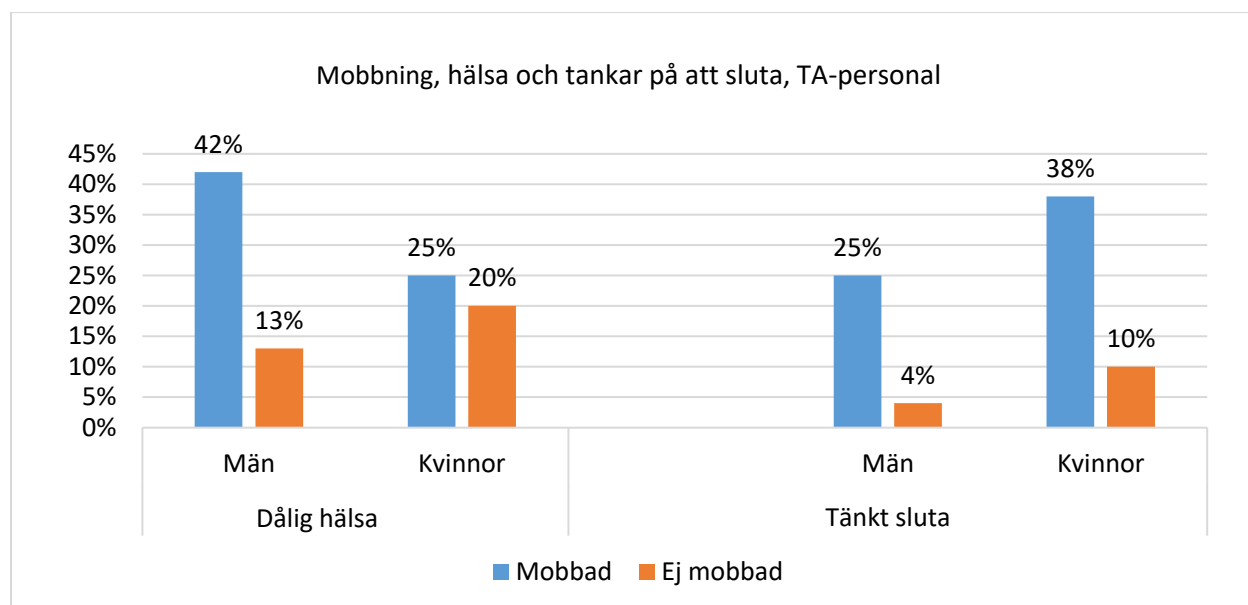
De som svarat på frågan om förövarens kön (4 män och 33 kvinnor), gör en klar köns kategorisering: männen har utsatts av kvinnor och kvinnorna av män. Inte många har svarat på frågan om trakasserarens position, men av de som har svarat har de flesta trakasserats av kollegor. Andelarna som har trakasserats av kollegor respektive chefer är ungefär lika jämfört med lärare/forskare.

Kvinnorna har pratat om det som hänt informellt med andra, medan endast en man har gjort det. Det är också 27 kvinnor som anger att de rapporterat detta. Båda siffrorna är betydligt högre än i gruppen lärare/forskare. TA-personalens arbetsförhållanden skiljer sig från dem som gäller för majoriteten av lärare/forskare och doktorander, eftersom individualitet och konkurrens är mycket mer framträdande i den akademiska karriären, vilket kan förklara en del av skillnaden.

De män som råkat ut för någon av trakasserihandlingarna anger oftare sämre hälsa och funderingar på att avsluta anställningen än de som inte har trakasserats. Det är fråga om få individer, men skillnaden är signifikant. För kvinnornas del finns inga signifikanta skillnader mellan trakasserade och icke-trakasserade i någondera frågan.

Mobbning

28 personer, eller 9% av de svarande från TA-kategorin anger att de blivit utsatta för mobbning under det senaste året, en man varje dag och en kvinna varje vecka, de övriga mera sällan. Män och kvinnor blir mobbade i ungefär lika mån. Samma gäller inrikesfödda och utrikesfödda. Antalet anställda som anger att de har blivit mobbade är större än antalet som anger att de varit föremål för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet.



Mönstret för vem som mobbar är samma som för sexuella trakasserier: De flesta har mobbats av kollegorna och färre har mobbats av chefen.

36 informanter anger att de "rapporterat det, eller något av det, de utsattes för till någon på arbetsplatsen". Antalet är större än de som anger att de blivit mobbade, så siffran är svårtydd, men verkar indikera en hög rapporteringsgrad.

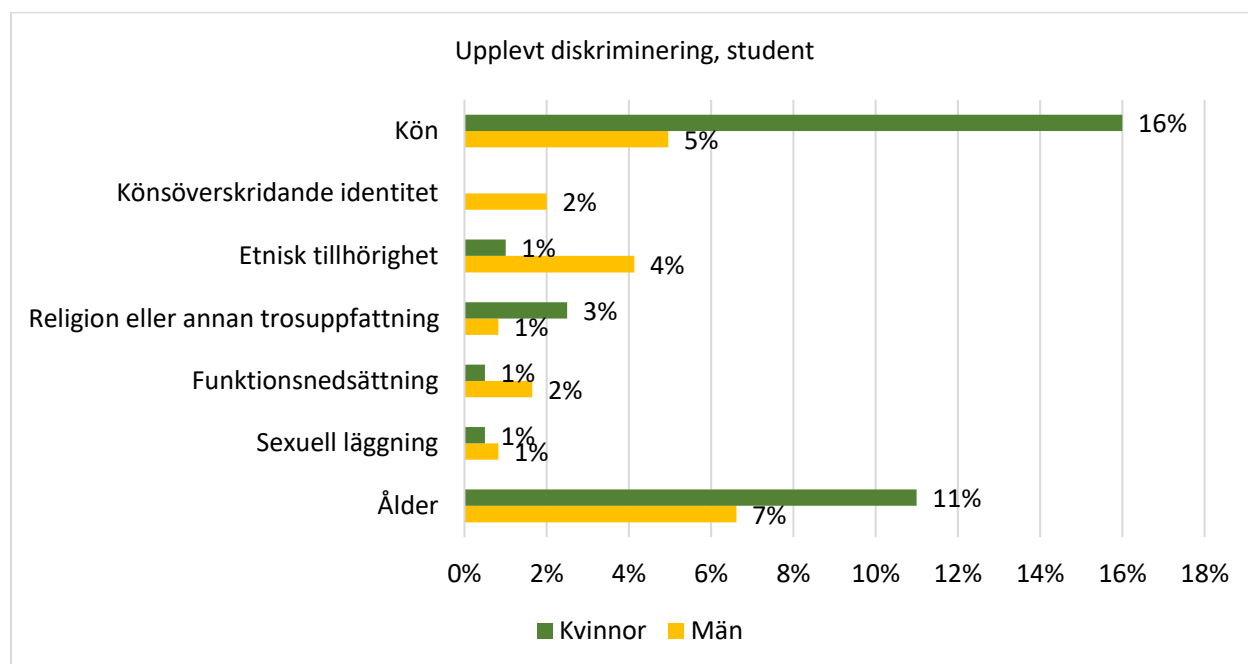
De som har blivit mobbade anger oftare att deras hälsa är "någorlunda" eller "dålig", även om skillnaden mellan mobbade och inte mobbade är signifikant bara för männens del. Bland de som upplevt mobbning anger fler av både männen och kvinnorna att de "ofta" eller "många gånger" har funderat på att sluta sin anställning än bland de som inte har blivit mobbade.

Diskrimineringsgrunder

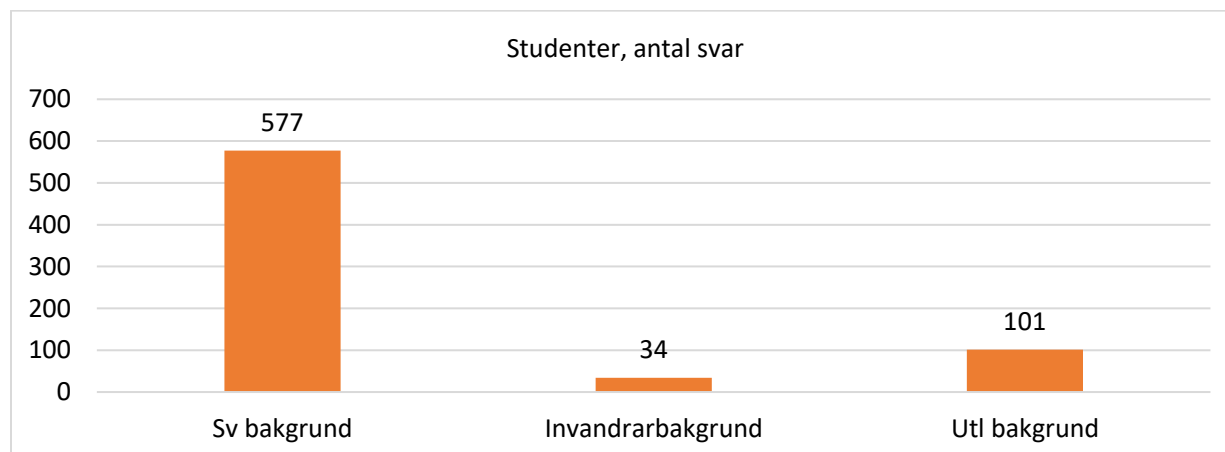
Det är få personer som upplevt diskriminering kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna. Förutom att kvinnorna, föga förvånande, upplever diskriminering på grund av kön, är det också kvinnorna som framför allt anger åldersdiskriminering.

Studenter

Enkäten skickades till 2690 studenter, och av dem svarade alltså 712, d.v.s. 26%. Av dessa var 40% män och 60% kvinnor.



I det här avsnittet används beteckningen "invandrabakgrund" om studenter som är födda i Sverige och har två utrikesfödda föräldrar. I materialet representerar de 4% av svaren, medan i studentpopulationen utgör den här kategorin 7%. Inrikesfödda studenter med en utrikesfödd förälder anses här ha svensk bakgrund. Utifrån de uppgifter som vi har är det svårt att säga om bortfallet gör urvalet skevt, men mycket av resultaten här bör ses som indikativa.



Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet

För den allmänna frågan om icke önskvärd sexuell uppmärksamhet svarar 7% av kvinnorna och 2% av männen jakande. Dessa siffror skulle dock förmodligen ha varit högre, särskilt för kvinnornas del, om enkäten inte hade skickats ut under Covid-19-pandemin, eftersom 14% av de kvinnliga studenterna (och 5% av de manliga) anger att deras utsatthet för sexuella trakasserier har minskat på grund av pandemin. I urvalet är det fem kvinnor och tre män som anger att de utsatts dagligen. Procenttalet är lågt, men det är tydligt att det förekommer dagliga sexuella trakasserier bland studenterna. Ingen av de åtta informanter som angett detta i enkäten hade rapporterat trakasserier och bara fyra anger (olika) anledningar till att inte rapportera.

Icke önskvärd sexuell uppmärksamhet		
	Män	Kvinnor
Dagligen	1% (3)	1% (5)
Varje vecka/månad	0% (1)	1% (3)
Några gånger	1% (3)	5% (22)
Nej	98% (278)	93% (395)

Som väntat har kvinnorna utsatts oftare än männen. Konfidensintervallet är 4% - 10% för kvinnor som fått icke önskvärd sexuell uppmärksamhet några gånger eller mer under det senaste året, vanligen av en medstudent, men de som trakasseras varje dag är relativt få.

Det är betydligt fler studenter som anger att de utsatts för vissa beteenden än de som svarar jakande på den generella frågan om ovälkommen sexuell uppmärksamhet. Kvinnliga studenter råkar ut för olika slag av sexuella trakasserier oftare än manliga, men det är endast i fråga om sexuella anspelningar som skillnaden är signifikant, i övrigt bör siffrorna läsas som en trend. Det är ytterst få som har angett att beteendet har förekommit "ofta" eller "många gånger". Förutom sexuella anspelningar, där 1% (6 personer) har svarat "ofta" eller "många gånger", är det för varje beteende 0-3 personer som svarat så.

På vilka sätt utsätts studenter?	Män	Kvinnor
Sexuella anspelningar	6% (16)	20% (83)
Sexuella inviter	4% (10)	10% (40)
Tagit på dig	4% (11)	7% (29)
Sexuella meddelanden i mail, SMS osv	2% (5)	4% (16)
Sexuella bilder/presenter	1% (3)	2% (9)
Visat pornografi	4% (10)	2% (7)
Blottat sig	2% (6)	1% (5)
Erbjudit något i utbyte mot sex	0% (0)	1% (4)

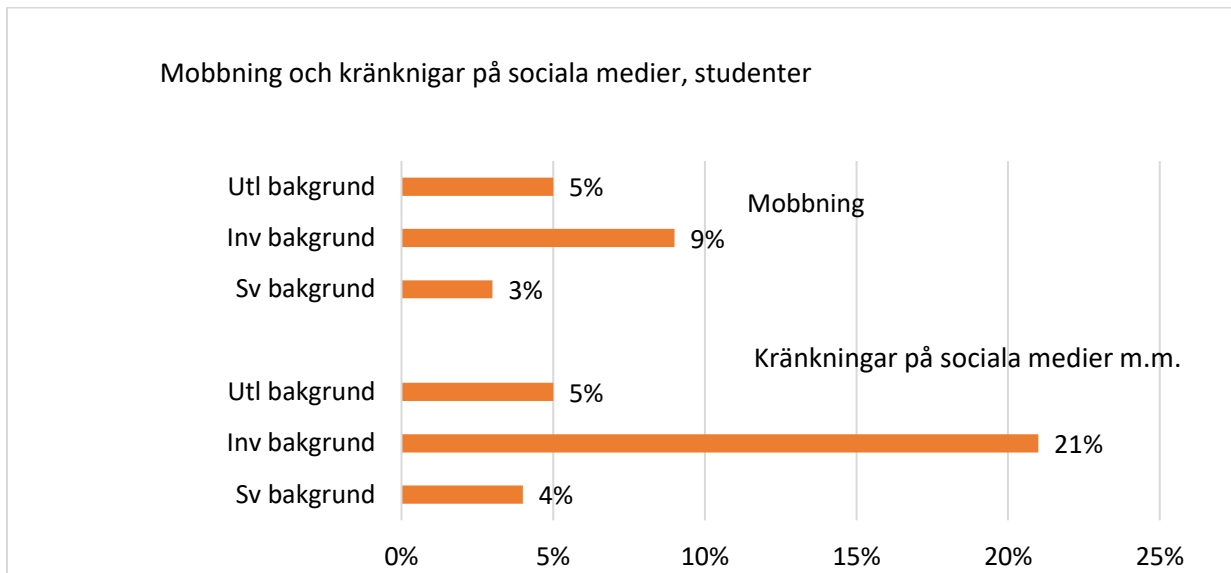
Av kvinnliga studenter som har svarat på frågan om förövaren anger 90% att de utsatts av en man, av manliga studenter anger 50% att de utsatts av en kvinna och 25% av en man. (De övriga alternativen, "båda", "annat" och "vill ej ange" täcker upp de resterande procenten.)

Vem utsatte		
Student	8%	55
Lärare/handledare	2%	11
Patient/klient/kund	1%	8
Annan	2%	12

Det finns inga signifikanta skillnader mellan studenter från olika nationella bakgrunder när det gäller sexuella trakasserier.

Mobbning

Det finns en stor skillnad mellan inrikesfödda studenter med inrikesfödda föräldrar och inrikesfödda studenter med två utrikesfödda föräldrar i hur ofta de anger att de mobbats.



Det handlar om 13 studenter med svensk och 5 studenter med invandrabakgrund som anger att de mobbats under det senaste året, men skillnaden är så stor att en skillnad kan antas finnas i hela populationen. D.v.s. vi kan anta att inrikesfödda studenter med två utrikesfödda föräldrar faktiskt upplever mobbning oftare än andra studenter. Detta gäller också kränkningar på sociala medier m.m (fråga "Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för kränkningar på sociala medier (t.ex. Facebook), via e-post eller SMS?"), vilket faktiskt tycks vara vanligare än mobbning, särskilt när det gäller studenter med invandrabakgrund. När en femtedel av studenterna med invandrabakgrund anger att de blivit trakasserade via SMS, mail eller sociala medier finns det anledning att undersöka om och på vilket sätt detta hänger ihop med deras studiemiljö, även om konfidensintervallet sträcker sig från 3% till 34%.

Även utrikesfödda studenter (91 individer i materialet) både mobbas och kränks på sociala medier signifikant oftare än inrikesfödda studenter.

Mobbningen sker främst studenter emellan. 34 studenter anger att de mobbats av andra studenter, medan endast 9 anger att de mobbats av lärare.

Interaktioner

Det finns en skillnad mellan manliga och kvinnliga studenter i hur mycket "röst" de upplever att de har. På frågorna "Upplever du att andra människor på ditt arbete gör det svårt för dig att säga din mening eller göra din röst hörd a) på möten, b) i sociala sammanhang c) i digital kommunikation anger kvinnorna oftare att de upplevt detta:

Upplever ibland, ofta eller alltid att andra människor på arbetet gör det svårt att säga ens mening eller göra ens röst hörd	Män	Kvinnor
På möten	7%	18%
I sociala sammanhang	9%	16%
I digital kommunikation	8%	18%

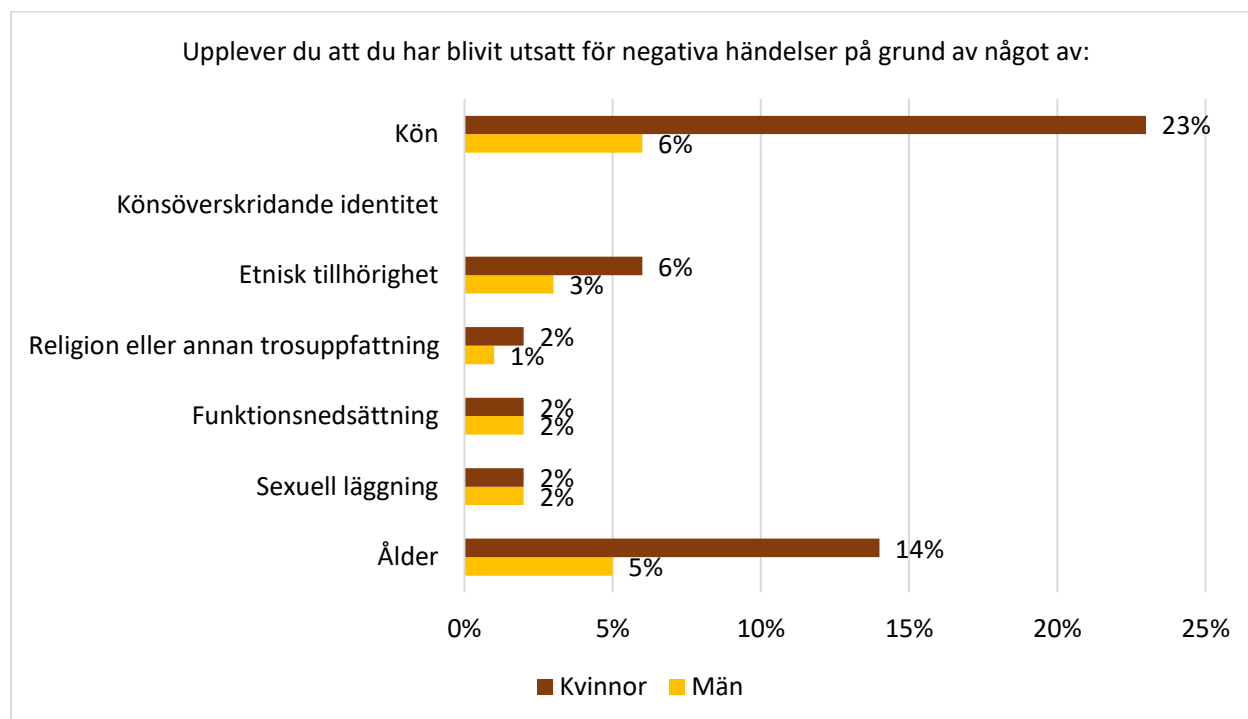
Dessa upplevelser påverkar också hälsan, särskilt för kvinnor. Vi vet dock inte vad som är orsak och verkan, om hälsan påverkas av att de inte upplever att de hörs, eller om den sämre hälsan gör att de har svårt att höras.

När det gäller hövlighetsvariablerna, finns samma mönster som hos anställda: skillnaderna när det gäller de enskilda variablerna är små, men går sammantaget åt ett håll: kvinnor och studenter med två utrikesfödda föräldrar upplever en mer ofördelaktig miljö än män och studenter med två inrikesfödda föräldrar, med ett undantag: På frågan om lärare eller studiekamrater har skämtat på ens bekostnad svarar män oftare än kvinnor att så har varit fallet. Eftersom antalet studenter med två utrikesfödda föräldrar är litet, är det svårt att påvisa signifikanta skillnader, men de som kryssmarkerats i följande tabell är signifikanta, och det är fler frågor där studenter med två utrikesfödda föräldrar anger mer negativa upplevelser än studenter med två inrikesfödda föräldrar, även om skillnaden inte är signifikant.

	Kön	Födesebakgrund
Om du behöver, är dina lärare/handledare beredda att lyssna på problem som rör dina studier?	x	x
Uppmärksammar och uppskattar dina lärare/handledare din studieinsats?	x	
Hamnar du genom dina studier i känslomässigt påfrestande situationer?	x	x
Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina lärare eller studiekamrater ...		
...inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter?	x	
...avbrutit eller "pratad över" dig?	x	x
...ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för?		x
...ignorerat dig eller undvikit att prata med dig?		x

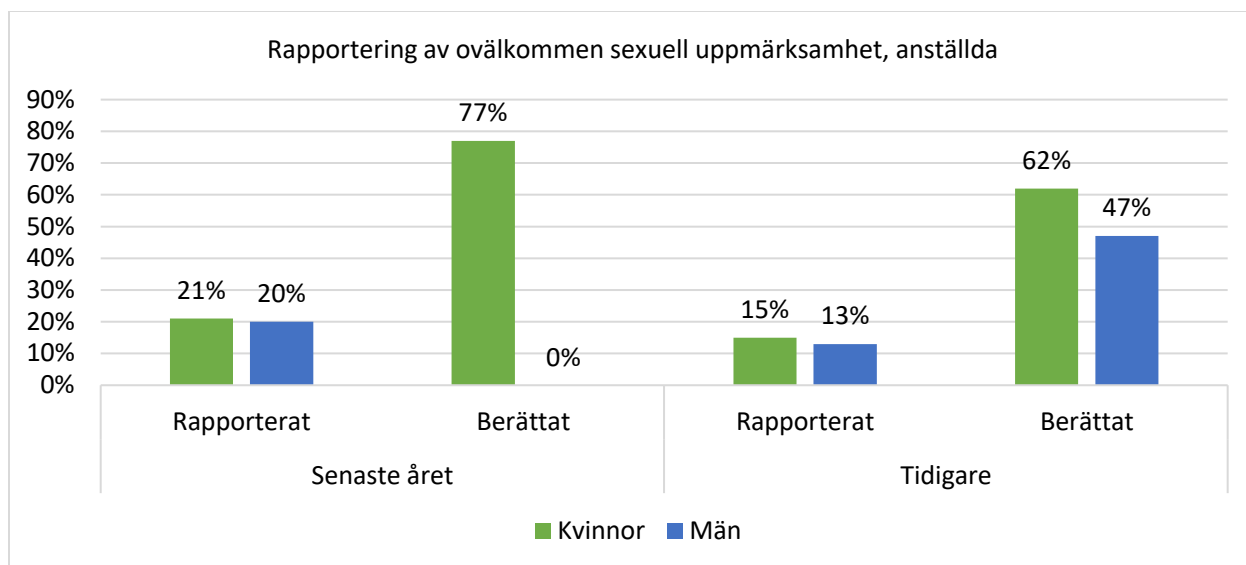
Diskrimineringsgrunderna

Det är få studenter som anger att de blivit diskriminerade utifrån någon annan diskrimineringsgrund än kön. Att kvinnliga studenter anger sig ha blivit diskriminerade på grund av sitt kön är inte särskilt förvånande. Men det är intressant att också där det finns skillnader angående andra diskrimineringsgrunder, är det fler kvinnor som har upplevt diskriminering. Könsskillnaden i förhållande till upplevd åldersdiskriminering är stor och signifikant. Eftersom prevalensenkäten inte ger några ledtrådar till vad för slags händelser det kan vara fråga om, finns det behov av ytterligare kunskap. Det är ingen student som anger diskriminering på grund av könsöverskridande identitet – men i det här urvalet (2% av alla studenter) finns inte heller någon som angett någon annan könsidentitet än kvinna eller man.



Att rapportera trakasserier

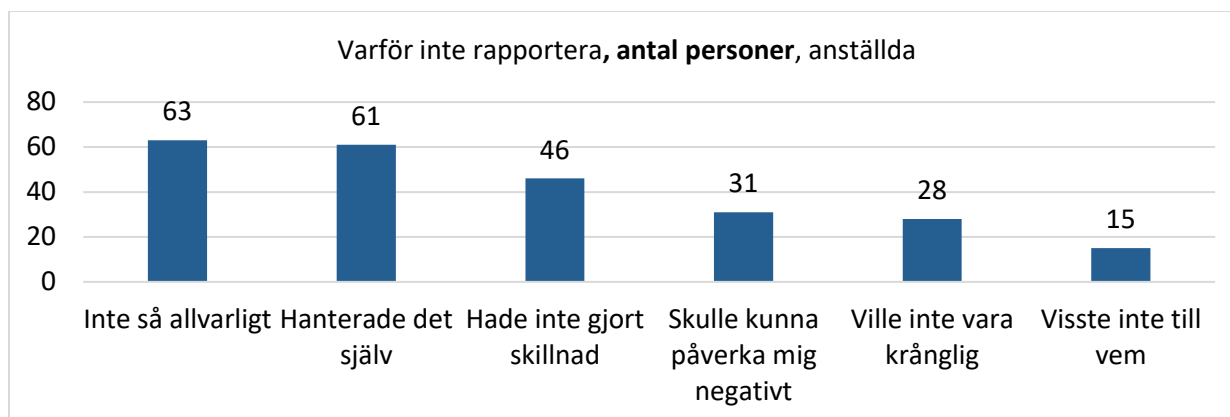
Enkäten visar att tröskeln till att rapportera (ordet som används i enkäten) tycks vara lägre vid mobbning än vid sexuella trakasserier. Ordet "rapportering" har också tolkningsutrymme. När det gäller sexuella trakasserier finns en föregående fråga om huruvida man "berättat för någon kollega/studiekamrat", vilket bör antyda att "rapportering" avser något mer officiellt, men tolkningsutrymmet angående hur och till vem man skall berätta för att man räknar det som rapportering, är fortfarande stort.



Av de anställda som svarat att de utsatts för ovälkommen sexuell uppmärksamhet under det senaste året svarade en femtedel att de rapporterat händelsen, kvinnor och män i ungefär lika hög grad. Detta är betydligt högre än hos dem som blivit utsatta tidigare än under det senaste året (d.v.s. svarat jakande på frågan "Har du tidigare än de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på arbetet?"). Där anger endast 14% att de har rapporterat. Däremot har 77% av kvinnorna men ingen (av de fyra) männen som svarat på frågan angående de senaste tolv månaderna berättat om händelsen för någon kollega. När det gäller händelser "tidigare än de senaste 12 månaderna" har dock nästan hälften, 47%, av männen och 62% av kvinnorna berättat. Siffrorna är ungefär desamma om man betraktar de enskilda trakasserihandlingarna, där frågan inte heller hade någon tidsbegränsning. Det verkar alltså som att rapporteringsgraden har ökat – men fortfarande är det bara en femtedel av ovälkommen sexuell uppmärksamhet som rapporteras, medan vetskapen om sexuella trakasserier är mera utbredd särskilt bland kvinnorna. Som jämförelse kan konstateras att av de 147 personer som angav att de utsatts för mobbning, svarade 36% på frågan och 37%, av dessa angav att de rapporterat händelserna.

Något förvånande rapporterar tidsbegränsat anställda sexuella trakasserier i högre grad än permanent anställda, medan det inte finns någon sådan skillnad när det gäller mobbning.

Kirkner, Lorenz & Mazar (2022) fann i sin studie att genusbaserade trakasserier i e-post och sociala medier anmäldes oftare än andra slag av genusbaserade trakasserier och föreslår att detta beror på att det då finns bevismaterial. Tyvärr gör inte prevalensenkäten det möjligt att fastslå om liknande också gäller för Uppsala universitets del, eftersom antalet som svarat på frågan om rapportering är litet. När man jämför anmälningsbenägenheten, har de som utsatts för "sexuella bilder, fotografier eller presenter" och "sexuellt innehåll via mail, sms eller meddelanden på sociala medier" anmält något oftare än de som utsatts för de andra trakasserihandlingarna. Siffrorna är för små för säkra slutsatser, men frågan är viktig, eftersom det ytterst kan handla om den utsattas tilltro till universitetets hantering av trakasserierärenden.



Varför rapporterar man inte sexuella trakasserier? Alla som inte har rapporterat har inte heller svarat på frågan "Varför rapporterade du inte det du utsattes för?" Siffrorna här är osäkra – sammanlagt finns det 287 svar, eftersom det var möjligt att ange flera alternativ. Därför anges bara antalet individer som en fingervisning om vad som hindrar att trakasserier inte kommer till kännedom.

Här kan man se att de vanligaste alternativen, att man hanterat situationen själv eller att det inte var så allvarligt, antyder att den som fyller i enkäten inte anser att rapportering behövs. Dessa anledningar var också vanligast i undersökningen vid Lunds universitet (Agardh m.fl., 2020) och i prevalensstudien på nationell nivå (Rudolfsson m.fl. 2022).

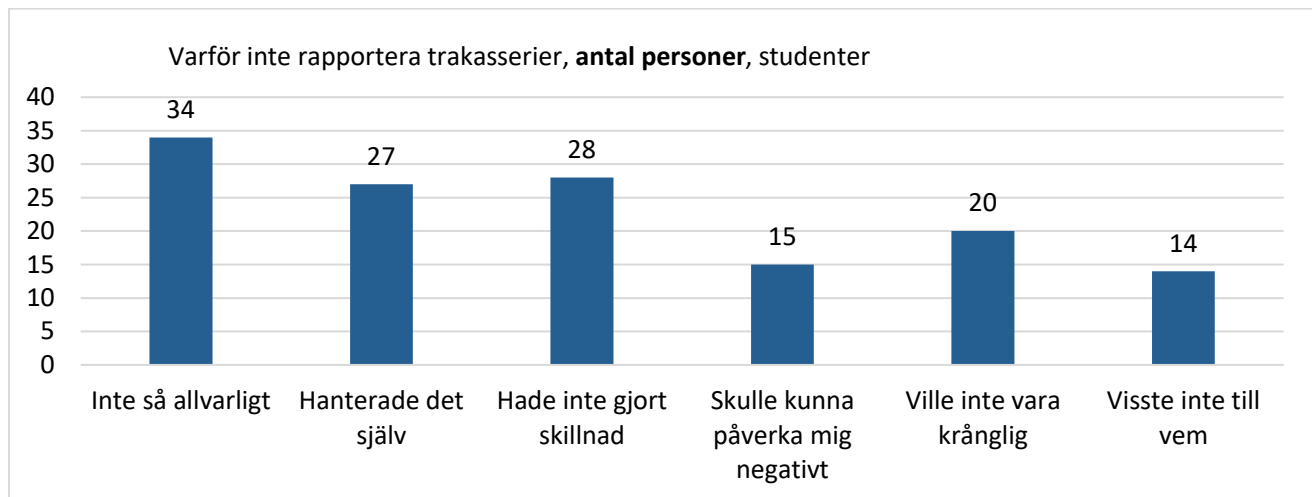
Som motsats antyder de fyra andra alternativen att det var något som hindrade rapporteringen och är därför av större intresse ur organisatoriskt perspektiv.

Endast 42 män besvarade denna fråga, så skillnaderna mellan män och kvinnor i hela populationen kan inte säkerställas. Det kan dock påpekas att en könsskillnad finns: Männerna anger oftare att det inte var så allvarligt, medan kvinnorna oftare anger att de inte ville vara krångliga, att det inte skulle ha gjort någon skillnad eller att de var oroliga för att rapportering skulle kunna påverka dem negativt. Det kan alltså inte fastslås att dessa skillnader också finns bland de anställda i allmänhet, men ger en indikation på att så kan vara fallet. Det finns dock en tydlig och signifikant skillnad mellan utrikesfödda och inrikesfödda kvinnor, där 32% av de utrikesfödda, mot 11% av de inrikesfödda kvinnorna anger alternativet "Jag visste inte vem jag skulle vända mig till". Tyvärr hade inte enkäten motsvarande detaljerade frågor när det gäller rapportering av mobbning.

Hos **studenterna** är det färre som rapporterar trakasserier. Av de 30 kvinnliga studenter som utsatts för ovälkommen sexuell uppmärksamhet under det senaste året har 4 (13%) rapporterat. Ingen av de 7 männen som har utsatts har rapporterat. Däremot har mer än hälften (52% av kvinnorna och 60% av männen) berättat om händelsen för någon studiekamrat. Även bland studenterna finns alltså utbredd vetskap om de sexuella trakasserier som förekommer, utan att detta leder till kunskap hos organisationen. Till skillnad från de anställda tycks studenterna inte heller rapportera mobbning: 31 studenter anger i enkäten att de blivit mobbade, men också där är det bara 4 kvinnor (inte samma kvinnor som rapporterat om trakasserier) som anger att de rapporterat detta. Mörkertalet för rapportering om både mobbning och trakasserier bland studenter tycks alltså vara stort.

Varför rapporterar inte studenterna? Sammanlagt är det ännu färre svar än bland de anställda och trots vissa variationer är mönstret i stort detsamma. Att "Inte så allvarligt" är det vanligaste angivna skälet

stämmer överens i undersökningen av Agardh m.fl. (2020) från Lunds universitet, där studenterna var osäkra på när händelsen var tillräckligt allvarlig för att rapporteras.



Med så få svar är det rätt meningslöst att fundera på skillnader mellan män och kvinnor eller inrikes- och utrikesfödda. Det kan bara konstateras generellt att det finns förbättringspotential, så att även studenterna vet till vem de kan rapportera trakasserier och att de har anledning att tro att rapporteringen gör skillnad.

Slutsatser

Svaren från Uppsala universitet i den nationella prevalensstudien bekräftar till stora delar det som forskning om sexuella trakasserier och mobbning redan kommit fram till. För universitetet indikerar de förbättringsområden som existerar och som hittills kanske inte har fått tillräcklig uppmärksamhet, både på universitetsövergripande och på vetenskapsområdesnivå.

Enkätresultaten bekräftar att både sexuella trakasserier och mobbning förekommer på Uppsala universitet. 11% av de anställda och 5% av studenterna anger att de mobbats under den senaste 12-månadersperioden. Färre anger att de utsatts för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet, men vid närmare frågor anger ca en fjärdedel av både anställda och studenter att de utsatts för något slags sexuella trakasserier. De generella procenttalen är dock mindre intressanta, eftersom såväl mobbning som sexuella trakasserier drabbar vissa kategorier av anställda och studenter hårdare än andra och därmed skapar ojämlika villkor för arbete och studier. Detta drabbar, inte enbart de individer som varit föremål för mobbning och trakasserier, utan också deras närmaste omgivning. I förlängningen har till exempel hälsoproblem, som orsakar förlust av effektivitet och kreativitet och eventuellt sjukskrivningar, samt omsättning av personal konsekvenser, också ekonomiska, för verksamheten. Dessutom har mobbning och trakasserier konsekvenser för den akademiska friheten i den mån de begränsar anställdas och studenters möjligheter att fritt bedriva forskning, undervisning och studier.

Resultaten av enkäten för UUs del bör ses som indikativa. Vi kan inte bedöma bortfallet, vare sig vilka som valde att inte svara, eller varför vissa frågor har en lägre svarsfrekvens än andra. Enkäten bestod endast av fasta svarsalternativ, vilket innebär att informationen är relativt begränsad. Enkäten var också relativt lång vilket också kan ha påverkat svarsmönstren. Vissa bakgrundsvariabler saknas. Till exempel skulle det ha varit fördelaktigt att utöver självskattad hälsa också kunna använda sjukskrivningsdata, eller att kunna använda ålder som variabel, särskilt när åldersdiskriminering visade sig vara något som uppfattades vara relativt ofta förekommande. Medan enkäten innehöll en definition om det ena fokusområdet mobbning, saknades en definition av det andra fokusområdet "icke önskvärd sexuell uppmärksamhet". I början av de detaljerade frågorna angavs att dessa var "frågor om olika typer av icke önskvärd sexuell uppmärksamhet som kan ske på arbetet," men det är ändå osäkert hur informanterna har tolkat frågorna.

Dock är studien omfattande, svarsprocenten är höga eller åtminstone tillfredsställande och det skulle vara svårt och mödosamt att skaffa motsvarande data på något annat sätt. Enkäten kan alltså ses som en språngbräda för vidare undersökningar och arbete kring de frågor och problem som den indikerar.

Valda resultat

För det första bekräftar enkätresultaten allmänt kända förhållanden: kvinnor oftare än män utsätts för sexuella trakasserier och män oftare än kvinnor är förövare. Mobbning sker vanligen kollegor eller studiekamrater emellan.

Enkätresultaten pekar också på förhållanden som har varit mindre uppmärksammade:

Framför allt visar resultaten att skillnaderna inte sällan är större mellan **inrikesfödda och utrikesfödda** än mellan män och kvinnor. Skillnaderna mellan män och kvinnor har, även om de fortfarande existerar, förmodligen påverkats av det jämställdhetsarbete som universitetet under flera decennier har bedrivit. Motsvarande arbete när det gäller anställda och studenter med olika nationella bakgrunder har inte ägt rum i lika hög utsträckning. Med tanke på universitetets ambition att vara ett internationellt lärosäte är det

viktigt att ett arbete för att motverka mobbning och trakasserier av utrikesfödda anställda äger rum. På studentsidan kräver också arbetet med breddad rekrytering detta.

Även om kvinnliga **doktorander** i ett antal frågor oftare än **kvinnliga lärare/forskare** indikerar att de har varit utsatta för sexuella trakasserier, är inte skillnaderna så stora att de med 95% säkerhet också finns i hela populationen. Detta kan givetvis tolkas på två sätt, antingen med tillfredsställelse för att doktoranderna inte är mer utsatta än lärare/forskare, eller med en insikt att lärare/forskare inte är mindre utsatta än doktoranderna. I vilket fall som behöver arbetet att motverka sexuella trakasserier omfatta båda grupper av anställda.

Enkätresultaten indikerar att vi inte vet särskilt mycket om **mäns situation**. Vi ser till exempel att utsatta män, särskilt när det gäller mobbning, oftare än kvinnorna har hälsoproblem, men inte om det finns en kausalitet, åt vilket håll, och hur den ser ut. Som Kirkner, Lorenz och Mazar (2022) konstaterar, kan det vara särskilt problematiskt för män att rapportera sexuell utsatthet. Möjligen gäller detta i ännu högre grad utrikesfödda män. Resultaten indikerar att det finns män i vår organisation som far illa av trakasserier och mobbning, men vår kunskap om detta är alltför bristfällig.

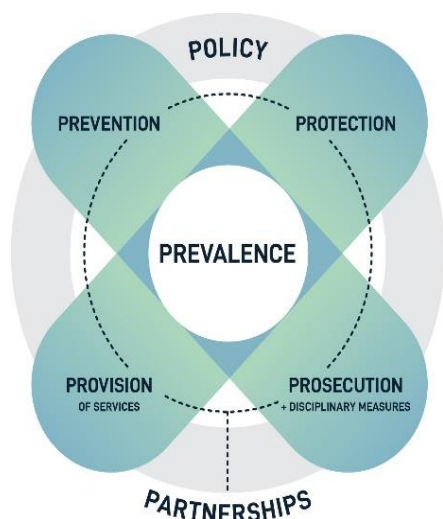
”Negativa händelser på grund av **ålder**” var relativt frekventa, faktiskt mer frekventa än negativa händelser på grund av etnisk tillhörighet, särskilt bland kvinnorna, både hos anställda och hos studenter. Eftersom vi inte har åldersuppgifter, vet vi inte om dessa informanter var äldre eller yngre än genomsnittet i den aktuella positionen. Det finns begränsat med forskning om åldersdiskriminering på universiteten, den är framför allt gjord i USA och den handlar framför allt om studenter, som har funnits vara mer negativa mot äldre studenter – men då har det handlat om mycket äldre personer än den vanliga studenten. Det har också funnits negativa attityder mot äldre forskare, men återigen handlar det om personer nära eller över normal pensionsålder och stort antal informanter i denna åldersgrupp fanns knappast i enkäturvalet. Ålder kan också vara en indikator för familjesituation, så att småbarnsföräldrar uppfattar att de råkar ut för negativa händelser på grund av den livsfas som de är i. Det är möjligt att de händelser som informanterna refererar till är åldersdiskriminering, men vi vet inte vad de innebär och var de händer, och hur de i förekommande fall bör motverkas.

Det är relativt få som **rapporterar sexuella trakasserier**. Det innebär att universitetet inte får reda på var trakasserier förekommer och därmed delvis famlar i blindo när det gäller att motverka dem. Även om många som svarat på enkäten anser att det de drabbats av inte är allvarligt, eller att de enklast hanterar det själva, finns det också anledningar att inte rapportera som påverkas av organisationens sätt att hantera anmälningarna. Enligt andra studier är en av huvudanledningarna till att inte anmäla oron för att inte bli trodd (Keisu & Regnö, 2021; Humbert m.fl., 2022) och rädslan för negativa konsekvenser (Keisu & Regnö, 2021), eftersom anmälan kan påverka anmälarens fortsatta tillvaro på högskolan negativt ännu mer än trakasserier i sig. Ett lågt antal anmälningar är i sig inte eftersträvänsvärt: ett förtroendeingivande arbete mot trakasserier kan i förstone öka siffrorna för anmälningar, vilket i så fall är en positiv utveckling.

Att hantera trakasserier

Eftersom rapportens syfte är att fungera som ett kunskapsunderlag för det kontinuerliga arbetet med jämställdhet och lika villkor vid Uppsala universitet, och eftersom enkätresultaten visar att arbete med att motverka sexuella trakasserier behövs, avslutas rapporten med ett avsnitt om vad framför allt forskare inom området genus och högre utbildning har kommit fram till när det gäller att motverka sexuella

trakasserier. UniSAFE-projektet presenterar en "7P-modell", där sju aspekter tas upp som nödvändiga för att ett universitet ska kunna komma tillrätta med sexuella trakasserier: Policy, prevalence, prevention, protection, prosecution, partnership och provision of services (Mergaert m.fl., 2023). Vissa av dem är tillämpliga på enskilda fall: protection/skyddande av de som utsatts eller de som rapporterar om trakasserier, provision of services/erbjudande av olika slags stöd för de som har utsatts och prosecution/beivran av förövare. Andra handlar om det övergripande arbetet för att minimera förekomsten av trakasserier: policy som tydligt anger organisationens förhållningssätt, inklusive dess manifestation i praktiken, prevalence/kunskapen om förekomst som behövs för att veta var och vilka slags åtgärder för prevention/förebyggande som behövs. Slutligen påpekar UniSAFE att det också behövs partnership/partnerskap med andra relevanta aktörer, som till exempel fackföreningar eller studentkårer.



UniSAFE:s modell speglar det som flera andra forskare och praktiker betonar: hanteringen av enskilda fall av trakasserier, där beivran och möjligen stöd ofta är i förgrunden, är endast en liten del av vad som är nödvändigt för att skapa en trakasserifri arbetsmiljö.

UniSAFE, liksom flera andra forskare (Bondestam & Lundqvist, 2018) påpekar att det är helt centralt att policyn är förankrad på alla ledningsnivåer, upp till högsta toppen, för att verkligen bli förverkligad. I större organisationer finns det förmodligen delar där trakasserier – både genusbaserade trakasserier i samtal och skämt och vissa former av sexuella trakasserier - har blivit normaliserade, och där man har lärt sig att hålla tyst i rädsla för repressalier oavsett om man är utsatt själv eller vill stödja en utsatt person. För att en policy ska fungera behöver sådana miljöer uppmärksammas uppifrån.

I såväl individuella som organisatoriska åtgärder riktade mot genusbaserad utsatthet får de grundläggande maktskillnaderna ofta alltför liten uppmärksamhet (Mergaert, Linková & Strid, 2023; Ranea-Triviño m.fl., 2022). Policies på olika högskolor brukar inte heller ta hänsyn till det faktum att olika minoriteter är särskilt utsatta. Trakasseripolicyn måste ta hänsyn till både formella och informella maktrelationer och genusstrukturer som finns i den akademiska miljön, för att det inte ska vara riskabelt för en anmälare att utsätta sig för den efterföljande processen (Ranea-Triviño m.fl., 2022).

När det gäller studenter vet vi knappast någonting om de informella maktskillnaderna dem emellan och hur de manifesterar sig i genusbaserade trakasserier, trots att studenter framför allt trakasseras av andra studenter. I studien av Agardh m.fl. (2020) framkommer att positioner i olika studentorgan ger både formell och informell makt gentemot andra studenter, och att informell makt dessutom kan vara kopplat till ålder eller längden på utbildningskarriären, vilket innebär att nya studenter är mer utsatta. Studenterna hamnar också i andra maktsfärer i verksamhetsförlagda perioder under professionsutbildningarna, och genusbaserade trakasserier, som utbildningsanordnaren har ansvar för att motverka, sker även där (Agardh m.fl., 2020; Rudolfsson m.fl., 2022).

Många högskolor erbjuder utbildningar, men att enbart hantera trakasserier genom utbildning kan kritiserars: det är inte en allmän brist på kunskap som är den främsta anledningen till att trakasserier förekommer. Vad som behövs är inte utbildningar om sexuella trakasserier i sig, utan hur man kan förändra arbetsmiljön så att de inte uppkommer. Därvidlag har goda resultat uppnåtts genom att utbilda

s.k. bystanders eller "åskådare", de kollegor eller medstudenter som bevittnar trakasserier, och som skulle kunna ingripa direkt (Coker m.fl., 2016; Johnson, Widnall & Benya, 2018; UHR, 2019).

I allmänhet har högskolor riktlinjer för hantering av sexuella trakasserier. En kritik av dessa är att processerna är för individcentrerade och juridifierade (Keisu & Regnö, 2021; Röding, 2022). I UniSAFE:s termer koncentrerar man sig på frågan om prosecution/beivran. Även om det kan finnas provision of services/stöd för den utsatta, är protection/skydd av den som anmäler trakasserier ofta bristfällig. Det är inte givet att det psykologiska stödet, som ofta finns utanför högskolan, har insikt i kontexten, särskilt maktförhållanden, för sexuella trakasserier inom akademien. Och när den som trakasserar är i en mer maktfullkomlig position riskerar anmälaren också rent konkreta ekonomiska och yrkesmässiga följder. Detta kan även gälla personer som stödjer den utsatta (Flecha, 2021). Dessa behöver också stöd av olika slag, eftersom de också kan bli "ifrågasatta, bestraffade, bemötta med motstånd, uthängda" (Keisu & Regnö, 2021, s. 28). Den som anmäls för trakasserier kan ha en informell maktposition på institutionen, ha allierade högre upp i hierarkin eller inflytelserika nätverk.

Utredningsplikten när det gäller sexuella trakasserier leder lätt till att beivran hamnar i fokus, vilket i sin tur innebär att frågan juridifieras: det handlar om bevisföring från den utsattas sida och motbevis eller rättfärdiganden från beivraren (Keisu & Regnö, 2021; Röding, 2022). Detta är inte nödvändigtvis i enlighet med den utsattas önskemål. Juridifieringen innebär också att trakasserier ska kunna beskrivas på ett övertygande sätt, medan flera former av trakasserier är lågintensiva och skapar obehag främst genom att fortgå under en längre tid. Ytterligare innebär juridifieringen att ärendet blir en process som rullar fram av sin egen tyngd – utsatta som har anmält berättar om känslan att de förlorar kontrollen och inte kan påverka ärendets gång genom att t.ex. föreslå lösningar. I Keisu & Regnös studie kom det fram att processerna ofta är svåröverblickbara och att de kunde se olika ut trots handläggningsordningen. En anledning till processer som inte följer ordningen kan vara att högskolan försöker gömma och glömma snarare än lösa problemet (Blazyte G. & Pilinkaite Sotirovic, 2022; O'Connor m.fl., 2021). När processen sedan har avslutats, brister ofta uppföljningen (Keisu & Regnö, 2021): även om de anmälda trakasserier skulle upphöra, kan arbetsmiljön fortfarande vara en grogrund för genusbaserad utsatthet.

Att lägga ansvaret för utredning och hantering av trakasserianmälningar på ledningen i den närmaste arbetsmiljön bortser från behovet av kunskap om just sexuella trakasseriers särdrag, och innebär också att det blir svårare att få en uppfattning av förekomst av problemet på en generell organisatorisk nivå. Både forskning och rapporter från enskilda universitet (Agardh m.fl., 2020; Röding, 2022) kommer fram till att sexuella trakasserier bäst handläggs av ett team på mer central nivå, i samarbete med chefen på aktuell enhet, d.v.s. att ansvaret för utredning och eventuell beivran, liksom skydd och stöd för den utsatta och eventuella andra anmälare lyfts från den aktuella chefen. Detta både på grund av behovet av särskild kompetens och på grund av erfarenheterna att den aktuella chefen inte sällan blir utsatt för påtryckningar och trakasserier under ärendets gång (Keisu & Regnö, 2021).

För att minska riskerna är det ett vanligt önskemål att kunna anmäla anonymt. Det kan göras möjligt genom visselblåsarfunktioner. Det finns en osäkerhet om hur sådana anmälningar kan hanteras, men även om man inte kan påbörja en individuell process, kan de ses som indikatorer på arbetsmiljöproblem, i enlighet med synen på sexuella trakasserier som något utöver individuella relationer.

Förslag till åtgärder

I det följande föreslås ett antal åtgärder som rapportens resultat, kombinerat med tidigare forskning och praktisk kunskap om trakasserier, kan ge anledning till. Rapportresultaten ger anledning till två huvudåtgärder: arbete för att öka jämlikheten mellan inrikes- och utrikesfödda samt reformering av trakasserihanteringen, inklusive hanteringen av anonyma anmälningar. Dessutom indikeras behov av fortsatt kunskapsinsamling i vissa områden, för att avgöra huruvida det finns andra arbetsmiljöproblem.

Det ingår inte i uppdraget att föreslå *hur* olika åtgärder skall förverkligas. Uppsala universitets medarbetarpolicy och policy för arbetsmiljö och lika villkor adresserar flera faktorer som har med trakasserier och mobbning att göra, och en implementering av dessa policydokument adresserar också problem som denna rapport indikerar. Här föreslagna åtgärder adresserar mer fokuserat dessa problem.

För vidare utveckling av arbetet mot sexuella trakasserier finns omfattande kunskapsresurser, där till exempel UniSAFE:s resursbibliotek (<https://unisafe-toolkit.eu/resources/>) kan utgöra en utgångspunkt. Exempel på metoder för arbete med sexuella trakasserier och mobbning kan också hämtas från ett antal andra svenska och internationella universitet.

Oavsett vilka åtgärder som anses viktiga att implementera visar både forskning och praktisk erfarenhet, att tydligt stöd från ledningsnivån är en förutsättning för att förändring ska äga rum.

1) Motverka ojämlikhet när det gäller inrikes- och utrikesfödda – utan att stigmatisera de utrikesfödda.

Det jämställdhetsarbete som har bedrivits och bedrivs kan ge fingervisningar för vad för åtgärder som behövs. *Medvetandegörande* om fenomenets existens är den första. Ojämlikheten som produceras är förmodligen till stor del omedveten, och en allmän medvetenhet i organisationen om att det finns en problematik skulle påverka olika slag av ageranden. Förutom alla anställda, med tanke på den dagliga arbetsmiljön, är medvetenheten om risken för produktion av ojämlikhet mellan inrikes- och utrikesfödda särskilt viktig för lönesättande och andra chefer, anställningskommittéer, lärare och HR-personal. Även *intern kommunikation* behöver förbättras – en indikation av det är den relativa okunskapen hos den utrikesfödda personalen om hur man rapporterar trakasserier. I ett internationellt universitet är *kompetens i interkulturell kommunikation* välbehövlig, och kompetenshöjning därvidlag är därför också önskvärd.

Att arbets- och studiemiljön på Uppsala universitet med hänsyn till trakasserier, mobbning och ohövlighet är ojämlik utifrån födelseland, är ett resultat som eventuellt främst finns på aggregerad nivå, d.v.s. det är inte säkert att de utrikesfödda som angett att de utsatts för sådana fenomen upplever att de varit utsatta just på grund av sitt ursprung. Man bör inte heller skapa en bild av att alla utrikesfödda är diskriminerade.

Arbetet med att motverka ojämlikhet baserat på födelseland försvåras av att detta inte är en uppgift som organisationer utan vidare får registrera och därmed saknas grundläggande kunskapsunderlag. Uppsala universitets mångfaldsrapporter ger en första uppskattning av antalet utrikesfödda anställda och studenter i olika organisatoriska enheter. Dessa går dock inte att kombinera med andra uppgifter, till exempel på samma sätt som jämställdhetsindikatorerna när det gäller kön. Det är troligt att det behövs manuell hantering av uppgifter för att undersöka om ojämlikhet baserat på födelseland förekommer och var. Utan sådant data är det svårt att sätta in

precisa åtgärder. Det behövs alltså ett engagemang som producerar kreativa lösningar, som är juridiskt hållbara.

2) Hantering av anmälda trakasserier

Att ha kunskap om de sexuella trakasserier som förekommer är nödvändigt för att kunna motverka dem, och en bristfällig hantering ökar snarare än minskar problemen både för individen och för arbetsmiljön. Det har funnits missnöje med Uppsala Universitets hantering av trakasserier på ett sätt som kommit till allmän kännedom, vilket kan påverka benägenheten att anmäla. Både på grund av historien och på grund av rapportens resultat, behövs en "nystart" i hantering av sexuella trakasserier med en mer robust process.

Kunskap och beprövad erfarenhet visar att, trots att sexuella trakasserier är ett arbetsmiljöproblem, skall ansvaret för hanteringen lyftas från den ansvariga chefen. Hanteringen av dessa ärenden kräver olika slag av kompetens: juridisk, psykologisk, arbetsmiljömässig och organisatorisk. Därför rekommenderas att trakasseriärenden hanteras av team som kan bygga upp och upprätthålla en kunskap, både teoretisk och erfarenhetsbaserad, och ha en överblick av vad som händer i organisationen. Eftersom trakasserier inte sällan handlar om individer med stor informell makt, bör teamet ha hög legitimitet och uppbackning från högsta ledningen. Den skall agera jordnära med kreativa lösningar utifrån den utsattes behov. UniSAFE:s rekommendationer om policyutveckling och partnerskap, liksom de juridiska aspekterna (prosecution) kan lättare förverkligas med individer som har trakasserihantering som ett särskilt ansvarsområde.

3) Anonyma visselblåsare

En fungerande kanal för anonyma anmälningar hjälper till med identifiering av problematiska miljöer, snarare än problematiska individer. Den kan användas av både någon som utsatts för trakasserier och av åskådare, som inte vill initiera en omfattande process på grund av händelsen, men ändå uppmärksamma den ansvariga ledningen om ett eventuellt problem.

Enligt lagens krav har Uppsala universitet en kanal för anonym rapportering av missförhållanden. Den är dock inte särskilt välkänd eller lätt att hitta, varken för anställda eller studenter, och bara detta faktum signalerar att organisationen inte ser denna kanal som en värdefull möjlighet att få kunskap om missförhållanden som kan vara i behov av åtgärder. Visselblåsarfunktionen behöver göras mer känd och lättare att hitta, och det behöver byggas upp processer om hur anonyma anmälningar hanteras. Enkel information för anmälare om vad för slags ärenden som kan förorsaka visselblåsning (t.ex. sexuella trakasserier) ska finnas i anslutning till visselblåsarfunktionen, liksom information om hur anmälningar kommer att hanteras och vad som inte kan göras på grund av anonymiteten.

4) Åskådarutbildning

När åskådare som i vardagliga situationer bevittnar olämpligt beteende får kunskap så att de blir medvetna om och känner igen trakasserier och får verktyg för hur man kan agera i olika situationer, kan de medverka till en miljö där trakasserier inte får fotfäste. Eftersom sådan åskådarutbildning har visat sig vara ett effektivt sätt att förhindra eskalering av trakasserier i en arbetsmiljö, borde man kunna erbjuda sådan utbildning för intresserade enheter och för enheter där risk för trakasserier har identifierats. Detta gäller även grupper av studenter.

Förutom sexuella trakasserier kan åskådarutbildning även tänkas motverka mobbning.

5) Särskild uppmärksamhet åt studenterna

a) Ingen student som hade trakasserats dagligen hade rapporterat detta. Att klargöra för studenter att universitetet tar sexuella trakasserier på allvar och att skapa möjligheter för enkel rapportering och en trygg efterföljande process behövs även för studenter.

b) Skillnaden mellan inrikesfödda studenter med och utan två utrikesfödda föräldrar, d.v.s. studenter med "svensk bakgrund" och "invandrabakgrund" är stor, särskilt när det gäller nätmobbning. Om mobbningen hänger ihop med studiemiljön, behövs det i första hand en informationsinsats om att detta är något som universitetet inte accepterar och i andra steg ett enkelt och tryggt sätt att diskutera mobbning med universitetets företrädare och i förekommande fall rapportera den.

c) När det gäller trakasserier bland studenter är "partnerskap" (en av pelarna i UniSAFE:s modell) med studentorganisationer centralt. Samarbetsformer och –forum behöver utvecklas för både det preventiva arbetet och för hantering av de trakasserier som ändå förekommer och kanske först kommer till studentkårernas kännedom.

6) Ökad information om universitetets definition, förhållningssätt och hantering av trakasserier och mobbning i olika slag av intern kommunikation.

Detta ansluter till punkterna ovan. Det är viktigt att såväl personal som studenter är medvetna och blir påmind om att det pågår arbete för att motverka sexuella trakasserier och mobbning och att det har en viktig ställning i universitetets personal- och utbildningsarbete. Såväl anställda som studenter behöver också veta hur detta arbete bedrivs.

Särskilt viktigt är att information når utrikesfödda studenter och anställda. Därvidlag är det viktigt att den inte baseras på sådana förgivettaganden om jämställdhet, rättigheter, uppfattningar om vad som utgör trakasserier och hur de bör hanteras som är normala i svenska akademiska organisationer. Detta är ett område som kräver en viss kompetens i interkulturell kommunikation.

7) Kunskapsinhämtning som första steg

Rapporten väcker en del frågor där ytterligare information behövs, för att veta om det finns arbetsmiljöproblem som behöver hanteras:

a) Vad innebär de negativa händelser relaterade till ålder, som ett antal av informanterna har upplevt? Finns det åldersdiskriminering i organisationen, och hur ser den ut i så fall?

b) Hos män finns oftare samband mellan mobbning och sexuella trakasserier och dålig hälsa än hos kvinnor. Vad handlar detta om? Lider män mer av dessa beteenden, eller råkar män med sämre hälsa oftare ut för dessa? Över lag vet vi knappast något om män som utsatta.

c) Vi har fortfarande knappast någon kunskap om de anställda och studenter som har en annan könsidentitet än kvinna/man, och deras eventuella särskilda problem med trakasserier eller mobbning. Utifrån forskning kan vi anta att särskilda problem finns.

Referenser

Agardh, A., Andersson, U., Björklund H., Elén E., Emmelin, M., Lindell L., Palmieri J., Priebe G., & Östergren, P-O. (2020) *Tellus - sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling vid Lunds universitet. Resultat baserade på enkät-, intervju- och fokusgruppsdata från anställda, doktorander och studenter*. Lund: Lunds universitet.

<https://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/2020-11/Tellus%20-%20sexuella%20trakasserier%2C%20trakasserier%20och%20kr%C3%A4nkande%20s%C3%A4rbehandlings.pdf>

Bazrafshan, H. (2017) *Mångfaldsrapport 2016. Rapport om födelsebakgrund hos anställda, studenter och doktorander vid Uppsala universitet*. Uppsala: Uppsala universitet, Personalavdelningen.

Blazyte G. & Pilinkaite Sotirovic, V. (2022). *Individual experiences and observation of gender-based violence in academia. Executive summary of the analysis of interviews with researchers at higher risk to gender-based violence*. UniSAFE project no.101006261.

<https://zenodo.org/record/7643496#.ZBNrOfbMJPZ>

Bondestam, F & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review, *European Journal of Higher Education*, 10:4, 397-419. DOI:10.1080/21568235.2020.1729833

Buchanan, N.T., Settles I.H., Hall A.T. & O'Connor, R.C. (2014). A review of organizational strategies for reducing sexual harassment: Insights from the US military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687–702.

<https://doi.org/10.1111/josi.12086>

Clinton-Sherrod, M., McKay, T., Lindquist, C., Kennedy, E. (2018). Qualitative Study of Sexual Harassment in Sciences, Engineering, and Medicine. In *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>.

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(3), 295–302. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2015.08.034>

Flecha., R. (2021). Second-Order Sexual Harassment: Violence Against the Silence Breakers Who Support the Victims. *Violence Against Women*, 27(11), 1980–1999. <https://doi.org/10.1177/1077801220975495>

Foley, M., Oxenbridge, S., Cooper, R., & Baird, M. (2022). “I’ll never be one of the boys’: Gender harassment of women working as pilots and automotive tradespeople. *Gender, Work, and Organization*, 29(5), 1676–1691. <https://doi.org/10.1111/gwao.12443>

Folke, O., Rickne, J., Tanaka, S., & Tateishi, Y. (2020). Sexual Harassment of Women Leaders. *Daedalus*, 149(1), 180–197. https://doi.org/10.1162/daed_a_01781

George, R. & Maguire, M. (2023). Including older academics in the English university: A matter of social justice. *International Journal of Inclusive Education*, 27(3), 389–402.

<https://doi.org/10.1080/13603116.2020.1858980>

- Humbert, A.L., Ovesen, N., Simonsson, A., Strid, S., Hearn, J., Huck, A., Andreska, Z., Linková M., Pilinkaite Sotirovic, V., Blazyté, G., Pereira, B. (2022) *Report on the multi-level analysis and integrated dataset*. UniSAFE Deliverable No 6:1. <https://zenodo.org/record/7540229#.ZB10ofbMLjo>
- Johnson, P.A., Widnall, S.E. & Benya, F.F. (red.)(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>
- Kahana, E., Slone, M. R., Kahana, B., Langendoerfer, K. B., & Reynolds, C. (2018). Beyond Ageist Attitudes: Researchers Call for NIH Action to Limit Funding for Older Academics. *The Gerontologist*, 58(2), 251–260. <https://doi.org/10.1093/geront/gnw190>
- Karami, A., White, C. N., Ford, K., Swan, S., & Yildiz Spinel. M. (2020). Unwanted Advances in Higher Education: Uncovering Sexual Harassment Experiences in Academia with Text Mining. *Information Processing and Management*, 57(2) <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2019.102167>
- Keisu, B-I., & Regnö, K. (2021). *Vad innebär nolltolerans i praktiken? En studie om sexuella trakasserier i akademien*. Rapport. Umeå: Umeå universitet.
- Kirkner, A.C., Lorenz, K. & Mazar, L. (2022) Faculty and staff reporting & disclosure of sexual harassment in higher education, *Gender and Education*, 34:2, 199-215, DOI: 10.1080/09540253.2020.1763923
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). *Gender-based violence and its consequences in European Academia. Summary results from the UniSAFE survey*. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf
- Mergaert, L., Linková, M., & Strid, S. (2023). Theorising Gender-Based Violence Policies: A 7P Framework. *Social Sciences (Basel)*, 12(7), 385–. <https://doi.org/10.3390/socsci12070385>
- Muhonen, T. (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(1), 131–142. <https://doi.org/10.1108/JARHE-04-2015-0026>
- O'Connor, P., Hodgins, M., Woods, D., Wallwaey, E., Palmen, R., van den Brink, M., & Kalpazidou Schmidt, E. (2021). Organisational characteristics that facilitate gender-based violence and harassment in higher education? *Administrative Sciences*, 11(4), 1–13. <https://doi.org/10.3390/admsci11040138>
- Ranea-Triviño, B., Pajares, L., Bustelo M., & Pereira, B.C.J. (2022) *UniSAFE_Report on Case Studies on the Effects and Consequences of Institutional Responses to Gender-based Violence along the 7Ps in Research Performing Organisations*. UniSAFE Report 5.2. <https://zenodo.org/record/7585857#.ZB2FKvbMLjq>
- Rudolfsson, L., Dahlman-Wright, K, Löfgren, L., Toropova, A. & Björklund, C. (2022). *Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor*. Stockholm: Karolinska institutet. <https://ki.se/media/246914/download>
- Röding, K. (2022) Umeå universitets hantering av misskötsamhet. 32 framåtsyftande förslag till förändring. Umeå: Umeå universitet. <https://www.umu.se/globalassets/centralwebb/om-umea-universitet/vision-strategi-och-regelverk/umea-universitets-hantering-av-misskotsamhet.pdf>

Simmons J, Swahnberg K (2019) Can nonresponse bias and known methodological differences explain the large discrepancies in the reported prevalence rate of violence found in Swedish studies? PLoS ONE 14(5): e0216451. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216451>

Steine, I.M., Skogen, J. C., Hysing, M., Puigvert, L., Schønning, V., & Sivertsen, B. (2021). Sexual harassment and assault predict sleep disturbances and is partly mediated by nightmares: Findings from a national survey of all university students in Norway. *Journal of Sleep Research*, 30(6), e13338–n/a. <https://doi.org/10.1111/jsr.13338>

UHR, Universitets- och högskolerådet (2019). *Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. En undersökning på regeringens uppdrag*. Rapport 2019:2. Stockholm: Universitets- och högskolerådet.

Bilaga 1. Antal svar

Nedan redovisas antal svar uppdelat på doktorander och lärare/forskare, teknisk-administrativ personal respektive studenter.

Det är totalt 2034 personer som har besvarat enkäten.

Vetenskapsområde			Doktorander	Lärare/forskare	Summa
Humsam					
	Män				
		Svensk bakgrund	76	68	
		Utländsk bakgrund	33	15	
	Kvinnor				
		Svensk bakgrund	61	56	
		Utländsk bakgrund	40	20	
Summa			210	159	369
Medfarm					
	Män				
		Svensk bakgrund	51	39	
		Utländsk bakgrund	16	19	
	Kvinnor				
		Svensk bakgrund	56	63	
		Utländsk bakgrund	32	19	
Summa			155	140	295
Teknat					
	Män				
		Svensk bakgrund	51	56	
		Utländsk bakgrund	43	39	
	Kvinnor				
		Svensk bakgrund	56	27	
		Utländsk bakgrund	40	25	
Summa			190	147	337
Total			555	446	1001

Teknisk-administrativ personal		
Män	Svensk bakgrund	107
	Utländsk bakgrund	14
Kvinnor	Svensk bakgrund	179
	Utländsk bakgrund	21
Summa		321

Studenter				
Humsam				
	Män			
		Svensk bakgrund	128	
		Invandrarbakgrund	5	
		Utländsk bakgrund	10	
	Kvinnor			
		Svensk bakgrund	207	
		Invandrarbakgrund	13	
		Utländsk bakgrund	44	
Summa			407	407
Medfarm				
	Män			
		Svensk bakgrund	27	
		Invandrarbakgrund	3	
		Utländsk bakgrund	6	
	Kvinnor			
		Svensk bakgrund	60	
		Invandrarbakgrund	5	
		Utländsk bakgrund	10	
Summa			111	111
Teknat				
	Män			
		Svensk bakgrund	83	
		Invandrarbakgrund	6	
		Utländsk bakgrund	19	
	Kvinnor			
		Svensk bakgrund	72	
		Invandrarbakgrund	2	
		Utländsk bakgrund	12	
Summa			194	194
Total				712

Bilaga 2. Enkätens frågor om trakasserihandlingar

De kryssmarkerade har använts i rapporten

I ditt arbete, har det hänt att någon:	
ställt frågor om ditt privatliv på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	
tittat på dig på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	
gjort sexuella anspelningar på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	X
fällt kommentarer om ditt utseende eller ålder på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	
gjort sexuella inviter eller bett om att träffas utanför arbetet på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	X
skickat, gett eller visat dig sexuella bilder, fotografier eller presenter på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	X
blottat sin kropp för dig?	X
visat dig pornografiska bilder eller filmer?	X
skickat sexuellt innehåll via mail, sms eller meddelanden på sociala medier på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	X
kontaktat dig via mail, sms eller meddelanden på sociala medier på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	
tagit i dig på ett sexuellt sätt t.ex. genom att ta tag i, hålla fast, kyssa, krama eller smeka på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	X
erbjudit dig en befordran/uppdrag/tjänst i utbyte mot sexuella handlingar?	X
hotat/antytt att undanhålla en befordran/uppdrag/tjänst om du inte har ställt upp på sexuella handlingar?	X