



LUNDS
UNIVERSITET

Tellus - sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling vid Lunds universitet

Resultat baserade på enkät-, intervju- och fokusgruppsdata från
anställda, doktorander och studenter.

Maj 2020

Anette Agardh, Ulrika Andersson,
Hanna Björklund, Einar Elén,
Maria Emmelin, Lena Lindell, Jack Palmieri, Gisela
Priebe, Per-Olof Östergren

Rektor har ordet

Som rektor, medarbetare och medmänniska vill jag se ett universitet fritt från trakasserier och sexuella trakasserier. Jag vill att alla ska kunna ha en arbets- och studiemiljö där vi känner oss trygga – en kreativ och analytisk miljö där kunskapen står i fokus. Men hur når vi dit?

För att förstärka det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier behövde vi först ta reda på hur förekomsten av sexuella trakasserier ser ut inom universitetet samt i vilka situationer och relationer risken uppstår. Därför fick professor Anette Agardh våren 2018 i uppdrag att leda det treåriga forskningsbaserade projektet Tellus.

Slutrapporten från Tellus har kommit. Nu vidtar det kanske viktigaste arbetet att ta tillvara erfarenheterna som studenter och anställda har delat med sig av till Tellus-projektet.

Efter Tellus-projektets rekommendationer har vi avsatt resurser till en förstärkt stödstruktur som ska arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier samt ge stöd till chefer för korrekt hantering vid fall av sexuella trakasserier.

Jag uppmuntrar er alla att ta del av Tellus-rapportens slutsatser och ta med er dessa erfarenheter och iakttagelser i er vardag. En större medvetenhet om problemen bidrar till en bättre hantering när något händer.

Jag vill tacka Anette Agardh och hennes arbetsgrupp för arbetet med Tellus-projektet. Ett varmt tack också till alla studenter och anställda som har tagit er tid att delta i intervjuer och att svara på enkäten.

Torbjörn von Schantz

rektor

Innehållsförteckning

Rektor har ordet	2
Innehållsförteckning	3
Inledning	5
Kort om Tellus	6
Sammanfattning	8
Inledning/bakgrund.....	8
Metod	8
Resultat.....	8
Förekomst	8
Bevittnat sexuella trakasserier	9
Former	9
Vem utsätter?	9
Var sker de sexuella trakasserierna?.....	10
Förekomst av alkohol.....	10
Betydelsen av makt (position)	10
För vem berättar man?.....	11
Förtroendet för universitets handläggning.....	12
Allmän hälsa och psykisk hälsa.....	12
Kränkande särbehandling och trakasserier.....	12
Metod	13
De kvalitativa delstudierna – individuella intervjuer och fokusgruppsdiskussioner	13
Urval	13
Datainsamling	13
Analys.....	13
Enkätstudien	14
Resultat kvalitativa studier	15
Syn på och former av sexuella trakasserier	15
Maktstrukturer och arbetsplatskultur i relation till sexuella trakasserier	16
Arenor där sexuella trakasserier förekommer	17
Hinder för att berätta om eller rapportera sexuella trakasserier	18
Universitetets roll och agerande.....	19
Deltagarnas förslag till att stärka arbetet mot sexuella trakasserier vid Lunds universitet.....	21
Resultat enkätstudie	23
Anställda och doktorander	23
Beskrivning av de som svarat på enkäten.....	23
Rapporterad förekomst av upplevda sexuella trakasserier	24
Typ av rapporterade sexuella trakasserier	26
Platsen för sexuella trakasserier	29
Förövare (den utpekade) av rapporterade sexuella trakasserier	31

Berättat om upplevelser av sexuella trakasserier och/eller gjort en anmälan.....	33
Anledningar till att sexuella trakasserier inte rapporterats	35
Bevittnat sexuella trakasserier	36
Utsatt andra för sexuella trakasserier	38
Samband mellan sexuella trakasserier och hälsa	38
Rapporterad förekomst av kränkande särbehandling.....	40
Rapporterad förekomst av trakasserier.....	42
Förtroende för hanteringen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet.....	44
Studenter.....	46
Beskrivning av de som svarat på enkäten.....	46
Rapporterad förekomst av upplevda sexuella trakasserier	46
Typ av rapporterade sexuella trakasserier	48
Platsen för sexuella trakasserier	51
Förövare (den utpekade) av rapporterade sexuella trakasserier	54
Berättat om sexuella trakasserier och/eller gjort en anmälan	55
Anledningar till att sexuella trakasserier inte rapporterats	58
Bevittnat sexuella trakasserier	59
Utsatt andra för sexuella trakasserier	60
Samband mellan sexuella trakasserier och hälsa	61
Rapporterad förekomst av kränkande behandling	63
Rapporterad förekomst av trakasserier.....	64
Förtroende för hanteringen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet.....	65
Deltagarnas förslag till att stärka arbetet mot sexuella trakasserier vid Lunds universitet	68
Sammanfattande diskussion	69
Förekomst, synen på och former av sexuella trakasserier och sexuellt våld.....	69
Den utpekade – förövaren.....	70
Arenor där sexuella trakasserier förekommer	71
Maktstrukturer och arbetsplatskultur i relation till sexuella trakasserier	73
Att berätta om och att anmäla sexuella trakasserier	74
Universitetets roll och agerande inklusive förtroende för universitetet	75
Sexuella trakasserier och hälsa.....	75
Trakasserier enligt diskrimineringslagen och kränkande särbehandling.....	76
Referenser	77

Inledning

Våren 2018 initierade rektor Torbjörn von Schantz det treåriga forskningsbaserade projektet Tellus, som ett svar på #Metoo, #Akademikeruppropet och de diskussioner som följde inom och utanför universitetsvärlden. Uppropen gav människor i olika branscher i Sverige och globalt möjligheten att anonymt dela med sig av sina erfarenheter av olika former/typer av sexuella trakasserier genom åren. Reaktionerna på uppropen var blandade, många reagerade med chock, andra reagerade med igenkänning och lättnad över att det pratades om det. Det fanns även de som reagerade med misstro över sanningshalten i berättelserna och om sexuella trakasserier verkligen var vanligt förekommande. Samtidigt höjdes röster med krav på att sexuella trakasserier i arbetslivet måste upphöra, blandat med röster som krävde fakta i siffror på hur vanligt förekommande det är. Samma diskussioner kunde höras inom Lunds universitet.

Universitetet hade vid tidpunkten för #Metoo, oktober 2017, ett stödmaterial riktat till chefer (publicerat november 2016), med råd och en checklista för hur trakasserier och sexuella trakasserier bör hanteras, enligt lagar och förordningar. Den universitetsgemensamma sektionen HR hade sedan början av 2017 löpande hållit en workshop om hantering av kränkningar och trakasserier (inklusive sexuella trakasserier) för HR-personal och chefer. Fokus låg på den arbetsrättsliga hanteringen, medan den hantering som rörde studenter som utsätter andra hänfördes till disciplinnämnden. Statistiken över befintliga ärenden som hanterats inom universitetet var bristfällig. Endast en handfull ärenden kunde sökas fram i diariet för de senaste fem åren. Samtidigt kunde sektionen HR och avdelningen för juridik referera till betydligt fler incidenter där de varit inblandade i rådgivning.

Uppropen ledde till en ökad efterfrågan på kunskap om rättigheter, skyldigheter och ansvar för anställda, chefer och studenter inom universitetet. De ledde även till krav på åtgärder mot sexuella trakasserier men även till ett ifrågasättande av behovet av förebyggande insatser när antalet registrerade ärenden var så få. Diskrimineringslagen (kap 2 § 3 och §7 samt kap 3) tar emellertid inte hänsyn till antalet ärenden utan ställer krav på organisationen att skyndsamt utreda och åtgärda alla händelser som misstänks vara sexuella trakasserier samt att systematiskt arbeta förebyggande mot sexuella trakasserier, i förhållande till anställda och studenter. Det får inte förekomma sexuella trakasserier vid Lunds universitet.

Diskussionerna inom universitetet ledde fram till att rektor Torbjörn von Schantz fattade beslut om att tillsätta ett forskningsbaserat projekt som syftade till att ta fram kunskap om erfarenheter och faktisk förekomst av sexuella trakasserier vid universitetet och om hur stödet för verksamhetens hantering och det förebyggande arbetet kan stärkas och utvecklas. Anette Agardh, professor i global hälsa, fick uppdraget att leda projektet där tyngdpunkten legat på att lyssna på medarbetare, studenter och doktorander. Projektets namn, Tellus (tell us), syftar just på detta.

Denna rapport sammanfattar och presenterar resultaten från det kunskapsunderlag som samlats in. Rapporten beskriver även några av de förslag på åtgärder och utvecklingsinsatser för det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier inom universitetets verksamhet som medarbetare och studenter framfört. Det är viktigt att notera att de resultat som presenteras i rapporten till stor del är beskrivande och att materialet, ska bli föremål för fördjupade kvalitativa såväl som kvantitativa analyser av möjliga orsakssamband inom ramen för ett specifikt forskningsprojekt som finansieras av vetenskapsrådet. Detta vetenskapliga arbete kommer att kunna bidra med kompletterande underlag till det fortsatta arbetet vid Lunds universitet..

Kort om Tellus

Projektledaren, Anette Agardh, fick i uppdrag att sätta samman en projektgrupp med forskare inom juridik, psykologi, arbetsmiljö och sexuell hälsa. Gruppen kompletterades med administrativt stöd från universitetets centrala verksamhet inom HR och utbildningsfrågor samt en studeranderepresentant utsedd gemensamt av studentkårerna. Projektgruppen består nu av Anette Agardh, professor i global hälsa, Ulrika Andersson, professor i straffrätt, Gisela Priebe, docent i psykologi, Per-Olof Östergren, professor i socialmedicin, Lena Lindell, personalkonsult på sektion HR, Hanna Björklund, samordnare på sektion Student och utbildning, Einar Elén, studentrepresentant, Kopplat till Tellus finns även ett forskningsprojekt med finansiering från Vetenskapsrådet där forskningsteamet består av forskarna i projektgruppen samt Maria Emmelin, professor i global hälsa och Jack Palmieri, doktorand i Folkhälsa.

Den projektplan som togs fram och beslutades i april 2018 bygger på en cykel i fyra faser. Behovsanalysen är fas 1 och ligger till grund för fas 2, där ett förslag till åtgärdsplan ska arbetas fram. Denna rapport är en sammanfattning av fas 1 och en inledning till fas 2, som till en viss del genomförs parallellt med fas 3, implementering och kvalitetssäkring av den framtagna åtgärdsplanen och kontinuerliga uppföljningar Fas 4, kommer att bestå av utvärderingar av implementerade åtgärder.



Behovsanalysen i fas 1 skedde i två steg. Först genomfördes en kvalitativ del där projektet, genom djupintervjuer och fokusgrupper, samlade in berättelser om erfarenheter av och syn på sexuella trakasserier från anställda och studenter. Syftet var att få en bild av erfarenheter rörande var, hur och när sexuella trakasserier kan förekomma i verksamheten, men även om vem som kan utsätta andra och vem som kan bli utsatt. Även chefers upplevelser av hanteringen av ärenden, deras kunskap och hur de ser på sitt eget ansvar var viktigt att dokumentera i detta steg. I fokusgrupperna samtalande man mera generellt om sexuella trakasserier som fenomen och deltagarna fick möjlighet att reflektera över universitetets verksamhet och organisation i förhållande till sexuella trakasserier.

Den kvalitativa kunskapsinsamlingen pågick under hösten 2018 och våren 2019. Det kvalitativa materialet låg till grund för framtagandet av den enkät som användes i insamlingen av kvantitativa data. Enkäten breddades till att omfatta även trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen samt kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4. Enkäten

utarbetades i två versioner, där en var anpassad för anställda och doktorander och en för studenter och båda översattes till engelska. Utskicket var webbaserat och enkäten var öppen att besvaras från mitten av november 2019 till början av februari 2020.

Redan tidigt våren 2020 presenterades de preliminära resultat från såväl det kvalitativa som det kvantitativa materialet vid två tillfällen, en presentation riktad till anställda och en till studenter. Presentationerna genomfördes på både svenska och engelska. I samband med detta skrevs ett pressmeddelande och en debattartikel. För projektet var det viktigt att ge en snabb återkoppling till alla som engagerat sig i undersökningarna. Projektgruppen ville värna om en öppen och aktiv kommunikation där alla intressenter kan följa projektets progression. Det var också viktigt att markera att Tellus nu övergick till fas 2 där en åtgärdsplan ska utvecklas. Som en förberedelse för detta inbjöd även projektgruppen representanter från samtliga fakulteter till dialoger kring arbetet med sexuella trakasserier och deras behov av stöd och förslag till åtgärder.

Sammanfattning

Inledning/bakgrund

Våren 2018 initierade rektor Torbjörn von Schantz det treåriga forskningsbaserade projektet Tellus som ett svar på #Metoo, #Akademikeruppropet och de diskussioner som följde inom och utanför universitetsvärlden. Syftet var att ta fram kunskap om förekomst och erfarenheter av sexuella trakasserier vid Lunds universitet samt att få en fördjupad förståelse för sexuella trakasserier i förhållande till arbets- och studierelaterade normer och attityder. För att besvara dessa frågor har projektet nu utfört intervjuer och fokusgruppsdiskussioner samt en enkätundersökning. Målet är att utifrån analyser av detta material kunna ge kunskapsbaserade förslag till åtgärder för att stärka och utveckla det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier vid universitetet.

Metod

Deltagare till studierna rekryterades genom annonsering och mail som skickades ut till samtliga anställda, doktorander och studenter. Målsättningen var att samtliga fakulteter, personalkategorier, studenter och doktorander skulle vara representerade.

Cirka 30 fokusgruppsdiskussioner och 50 intervjuer skulle genomföras för att få både bredd och djup i materialet. I fokusgruppsdiskussionerna deltog personer som var intresserade av att i grupp diskutera normer och strukturer kring sexuella trakasserier vid Lunds universitet, oavsett egen erfarenhet av sådana trakasserier. Intervjuerna genomfördes med personer som upplevt att de i samband med sitt arbete/studier vid Lunds universitet hade utsatts för sexuella trakasserier, personer som upplevt/bevittnat att andra hade utsatts och personer som själva hade utsatt andra.

Fokusgruppsdiskussionerna och intervjuerna genomfördes parallellt under hösten 2018 och våren 2019. Totalt genomfördes 61 intervjuer och 21 fokusgrupper.

Enkäten utformades i två varianter, en för anställda/doktorander och en för studenter. Frågorna baserades på en genomgång av den vetenskapliga litteraturen, särskilt avseende sexuella trakasserier och arbetsplatsrelaterad hälsa och på resultaten från de kvalitativa delstudierna. Utskicket skedde via e-post i november 2019 och gick till samtliga anställda och doktorander samt till alla studenter som var registrerade under höstterminen detta år. Inkomna svar kunde inte knytas till en särskild e-postadress och blev därmed anonymiserade. Enkäten fanns tillgänglig under nio veckor och under denna tid gjordes två påminnelser via e-post. Svarefrekvens var 34% för anställda och doktorander och 32% för studenter.

Resultat

Förekomst

Bland anställda och doktorander uppger 25% av kvinnorna och 7% av männen att de någon gång under sin anställning vid Lunds universitet har blivit utsatta för sexuella trakasserier. Bland svarande kvinnor uppgav 8% att detta skett under senaste 12 månaderna, motsvarande siffra för männen var 3%. Andelen som uppgav att det skett för mellan ett och tre år sedan var 9% bland kvinnor och 3% bland män. Störst andel av kvinnorna, 16%, uppgav att det skett för mer än tre år sedan, bland männen uppgav 3% detta.

Bland studenterna uppger 27% av kvinnorna och 11% av männen att de någon gång under sin tid som student vid Lunds universitet upplevt att de blivit utsatta för sexuella trakasserier. Bland svarande kvinnor uppgav 19% att detta skett under

senaste 12 månaderna, motsvarande siffra för männen var 8%. Andelen som uppgav att det skett för mellan ett och tre år sedan var 12% bland kvinnor och 4% bland män. Bland kvinnor uppgav 4% att det skett för mer än tre år sedan, bland männen uppgav 3% detta. Av samtliga studenter som upplevt att de blivit utsatta uppgav över 80% av både kvinnor och män att den som utsatt dem var en annan student medan 8% av kvinnorna och 6% av männen rapporterar att den som utsatt dem var en anställd eller en doktorand vid Lunds universitet.

Bevittnat sexuella trakasserier

Bland anställda och doktorander uppgav 26% av kvinnorna och 20% av männen att de har bevittnat sexuella trakasserier på sin arbetsplats vid Lunds universitet. Bland studenter svarar 24% av kvinnorna och 22% av männen, fler bland yngre studenter, att de under sin tid vid Lunds universitet har bevittnat sexuella trakasserier.

Former

De vanligaste formerna av sexuella trakasserier som anställda och doktorander uppgav att de utsatts för är ovälkomna antydande blickar eller gester, ovälkomna kommentarer och ”oavsiktlig” kroppskontakt. Även studenterna anger i första hand ovälkomna antydande blickar eller gester, ovälkomna kommentarer och ”oavsiktlig” kroppskontakt. Dessa resultat ligger i linje med tidigare liknande undersökningar.

Tio anställda/doktorander (8 kvinnor och 2 män) uppgav att de har erfarenhet av våldtäktsförsök eller fullbordad våldtäkt. Bland studenterna är motsvarande siffra 125 bland kvinnorna och 24 bland männen. Det innebär att 2,1% av de kvinnliga studenterna och 0,7% av de manliga studenterna uppgav att de blivit utsatta för våldtäkt eller våldtäktsförsök i samband med sina studier vid Lunds universitet eller i studentlivet. Det är alltså en betydligt större andel bland studenterna än bland anställda och doktorander, vilket delvis kan förklaras av att studenter ofta har funnits vid Lunds universitet under kortare tid än anställda och doktorander.

I intervjuerna berättar flera deltagare om sexuella trakasserier långt tillbaka i tiden, men som ändå satt spår under lång tid. Sexuella trakasserier som antydande blickar/gester eller ovälkomna kommentarer sägs i fokusgrupperna accepteras i vissa arbetsplatskulturer och förblir då oemotsagda av andra närvarande. Det är alltså en betydligt större andel bland studenterna än bland anställda och doktorander vilket även måste ses i relation till att studenter ofta har funnits vid Lunds universitet under kortare tid än anställda och doktorander

En större andel kvinnor med personalansvar än kvinnor utan sådant ansvar uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier.

Vem utsätter?

Bland kvinnliga anställda och doktorander som uppgav att de blivit utsatta för sexuella trakasserier anger 94% att de blivit utsatta av en man, 3% av en kvinna och 4% av en icke-binär person eller person med okänd könsidentitet. Motsvarande siffror för manliga anställda och doktorander är 15%, 71% respektive 13%. För denna fråga och vissa andra frågor var flera svarsalternativ möjliga och därför blir inte den sammanlagda procenten 100%.

Bland kvinnliga anställda och doktorander som uppgav att de blivit utsatta anger 71% att de blivit utsatta av en anställd, 9% av en doktorand, 7% av en student och 21% av annan person som de träffat genom sitt arbete vid Lunds universitet. Motsvarande siffror bland manliga anställda och doktorander är 54%, 15%, 14% resp. 15%.

Bland kvinnliga studenter som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier anger 95% att de blivit utsatta av en man, 4% av en kvinna och 1% av en icke-binär person eller person med okänd könsidentitet. Motsvarande siffror för manliga studenter är 34%, 67% respektive 7%.

Bland kvinnliga och manliga studenter som blivit utsatta uppger 84% resp. 86% att en annan student varit förövare, 8% bland kvinnorna och 5% bland männen uppger en anställd eller doktorand vid Lunds universitet och 10% av kvinnorna och 6% av männen uppger en person som man kommit i kontakt med i samband med verksamhetsförlagd utbildning eller en annan extern person som man träffat i samband med sina studier.

Det är viktigt att notera att sexuella trakasserier som har samband med arbete eller studier vid universitetet inte enbart utförs av andra anställda, doktorander eller studenter utan även av personer som man möter i samband med verksamhetsförlagd utbildning, fältstudier eller liknande.

I enkäterna uppger 3% av de manliga och 2% av de kvinnliga anställda/doktorander att de vid något tillfälle inom ramen för sin anställning vid Lunds universitet agerat på ett sätt som i efterhand känts mindre lämpligt eller ovälkommet och kan ha upplevts som sexuella trakasserier. Motsvarande siffror för studenterna är 7% bland männen och 2% bland kvinnorna.

Var sker de sexuella trakasserierna?

Bland anställda och doktorander som uppger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier anger 71% att detta skett inom universitetets lokaler, 32% inom universitetsanknuten verksamhet men inte i universitetets lokaler, och 10% på annan plats. För studenterna är situationen den omvända med 23% som upplevt sexuella trakasserier inom universitetets lokaler, 11% utanför universitetet men i samband med undervisning, praktik eller liknande, och 73% under studentsociala aktiviteter.

Förekomst av alkohol

I intervjuer och fokusgrupper med anställda/doktorander och studenter nämns alkohol som en bidragande faktor till sexuella trakasserier när dessa sker i sociala sammanhang som har anknytning till arbete eller studier, såsom afterwork, fester eller konferenser. Studenterna anser att alkohol spelar en stor roll i studentlivet och att alkohol ofta används som ursäkt av både de som trakasserar och deras vänner. Bland de enkättagarna som uppger att de utsatts för sexuella trakasserier anger 20% av anställda/doktorander och 65% av studenterna att den som utsatte dem varit påverkad av alkohol.

Betydelsen av makt (position)

I både intervjuerna och fokusgrupperna betonar deltagarna betydelsen av makt och maktpositioner när det gäller risken för att utsättas för sexuella trakasserier. Anställda och doktorander är mycket medvetna om var de själva befinner sig i hierarkin i relation till den som utsatt dem och hur detta påverkar deras handlingsutrymme att bemöta det beteende de utsatts för. Detta gäller framför allt i forskningssammanhang och när man för sin fortsatta akademiska karriär är beroende av en handledare eller forskare som samtidigt är den som trakasserar en. Maktstrukturer, framför allt den akademiska kollegialiteten och framstående forskares särställning vid institutionen, kan enligt deltagarna också påverka hur en anmälan om sexuella trakasserier hanteras.

Bland studenter framkommer en medvetenhet om att lärare har en tydlig maktposition gentemot studenter och att sexuella trakasserier från lärares sida

borde vara oacceptabla. Ändå upplever de att det ofta är svårt att säga ifrån. När det gäller trakasserier mellan studenterna ser de att ”social” makt snarare än formell makt har betydelse, där äldre studenter och studenter i ansvarspositioner i studentlivet anses ha mer makt än yngre och nyblivna studenter.

Internationella studenter, doktorander och anställda framstår i det kvalitativa materialet som en grupp med ökad risk för att utsättas för olika former av maktmissbruk, bland annat eftersom de ofta har ett svagt skyddsnät i Sverige och begränsad kunskap om var de kan vända sig.

Av de studenter som uppger att den person som utsatt dem för sexuella trakasserier var en annan student, anger 20% av kvinnorna och 13% av männen att denne hade en maktposition i relation till dem själva. Detta stämmer med den bild som ges i fokusgruppdiskussionerna där man påtalar risken av missbruk av social eller formell makt. Av enkäterna framgår också att en betydande andel av de utsatta studenterna anger att trakasserierna skett under verksamhetsförlagd utbildning respektive utförts av anställda/doktorander.

I flera intervjuer beskrivs att gränsen mellan privatliv och arbete kan vara flytande. Privata relationer arbetskamrater eller studenter emellan är vanliga och oftast oproblematiska, men kan leda till arbetsmiljöproblem, om sexuella trakasserier eller andra problem förekommer.

För vem berättar man?

Av de anställda och doktorander som i enkäten uppger att de har utsatts för sexuella trakasserier har mer än hälften inte berättat för någon inom universitetet om sina erfarenheter. Bland de som berättat är det vanligast att ha berättat för en arbetskamrat (27% av kvinnorna och 16% av männen). Sjuttio procent av kvinnorna och 15% av männen har pratat med sin chef eller annan person i ansvarig position. Samma mönster ser vi för studenterna där en minoritet har berättat för någon inom universitetet och endast 12% av kvinnorna och 8% av männen har berättat för någon ansvarig vid universitetet eller i studentlivet.

Dessa resultat stämmer väl med intervjuerna bland anställda/doktorander och studenter som blivit utsatta för sexuella trakasserier. Deltagarna berättar att de i första hand vänt sig till en kollega på samma nivå i hierarkin som de själva eller till en medstudent. De är ofta osäkra på hur deras upplevelser uppfattas och de söker stöd och bekräftelse för att det som hänt verkligen kan uppfattas som sexuella trakasserier. Detta stöd är mycket betydelsefullt och medverkar till att man i vissa fall inte känner behov av att gå vidare.

Av enkätsvaren från anställda och doktorander framkommer att 76% av kvinnorna som inte berättat om sina upplevelser av sexuella trakasserier för någon person i ansvarig position, uppger som anledning att de upplevde en osäkerhet om de sexuella trakasserierna var tillräckligt allvarliga. En femtedel av de utsatta kvinnliga anställda och doktorander berättade inte om det inträffade eftersom de inte hade förtroende för hur ärendet skulle handläggas. En större andel av de utsatta studenterna (79% av männen och 83% av kvinnorna) anger brist på förtroende för handläggningen som orsak till att de inte gjort en formell anmälan. Detta kan tolkas som att inte heller studenterna känner sig säkra i sin bedömning av vad som bedöms utgöra sexuella trakasserier.

Också dessa resultat speglar vad som sägs i intervjuerna med doktorander och anställda. Här berättar man mera detaljerat om sin osäkerhet och rädsla för hur en anmälan uppfattas och vad den kan innebära för framtida arbets- och karriärmöjligheter. För studenterna är det också en fråga om rädsla för vad en rapportering medför vad gäller betyg och för relationen till medstudenter.

Förtroendet för universitets handläggning

En stor andel av anställda och doktorander, 84% av kvinnorna och 90% av männen, och av studenterna, 88% av männen och 83% av kvinnorna, uppger i enkäten att de har ett visst eller stort förtroende för handläggningen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet. De anställda, doktorander och studenter som uppger att de blivit utsatta för eller bevittnat sexuella trakasserier eller utsatts för kränkande särbehandling/kränkande behandling har lägre förtroende för handläggningen av dessa ärenden vid Lunds universitet. Lägst är förtroendet hos anställda, doktorander och studenter som uppger att de utsatts för trakasserier med anknytning till någon av diskrimineringsgrunderna

Det lägre förtroendet bland de som själva utsatts för sexuella trakasserier speglas i intervjuerna med berättelser om egna erfarenheterna av att rapportera till ansvariga eller anmäla situationen. I dessa fall upplever de som utsatts ofta att de själva har fått ta ett stort ansvar för situationen och att det har funnits en handfallenhet från universitetets representanters sida.

Allmän hälsa och psykisk hälsa

Deltagarna fick skatta sin egen allmänna och psykiska hälsa, sin sömn och sin arbetskapacitet. Genomgående skattar anställda, doktorander och studenter som har upplevt sexuella trakasserier sin hälsa i samtliga avseenden som sämre jämfört med deltagare som inte hade utsatts för sexuella trakasserier. Detta gäller både kvinnor och män. Tidigare undersökningar har visat liknande resultat.

Konsekvenserna av sexuella trakasserier berörs också i våra intervjuer med personer som utsatts. Flera berättar om hur de drar sig undan, blivit sjukskrivna och har behövt söka psykoterapeutisk hjälp för sina upplevelser. Studenterna påtalar brister i den hjälp som finns att tillgå och att Studenthälsans resurser är otillräckliga.

Kränkande särbehandling och trakasserier

Bland anställda och doktorander uppger 19% av kvinnorna och 9% av männen att de under de senaste 12 månaderna i samband med sitt arbete vid universitetet har upplevt att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling enligt definitionen i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2015:4. Studenterna omfattas inte av AFS 2015:4, men vi valde att ändå fråga om deras erfarenhet av kränkande behandling, definierad på liknande vis som kränkande särbehandling. Av studenterna svarar 10% av kvinnorna och 5% av männen att de har upplevt sig utsatta för kränkande behandling.

Tio procent av kvinnliga anställda och doktorander och 4% av männen i dessa grupper uppger att de under de senaste 12 månaderna i samband med sitt arbete vid universitetet har varit utsatta för trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Motsvarande siffror för studenterna är 8% bland kvinnorna och 4% bland männen.

De resultat som framkommit i kunskapsunderlaget ska nu ligga till grund för universitetets förslag på åtgärder och för det fortsatta förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier.

Metod

För att få en fördjupad förståelse för synen på och förekomsten av sexuella trakasserier vid Lunds universitet utformades en plan för att samla in både kvalitativa och kvantitativa data. Den kvalitativa datainsamlingen syftade till att förstå mer om begreppet sexuella trakasserier i förhållande till arbetsplatsrelaterade normer och attityder och till egna erfarenheter (Dahlgren et al, 2019).

Fokusgruppsdiskussioner bedömdes lämpliga för att utforska själva konceptet sexuella trakasserier och de normer och attityder som förekommer vid universitetet (Krueger & Casey, 2015), medan kvalitativa djupintervjuer bedömdes vara bäst för att belysa personliga erfarenheter och upplevelser av sexuella trakasserier (Kvale & Brinkmann, 2009).

De preliminära resultaten från det kvalitativa materialet kunde sedan användas i utformandet av en enkät riktad till anställda och studenter för att närmare kunna kvantifiera förekomst, bestämningsfaktorer och konsekvenser av sexuella trakasserier men även bidra till tolkningen av dessa resultat.

De kvalitativa delstudierna – individuella intervjuer och fokusgruppsdiskussioner

Urval

Deltagare till studierna rekryterades genom annonsering och e-post som skickades ut till samtliga anställda, doktorander och studenter. Till fokusgruppsdiskussionerna inbjöds personer som var intresserade att i grupp diskutera normer och strukturer kring sexuella trakasserier vid Lunds universitet oavsett egen erfarenhet av sådana trakasserier. Inbjudan att delta i intervjuer riktade sig till personer som upplevt att de inom ramen för sitt arbete eller studier vid Lunds universitet hade utsatts för sexuella trakasserier, personer som upplevt eller bevittnat att andra hade utsatts eller som själva hade utsatt andra.

Målsättningen var att samtliga fakulteter, personalkategorier, studenter och doktorander skulle vara representerade och att ca 30 fokusgruppsdiskussioner och 50 intervjuer skulle genomföras för att få både bredd och djup i materialet.

Datainsamling

Fokusgruppsdiskussionerna och intervjuerna genomfördes parallellt under hösten 2018 till våren 2019. De individuella intervjuerna utfördes enskilt av två medlemmar i projektgruppen som hade erfarenhet av att göra intervjuer och klinisk erfarenhet av att möta personer som blivit utsatta för sexuella övergrepp och våld.

Fokusgruppsdiskussionerna hölls tillsammans av två medlemmar i projektgruppen (moderator och observatör) med tidigare erfarenhet av denna typ av datainsamling. I både intervjuerna och fokusgruppsdiskussionerna användes intervjuguider som diskuterats fram och testats i projektgruppen. Intervjuerna och gruppdiskussionerna genomfördes på svenska eller engelska beroende på informanternas behov.

Analys

Den preliminära beskrivande genomgången av materialet som redovisas i detta kunskapsunderlag baserar sig på en systematisk genomläsning av utskrifter från samtliga intervjuer och fokusgruppsdiskussioner. Granskningen genomfördes av flera medlemmar av projekt/forskargruppen som var för sig sammanfattade de mest framträdande och återkommande aspekterna relaterade till sexuella trakasserier vid Lunds universitet. Tyngdpunkten låg på att hitta likheter och skillnader i syn på och erfarenheter av sexuella trakasserier mellan anställda och studenter. Efter

gemensamma diskussioner kunde dessa olika aspekter sammanföras under sex teman relaterade till Tellusprojektets frågeställningar.

Materialet är mycket omfattande och denna granskning syftade främst till att kunna vägleda arbetet med den planerade enkäten och bistå i tolkningen av dess data. Materialet kommer framöver att utgöra underlag för en mera vetenskaplig kvalitativ analys av specifika forskningsfrågor.

Enkätstudien

Enkäten utformades på grundval av en genomgång av den vetenskapliga litteraturen, särskilt avseende sexuella trakasserier och arbetsplatsrelaterad hälsa, i kombination med resultaten från den kvalitativa studien. Enkäten utformades i två varianter, en för anställda och doktorander och en för studenter. Den skickades ut via e-post till samtliga anställda och doktorander i november 2019 enligt listor som erhöles från Lunds universitet, samt vid samma tidpunkt till alla studenter som var registrerade under höstterminen detta år. Inkomna svar kunde inte knytas till en särskild e-postadress och blev därmed anonymiserade.

Enkäten fanns tillgänglig under nio veckor och under denna tid gjordes två påminnelser via e-posten. Detta resulterade i en svarsfrekvens på 34% för anställda och doktorander, respektive 32% för studenter. De inkomna enkätsvaren organiserades i en databas från vilken resultaten i denna rapport kunde genereras. Resultat baserade på mindre än 20 observationer i nämnaren vid procentberäkningar har inte tagits med i denna redovisning.

Resultat kvalitativa studier

Materialet från fokusgrupper och intervjuer är mycket omfattande och här presenteras endast de mest framträdande och återkommande aspekterna på sexuella trakasserier vid Lunds universitet. Vi börjar redovisningen med en översikt över synen på, och former av, sexuella trakasserier som har beskrivits av deltagarna i fokusgrupper och djupintervjuer.

Därefter följer avsnitt om maktstrukturer och arbetsplatskultur vid universitetet i relation till sexuella trakasserier, på vilka arenor sexuella trakasserier förekommer, hinder för att berätta om eller rapportera sexuella trakasserier samt om universitetets roll och agerande i relation till sexuella trakasserier. Vi avslutar med deltagarnas förslag för att stärka arbetet mot sexuella trakasserier vid Lunds universitet. Resultaten från intervjuer och fokusgrupper med anställda inklusive doktorander respektive studenter redovisas till största delen var för sig.

Syn på och former av sexuella trakasserier

I fokusgrupper och intervjuer med anställda framkommer en stor osäkerhet om vad sexuella trakasserier egentligen är. Många menar att det finns en gråzon mellan sexuella trakasserier och andra former av trakasserier och att de ofta förekommer tillsammans. Makt och beroenderelationer nämns vidare som grogrund för andra former av trakasserier. Flera beskriver trakasserier som en form av integritetskränkning. Diskussionerna i fokusgrupperna handlar mycket om skillnaden mellan enskilda och upprepade händelser, om trakasserierna är avsiktliga eller oavsiktliga, och om de är verbala eller innehåller någon form av fysisk handling. Det finns dock en enighet om betydelsen av den egna upplevelsen och att olika människor kan uppleva samma handling på olika sätt.

Det är tydligt att de anställda ser sexuella trakasserier som en fråga om maktmissbruk som främst drabbar kvinnor, men det nämns även att anställda i ledande befattningar, såväl kvinnor som män, själva bli sexuellt trakasserade. Det finns också exempel på både kvinnor och män i ledande befattningar som sexuellt trakasserar.

Skalan över sexuella trakasserier och övergrepp som tas upp i intervjuerna med anställda sträcker sig från blickar, ovälkomna kommentarer, inviter och kroppskontakt, visning av sexuella eller avklädda bilder och sexuella gester till sexuella handlingar och regelrätta övergrepp. De sexuella trakasserierna kan ha inträffat vid enstaka tillfällen eller återkommande under lång tid. Det kan ha varit tydligt avgränsade händelser eller en kultur med beteenden och en jargong som sammantaget upplevts som kränkningar av sexuell natur. I flera fall, framför allt de som rör enstaka händelser, har alkohol funnits med i bilden i samband med fester, konferenser eller after work.

Flera anställda nämner händelser och situationer som ligger långt tillbaka i tiden, när de var studenter eller doktorander vid Lunds universitet, men som har påverkat dem genom åren och fortfarande är känslomässigt laddade. I vissa fall känner bara de direkt inblandade parterna till vad som har hänt och händelsen har inte blivit anmäld. I andra fall har de sexuella trakasserierna bevitnats av andra eller på annat sätt kommit till omgivningens kännedom och ibland har hela arbetsplatsen blivit involverad med komplexa och inflammerade situationer som följde.

Fokusgruppsdiskussionerna med studenter visar på samma osäkerhet som bland anställda när det gäller vad som räknas som sexuella trakasserier. Studenterna menar dock att det är lättare att bedöma vad som räknas som sexuella trakasserier mellan lärare och studenter än studenter emellan.

Formerna för sexuella trakasserier som tas upp av de studenter som utsatts skiljer sig inte nämnvärt från de anställdas berättelser. Här förekommer också hela spännvidden från ovälkomna kommentarer och kroppskontakt till regelrätta våldtäkter. Händelserna beskrivs ofta som ett resultat av en sexuell jargong som kan urarta t ex i samband med fester och kopplat till alkoholbruk.

Ett fåtal personer, både anställda och studenter, samtliga män, har deltagit i intervjuer med reflektioner kring sitt eget beteende. Anställda lärare känner osäkerhet i samband med att de har inlett en parrelation med en student, att de i samband med muntliga examinationer kan påverkas att ge bättre betyg till kvinnliga studenter som visar mycket av sin kropp eller att de i praktiska utbildningsmoment eller som doktorandhandledare håller större distans till kvinnliga studenter än till manliga, vilket kan leda till att kvinnorna får mindre stöd i sin inläring. Någon anställd berättar om sexuella trakasserier mot en kollega och deltagande i sexistiska kommentarer i arbetsmiljön, något som hen nu, efter tillsägelse från forskningsgruppsledaren, tar avstånd från. Studenter berättar om att de har utsatt kvinnliga medstudenter för sexuella trakasserier i studentsociala sammanhang med alkoholförtäring. Någon menar att kombinationen av alkohol och psykisk obalans låg bakom beteendet.

Maktstrukturer och arbetsplatskultur i relation till sexuella trakasserier

Av både intervjuerna och fokusgruppdiskussionerna med anställda framgår tydligt att Lunds universitet ses som en starkt hierarkisk organisation med både formella och informella maktstrukturer. De anställda beskriver parallella strukturer, med en formell institutionshierarki som existerar tillsammans med en mer informell maktstruktur baserad på enstaka medarbetares framgång och storlek på forskningsanslag. Man anpassar sig till oskrivna regler på arbetsplatsen för att kunna överleva i miljön. I intervjuerna blir det tydligt att anställda oavsett befattning är mycket medvetna om sin egen formella och informella ställning i organisationen. Denna ställning är helt avgörande för det handlingsutrymme man uppfattar att man har för att berätta om sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier utövas främst av överordnade i relation till underordnade eller mellan kollegor som befinner sig på samma nivå i makthierarkin, men det finns även exempel på överordnade som har utsatts av underordnade kollegor eller lärare som fått sexuella inviter av studenter. Flera, även anställda som själva har eller har haft ledande positioner, menar att en maktposition ökar risken för att man utsätter andra för sexuella trakasserier. Några anställda uttrycker en oro för att den upplevda ökningen av osäkra arbetsförhållanden inom universitetet även ökar risken för maktmissbruk.

Enligt de anställda samverkar maskulinitetsnormer och hierarki, och de menar att den vanligaste formen av sexuella trakasserier är att män utsätter kvinnor – nedåt eller jämsides i hierarkin. Denna risk förstärks av att det fortfarande finns reella och upplevda strukturer (sitter mycket i väggarna) som gör att mäns upplevda rätt att förminska kvinnor får passera i universitetskulturen. Men det talas också om en viss maktförskjutning i och med den ökade könsbalansen på högre poster, och det finns även erfarenhet av kvinnliga förövare med makt bland utsatta.

Det finns en samstämmighet bland de anställda när det gäller doktorandernas särskilt tydliga beroendeställning i förhållande till sin/sina handledare. Både i fokusgrupperna och i intervjuerna finns exempel på doktoranders utsatthet genom förminskning och sexuella trakasserier från handledare eller seniora forskare.

När det gäller sexuella trakasserier mellan studenterna är formell makt tydligare sammankopplad med social makt. Man talar om äldre gentemot yngre, de med viss typ av ansvar och positioner (inom till exempel studentkårerna/nationerna)

gentemot de utan. Studenter som har kommit längre i sin utbildning har högre status än de som inte har kommit lika långt. Studenter med social eller mer formell makt kan bidra till acceptans av sexuella trakasserier men de kan också vara med och sätta gränser för sexuella trakasserier. Studenterna nämner fadderverksamheten för nya studenter som en plats som kan verka kontraproduktivt när det gäller sexuella trakasserier. Det finns exempel på att en person som är fadder kan, som en del av ett socialt spel, lockas att försöka 'erövra någon' trots förbud och kontrakt som satts upp i studentlivets miljöer.

Studenterna i fokusgrupperna skiljer mellan sexuella trakasserier inom studentgruppen och mellan lärare och studenter. Det finns en medvetenhet om lärarnas tydliga maktposition där sexuella trakasserier borde vara självklart oacceptabla. Trots detta upplever de studenter som utsatts för sexuella trakasserier en stor skam och det finns en risk för att de inte berättar om trakasserier. I utbildningar där konkurrensen mellan studenterna är stor eller på små institutioner kan enstaka lärare få en särskild maktposition, till exempel om det bara finns ett fåtal lärare som kan handleda examensuppsatser.

Gemensamt för anställda och studenter är att man upplever att en förändring av normerna kring sexuella trakasserier har skett under de senaste åren. #Metoo-rörelsen har varit viktig för utvecklingen att nu kunna säga "Nej, det här känns inte OK" när man blir utsatt för ovälkomna närmanden på arbetsplatsen eller i studiemiljön. Den har även bidragit till en ökad benägenhet att säga "Förlåt" om man upptäcker att ens närmanden uppfattats som negativa av mottagaren. Detta står i kontrast till rekommendationen "Du får lära dig att hantera det", "Du vet hur hen (oftast en person med makt) är" som var vanligare tidigare, men som fortfarande förekommer.

Det framkommer även att internationella doktorander, studenter och anställda är särskilt sårbara grupper som upplever ökad risk att bli utsatta för maktmissbruk. De har ofta ett svagt skyddsnät och begränsad kunskap om var man kan vända sig för att anmäla eller få stöd. De internationella studenter, doktorander eller postdoktorer som är i Sverige med stipendier och som utsatts är ofta oroliga för att inte kunna slutföra sina studier eller sitt projekt som planerat eller att gå miste om fortsatta projekt. Det finns exempel från intervjuerna där personer mått mycket dåligt över det som har hänt, blivit sjukskrivna eller uteslutits ur pågående samarbeten och projekt efter att ha sagt ifrån eller anmält.

Arenor där sexuella trakasserier förekommer

I både fokusgrupperna och intervjuerna talar anställda om att sexuella trakasserier inte är begränsade till själva arbetsplatsen vid Lunds universitet. De förekommer även i samband med konferenser, after work och vid fester med anknytning till arbetet. Alkohol uppges öka risken för sexuella trakasserier och de anställda som varit utsatta vittnar om hur de kan känna sig tvungna att undvika att delta i sådana sammanhang. Priset för att inte delta är att riskera att hamna utanför gemenskapen och riskera att bli både socialt och akademiskt missgynnad. För forskare kan det innebära att man inte bara riskerar att uteslutas från den lokala forskargruppen utan även ur nationella och internationella nätverk. Trakasserier utanför universitetets lokaler, exempelvis fältarbeten, beskrivs som att den som blir utsatt är än mer skyddslös med begränsad möjlighet att undgå ovälkomna närmanden från kollegor eller utomstående.

Anställda inklusive doktorander berättar i intervjuerna om den osäkerhet det innebär att riskera att den person som utsatt dem kommer oombedd in på kontoret eller gör närmanden i gemensamma utrymmen. För den utsatte leder detta till ständig beredskap och försök till kontroll över situationen. De känner att de måste

undvika gemensamma utrymmen som fikarum, behöver sällskap av en stödjande kollega vid besök i dessa utrymmen och är rädda för att vara kvar på arbetsplatsen när andra gått hem. På arbetsplatser där forskare och chefer i stor utsträckning arbetar hemma riskerar sexuella trakasserier att inte uppmärksammas eller att kunna fortgå utan att någon ingriper. Flera anställda, såväl lärare, forskare och TA-personal, beskriver att personen som utsatt dem inte längre finns på deras arbetsplats, men att de ibland träffas i andra arbetsrelaterade sammanhang, t.ex. på konferenser.

Några anställda lärare beskriver situationer där de själva känt sig obekväma eller utsatta av studenter i undervisningssammanhang. Det kan gälla att studenterna upplevs ha utmanande klädsel vid muntliga examinationstillfällen, visar upp privata bilder där de uppfattas vara lättklädda eller gör direkta inviter att inleda en intim relation.

Anställda doktorander som arbetar med sin avhandling beskriver också sexuella trakasserier och inviter från handledaren som kan leda till att man undviker handledningssituationen. Dessa kan förekomma både under handledningen och i mer privata sammanhang som doktoranden till en början har samtyckt till eller inte vågat tacka nej till. I vissa fall har handledaren försökt övertala doktoranden till privata möten genom att ta kontakt vid ett stort antal tillfällen.

Av fokusgruppsdiskussionerna med studenter framgår tydligt att sexuella trakasserier upplevs vara vanligare i studentlivet än i studiemiljön. Många känner sig osäkra när de börjar på universitetet och deras önskan är bara att försöka passa in. Det gör det svårt att uppmärksamma och agera mot sexuella trakasserier i studentmiljö och i studentlivet. Sökandet efter bekräftelse ökar riskerna både för att utsätta och att bli utsatt för sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier eller regelrätta övergrepp i studentlivet eller i andra privata sammanhang påverkar studiemiljön när det handlar om kurskamrater som ska fortsätta samarbeta under utbildningen. Detta är särskilt kännbart i utbildningar med små studentgrupper eller där studenterna behöver ha ett nära samarbete med varandra. Det finns exempel där handledare av studentuppsatser har gjort inviter eller närmanden och velat träffa studenter utanför studiemiljön. Att handledaren vill träffas för fika, lunch eller middag på restaurang, för handledning eller för privata möten, utgör en gråzon som kan upplevas som mycket obehaglig. För studenterna kan detta leda till byte av handledare eller ämne eller till att de aldrig skriver klart uppsatsen.

Enligt studenterna finns det fortfarande kvar en hel del studentikosa traditioner vid sittningar och andra fester som ökar risken för sexuella trakasserier. Nollningsverksamheten upplevs av vissa ha förändrats till det bättre medan andra fortfarande påpekar förekomsten av sexuella trakasserier i dessa sammanhang.

Alkohol spelar stor roll i studentlivet och används ofta som en ursäkt. Här finns berättelser om hur man skyddar och försvarar sina vänner om de sexuellt trakasserar någon under berusning. Medvetenheten om risken för sexuella trakasserier är hög och varningar sprids mellan kvinnliga studenter, där vissa nationer ses som mer riskfyllda.

Hinder för att berätta om eller rapportera sexuella trakasserier

Av både intervjuer och fokusgruppsdiskussioner med anställda framgår att det är rädslan för konsekvenserna för en själv eller andra och osäkerheten om hur man ska gå tillväga som utgör de största hindren för att berätta om eller rapportera sexuella trakasserier. Det finns en stor osäkerhet om vad som betraktas som sexuella trakasserier och vad som i så fall ska anmälas, speciellt om ingen fysisk kontakt är inblandad. Även om det känns tveksamt att anmäla verbala sexuella trakasserier, så talar de anställda om hur detta kan försämra arbetsmiljön och att

åtgärder behöver sättas in. Det finns en önskan att andra närvarande som hör eller ser de sexuella trakasserierna ska säga ifrån, samtidigt som man själv inte alltid vågar göra det.

För de anställda känns det svårt att prata om erfarenheter av sexuella trakasserier på den egna institutionen av rädsla för att bli betraktad som överkänslig av arbetskamrater. Ibland känns det svårt att ”ställa till det” för den person som man har utsatts av. Här kan finnas både lojalitet och tacksamhetsskuld, framför allt om den som utsätter är en framgångsrik kollega, som tidigare stöttat och öppnat möjligheter för den utsatte.

Kollegialitet mellan den som utsätter och den som ska utreda en anmälan nämns också som ett stort hinder. Att vända sig till prefekten för att anmäla en kollega känns svårt eftersom prefekten kan misstänkas ha dubbla lojaliteter. Olika typer av beroendeförhållanden som förekommer inom universitetet beskrivs. Inom institutioner/forskargrupper gäller det främst beroendeställning till chef eller till forskarkollegor med stora anslag och tillhörande makt, bland doktorander gäller det främst beroendet till handledargruppen. Att vara nära dessa personer med makt kan ge ett visst skydd men skapar stora dilemman när det gäller att rapportera t.ex. sexuella trakasserier, eftersom följderna känns överblickbara. För visstidsanställda, doktorander och postdoktorer handlar oron främst om möjligheterna till fortsatt anställning och oron för att kunna fortsätta att arbeta tillsammans respektive genomföra doktorandarbetet. Somliga doktorander som är i slutet av sin utbildning kan därför välja att inte anmäla trakasserier utan är beredda att stå ut med trakasserierna under den begränsade tid de har kvar av sina studier.

De upplevda hindren för att rapportera kränkningar betyder att personer som är eller har varit utsatta för sexuella trakasserier i många fall inte berättar för någon om sina erfarenheter eller känner sig hänvisade till stöd inom en liten krets av arbetskamrater. Det betyder också att de själva försöker lösa de problem som uppstår. Både bland anställda och bland doktorander finns exempel på hur detta lett till att anställda har valt att säga upp sig.

På samma sätt som de anställda kan även studenter uppleva kollegialiteten mellan lärare och övriga anställda som ett hinder för att anmäla sexuella trakasserier från anställda. Studenterna upplever att institutionen kan tänkas skydda sina lärare/kollegor om de anmäls för sexuella trakasserier. Också studenterna talar om beroenderelationer till lärare som ska examinera dem eller handleda examensuppsatser. För studenterna kan det kännas svårt att vara kvar på utbildningen när man inte kan undvika lärare eller examenshandledare med specialkompetens. Det finns exempel på studenter som blir sjukskrivna eller känner sig tvungna att avbryta sina studier.

När det gäller sexuella trakasserier från andra studenter, särskilt om de har förekommit utanför universitetets verksamhet, uppfattar studenter ofta inte att universitetet, d.v.s. lärare, prefekt eller liknande, är rätt instans att vända sig till, trots att trakasserierna kan få stora konsekvenser för den utsattes studiemiljö och studieresultat. Representanter från studentorganisationer som har erfarenhet av att hantera anmälningar om sexuella trakasserier från studenter, bekräftar att studenter ofta vänder sig till dem i första hand. Studentrepresentanterna efterlyser mer stöd och närvaro från universitetet och dess representanter.

Universitetets roll och agerande

Bland såväl studenter som anställda som blivit utsatta för sexuella trakasserier beskriver flera att de i första hand vänt sig till en jämbördig, alltså en medstudent eller kollega på samma nivå som de själva. De är ofta osäkra på hur de ska uppfatta

det inträffade och söker stöd och bekräftelse för att det verkligen kan uppfattas som sexuella trakasserier även utifrån.

Både i fokusgrupperna och i intervjuerna med anställda framgår det tydligt att det finns en stor osäkerhet om vart man kan vända sig när man väl bestämt sig för att anmäla. De anställda och doktorander som valt att vända sig till en person i chefsställning på universitetet för att berätta understryker vikten av att ha förtroende för den personen. De betonar att för att våga anmäla eller be om stöd behöver man känna sig trygg med den person man ska prata med. De frågar sig om personen kommer att lyssna och förstå deras situation eller om det finns risk att personliga bindningar påverkar reaktionen och det fortsatta agerandet.

Det finns flera exempel på att anställda vid universitetet som varit utsatta för sexuella trakasserier har fått ett gott stöd av sina chefer och andra inblandade och att deras ärenden om sexuella trakasserier hanterats professionellt. Men det finns också berättelser som visar att återkommande verbala sexuella trakasserier och inviter inte tas på allvar och att man känner att ingen är beredd att agera om det inte gått till fysiska närmanden. Flera deltagare beskriver en flathet hos kollegor som inte vill se och chefer som inte klarar att ta ansvar för åtgärder. De som varit utsatta kan också känna att de inte tas på allvar om de t.ex. känt sig pressade till att ge samtycke till en sexuell relation och andra inte ser den makt som varit involverad i samtycket. Några nämner också svårigheten i att få en chef eller motsvarande att ingripa om man berättar att man har bevittnat sexuella trakasserier mot andra.

Intervjuerna visar också på en viss handfallenhet från universitetets sida i de fall där anställda som upplever sig utsatta för sexuella trakasserier inte vill polisanmäla grövre händelser eller där en internutredning visar att det inte är fråga om något som definieras som sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen. De har då upplevt att universitetet har hävdatt att det inte finns något de kan göra och därmed lämnat den utsatta att hitta en lösning själv. Men samarbetet mellan den utsatta och den utpekade kollegan kan då ha utvecklats till ett arbetsmiljöproblem som skulle behövt hanteras.

De anställda som varit utsatta upplever ofta att de själva får ta stort ansvar för förändringar och för att söka hjälp. Flera berättar att de känt sig hänvisade till sitt eget sociala nätverk. Det förekommer att personer som tar kontakt med universitetet för att informera sig om regelverk och policy för att få stöd möts av strikta tolkningar. Om fallet t.ex. gäller sexuella övergrepp kan arbetsgivaren hävda att de inte kan erbjuda stöd utifrån chefsstödet för hantering av trakasserier och sexuella trakasserier.

Bland de anställda finns även handläggare på olika nivåer som i intervjuerna berättar om de svåra dilemman som de kan ställas inför när de ska ta ställning till sexuella trakasserier mellan kollegor – vem ska man tro på? De är väl medvetna om att de åtgärder som vidtas kan få personliga följder för både de inblandade och för andra kollegor. Handläggarna på institutions- eller forskargruppernivå berättar om den ensamhet och osäkerhet de känner när de tvingas hantera de svåra situationer som kan uppstå på arbetsplatsen. En ibland självpåtagen tystnadsplikt eller respekt för de inblandades integritet gör det omöjligt att diskutera problemen kollegialt och de saknar stöd från andra nivåer. De berör även dilemmat med anonymiserade arbetsmiljöenkäter där de som chefer inte kan ta tag i problem som framkommit eftersom de inte vet vem som känt sig utsatt. I vissa fall försöker man hitta externa konsulter, vilket kan bidra till att handläggning av anmälningar upplevs som en utdragen process. Man efterlyser en ökad professionalisering och kompetens som är svår att uppnå om man bara handlägger enstaka ärenden.

Studenterna berättar om de svårigheter som kan uppstå när en student utsätts för sexuella trakasserier av en medstudent utanför undervisningen och båda sedan tvingas möta varandra i studiemiljön och eventuellt samarbeta. Detta kan leda till stor frånvaro från undervisningen, studieuppehåll eller avhopp. Det finns exempel där lärare har ändrat grupsammansättningen eller på annat sätt lagt om undervisningen för att möjliggöra att studenterna kan fortsätta sina studier. Det är dock svårt att få sådana lösningar att fungera långsiktigt under en flerårig utbildning eller i små studiemiljöer. Det framkommer också en ovilja hos en del institutioner att erkänna att sexuella trakasserier förekommer av rädsla för att hota utbildningarnas rykte.

Studenterna ser Studenthälsan som en viktig instans för stöd till de som utsatts för sexuella trakasserier. Deltagarna är dock medvetna om att resurserna är små och är också tveksamma till Studenthälsans kompetens att hantera sexuella trakasserier. Studenthälsan upplevs som "långt borta" och de långa väntetiderna gör att det finns en risk att de som utsatts ger upp och inte får det stöd de behöver. Ofta är det snarare studentkårer vid fakulteterna som kontaktas, men där är man inte alltid rustad för att ta hand om sexuella trakasserier.

Intervjuerna med utsatta anställda och studenter och med handläggare visar att det finns brister i dokumentationen och uppföljningen av ärenden. Handläggningen beskrivs ofta som mycket långdragen med otydliga roller mellan personalavdelning, ledning och olika stödresurser. Transparensen i processen är ofta dålig. Anmälan kan t.ex. ske till en person på en nivå, medan svaret kommer från en person på en annan nivå utan att anmälaren blir informerad om att ärendet vidarebefordrats. Den ofta utdragna handläggningen medför en stark press för alla inblandade, där de arbetsmiljöproblem som kan uppstå ofta negligeras.

Gemensamt för de som valt att berätta om eller anmäla någon för sexuella trakasserier är att de känner att de själva fått betala ett högt pris medan de som utsatt dem kommit lindrigt undan. De upplever att de ofta blivit sedda som problemskapare med samarbetssvårigheter. Studenter och doktorander berättar om fördröjning av examensuppsatser eller avhandlingsarbeten. Forskare vittnar om förlust av socialt och professionellt kontaktnät och fortsatt forskningsfinansiering. Andra blir sjukskrivna, eller isolerar sig och väljer att arbeta hemifrån. En del går i terapi, tappar självförtroendet när det gäller egen forskning (framförallt doktorander), känner skam, byter ämne eller karriärväg. Även om det inte blir uppenbara konsekvenser, kan upplevelsen dröja sig kvar länge hos den som blivit utsatt.

Deltagarnas förslag till att stärka arbetet mot sexuella trakasserier vid Lunds universitet

Det finns stora förväntningar bland både anställda och studenter som har deltagit i fokusgrupper och intervjuer att deras bidrag ska leda till tydliga förbättringar i Lunds universitets arbete mot sexuella trakasserier. Studenter menar att Lunds universitet är en stark samhällsaktör där studenter under sin utbildning formas för framtiden. Deltagarna har gett en rad förslag till att stärka arbetet mot sexuella trakasserier vid Lunds universitet.

De anställda pekar på behovet av att skapa flera olika vägar in i organisationen för att berätta om man upplever sig utsatt för sexuella trakasserier. Detta upplevs som extra viktigt eftersom anmälan även kan gälla personer i ledningsfunktion.

De anställda efterlyser även en professionalisering av hanteringen av sexuella trakasserier, för att de som är drabbade ska våga anmäla och man efterfrågar en extern funktion (utanför fakulteten) för handläggning av dessa ärenden. Detta motiveras främst av att det finns för många lojaliteter bland de som nu handlägger

ärendena, från prefekt och upp till dekanivå men också av att dessa personer själva känner att de saknar den specialkompetens som behövs. Det finns de som menar att detta skulle kunna hanteras genom att man inför en organisation för handläggning av sexuella trakasserier som liknar den som finns vid misstanke om forskningsfusk.

När det gäller det förebyggande arbetet betonar de anställda behovet av kontinuerlig information om vad sexuella trakasserier är och vilka regler som gäller för hanteringen av sådana ärenden vid universitetet. För nyanställda bör information om sexuella trakasserier tas upp redan under introduktionen inför anställning. Det påpekas också att ledarskapsutbildningar bör ta upp hanteringen av maktpositioner i relation till underordnade. Workshops för doktorander och handledare efterlyses där det ges möjlighet att reflektera kring dilemman i relationen mellan doktorand och handledare, kopplat till kön och sexuella trakasserier.

Många talar också om behovet av förändring av normer kring sexuella trakasserier mera generellt. Detta skulle kunna ske genom obligatorisk och kontinuerlig vidareutbildning/workshops om genus- och maktrelationer inom arbetslivet/studiemiljön för både anställda och studenter.

Studenterna uttrycker i fokusgrupperna ett behov av att kunna anmäla sexuella trakasserier från lärare anonymt för att det ska finnas dokumentation om det händer igen. De talar också om vikten av att ansvariga personer som är tänkta att ta emot anmälan visar upp sig personligen och får ett ansikte. Efter en anmälan önskar man större transparens kring vad som görs när och av vem. Det finns ett missnöje med Studenthälsans brist på kapacitet och kompetens att ta hand om de som utsatts för sexuella trakasserier idag och man förordar att denna instans ges utökat ansvar och adekvata resurser. Det finns de som påpekar att manliga studenter också blir utsatta för sexuella trakasserier men att starka maskulinitetsnormer kan hindra dessa från att både söka och få det stöd de behöver.

Liksom de anställda menar studenterna att det är viktigt med kontinuerlig information om sexuella trakasserier som upprepas vid varje program- och/eller kursstart. För utländska studenter borde information om sexuella trakasserier tas upp redan under introduktionskursen.

Resultat enkätstudie

Anställda och doktorander

Beskrivning av de som svarat på enkäten

Totalt deltog 2750 anställda och doktorander vid Lunds universitet, varav 1536 kvinnor, 1160 män, och 25 personer som angav att de definierade sig som varken kvinna eller man samt 29 som inte alls svarade på frågan om kön. Enkäten var tillgänglig via en webblänk som skickades ut vid ett tillfälle till samtliga anställda och doktorander och de som inte svarade fick sedan två påminnelser under perioden 2019-11-13 – 2020-02-03. De svarande kunde välja mellan en svensk och en engelsk version av enkätformuläret. Antalet svarande representerar en svarsfrekvens på 34%.

Tabell 1. Deltagare – anställda och doktorander

Kategorier*		Kvinnor		Män		Totalt	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%
Ålder	< 30 år	187	12	144	12	331	12
	31-40	374	24	253	22	627	23
	41-49	467	30	299	26	766	28
	50-59	357	23	316	27	673	25
	> 60 år	151	10	148	13	299	11
	Totalt	1536	100	1160	100	2696	100
Födelseland	Sverige/Norden	1265	82	923	80	2188	81
	Annat	274	18	235	20	509	19
Yrkesgrupp	Professor	79	5	204	18	283	10
	Lektor	191	12	189	16	380	14
	Adjunkt	59	4	48	4	107	4
	Meriteringsanställning	89	6	71	6	160	6
	Forskare/biträdande forskare	97	6	111	10	208	8
	Doktorand/forskarstuderande	223	14	171	15	394	15
	Administrativ/bibliotekspersonal	597	39	178	15	775	29
	Teknisk personal	150	10	154	13	304	11
	Annat	56	4	35	3	91	3
Anställd/ doktorand	Anställda	1318	86	990	85	2308	85
	Doktorander	223	14	171	15	394	15
Anställning- form	Tillsvidare	1103	72	818	71	1921	71
	Tidsbegränsad	437	28	340	29	777	29
Personalansvar	Ja	175	11	189	16	364	14
	Nej	1360	89	962	84	2322	86

* Antal ej ifyllda svar = 4 – 46, varför totalantalet i varje kategori ej uppgår till 2 750

Av Tabell 1 framgår att av de som svarade på enkäten var 77% mellan 31-59 år och 19% var födda i ett utomnordiskt land. Lärare vid universitetet (professorer, lektorer eller adjunkter) utgjorde 28% av de som svarade, 8% var forskare och

biträdande forskare, 15% var doktorander och 40% var anställda i tekniska/administrativa befattningar.

Andelen som uppgav att de hade personalansvar var 14% och andelen som uppgav att de hade tidsbegränsade förordnanden var 29%. Beskrivningen av de som svarat på enkäten stämmer i stora drag med en översiktlig beskrivning av anställda och doktorander vid Lund universitet.

Rapporterad förekomst av upplevda sexuella trakasserier

Följande text inledde detta avsnitt i enkäten: ”Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan till exempel handla om kommentarer och ord eller att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Sexuellt våld definieras vi i den här studien som försök till eller genomförande av sexuella handlingar utan att personen deltagit frivilligt”.

Den fråga som ställdes i enkäten löd på följande sätt: ”Har du upplevt några av följande situationer i samband med din anställning vid Lunds universitet?”. Därefter preciserades de olika situationerna, en efter en.

Totalt rapporterade 17% av de svarande att de varit med om åtminstone en av de beskrivna situationerna, vilket i denna rapport således definieras som att ha varit utsatt för sexuella trakasserier. Skillnaden mellan män och kvinnor var påtaglig, 7% respektive 25%. Bland svarande kvinnor uppgav majoriteten att de varit med om angivna händelser för mer än tre år sedan, 9% angav erfarenheter från mellan ett och tre år sedan och 8% svarade att de hade erfarenheter från det senaste året. Bland män var fördelningen mellan de tre definierade tidsperioderna jämn på 3%.

Tabell 2. Erfarenheter av sexuella trakasserier vid Lunds universitet, anställda och doktorander

Period	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Någonsin vid LU	386	25	80	7	466	17
Under de senaste 12 månaderna	120	8	34	3	154	6
För mellan ett och tre år sedan	143	9	29	3	172	6
För mer än tre år sedan	245	16	34	3	279	10

Även åldersfördelningen av de som uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier var olika mellan män och kvinnor. Bland män var det individer i den äldsta åldersgruppen (60 år och över) som angav högst andel (12%), medan det bland kvinnorna noterades den högsta andelen i åldersgruppen 41-49 år (28%). Allmänt var variationen mellan åldersgrupperna mindre bland kvinnorna. Bland kvinnliga anställda och doktorander var andelen som rapporterade att de utsatts för sexuella trakasserier högre för de som är födda i Sverige eller annat nordiskt land, 26%, jämfört med de som är födda i ett utomnordiskt land, 22%.

Andelen som rapporterade erfarenhet av sexuella trakasserier var större bland anställda, 18%, jämfört med doktorander, 13%. Bland kvinnor som angav att deras anställningsförhållande var osäkert (inte tillsvidareanställd) var andelen lägre, jämfört med kvinnor med tillsvidareanställning, 20% respektive 27%. Bland kvinnliga svarande med personalansvar var andelen något högre, jämfört med kvinnor utan sådant ansvar, 29% respektive 25%. Skillnaden avseende de nämnda faktorerna var generellt mindre bland de manliga svarande.

Figur 1 a–e. Rapporterad förekomst av upplevda sexuella trakasserier, anställda och doktorander.



Kommentarer

Den bild som framkommer i enkätsvaren bekräftar i stort nivå och mönstret i tidigare jämförbara studier av sexuella trakasserier i arbetslivet. Exempelvis att det är 3-4 gånger vanligare att rapportera att man varit utsatt för sexuella trakasserier bland kvinnor, jämfört med män. Tidigare undersökningar visar att kvinnor i de yngsta åldersgrupperna är betydligt mer utsatta, men eftersom frågan i föreliggande studie var ställd för att fånga upp hur många som någon gång under sin anställning vid Lunds universitet varit utsatt för sexuella trakasserier, så kommer resultaten att präglas av de svarandes anställningstid och ålder, dvs. en kumulativ effekt. Detta ger bilden av den totala erfarenheten av sexuella trakasserier bland de anställda och doktorander vid Lunds universitet.

Bilden av att sexuella trakasserier rapporteras i högre grad av kvinnor födda i Sverige och nordiska länder stämmer med undersökningar gjorda i EU-länderna, där svenska och nordiska kvinnor rapporterade den högsta frekvensen och kvinnor i sydöstra Europa den lägsta. Detta har tolkats som ett uttryck för mindre tolerans för fenomenet bland kvinnor i de nordiska länderna, snarare än skillnader i verklig förekomst. Tidigare undersökningar har också visat att kvinnor i positioner som ”mellanchefer” är mer utsatta för sexuella trakasserier, jämfört med kvinnor i högre positioner och kvinnor utan chefsposition, vilket kan stämma med vad som framkommer i föreliggande undersökning.

Resultaten avseende tidpunkten för sexuella trakasserier visar en tydlig skillnad mellan män och kvinnor. Det var en förhållandevis större andel av kvinnorna i undersökningen som angav att tidpunkten för de sexuella trakasserier som de utsatts för låg längre tillbaka i tiden än de senaste 12 månaderna, särskilt mer än tre år tillbaka. Detta kan delvis tolkas som en kumulativ effekt. Eftersom detta mönster inte observeras för männen så skulle det kunna tyda på att sexuella trakasserier mot män har ökat med tiden.

Typ av rapporterade sexuella trakasserier

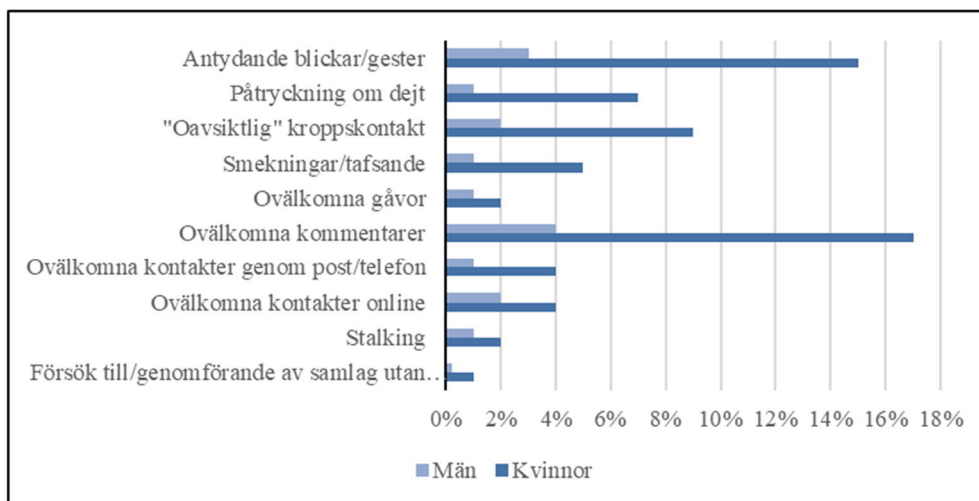
De som svarade på enkäten kunde ange en eller flera av följande typer av sexuella trakasserier: ovälkomna antydande blickar eller gester, ovälkomna påtryckningar om träffar/dejter, ovälkomna ”oavsiktliga” kroppskontakter, ovälkomna kroppskontakter som smekningar eller tafsande, ovälkomna gåvor, ovälkomna kommentarer, ovälkomna kontakter genom post eller telefon, ovälkomna kontakter online – sociala medier eller e-post, stalking (oönskad förföljelse) samt försök till eller genomförande av samlag utan att personen deltagit frivilligt.

Det var tre av dessa typer av sexuella trakasserier som dominerade svaren: 17% av kvinnorna och 4% av männen angav att de utsatts för ovälkomna kommentarer, 15% av kvinnorna och 3% av männen för antydande blickar och gester och 9% av kvinnorna och 2% av männen angav att de utsatts för ovälkomna ”oavsiktliga” kroppskontakter.

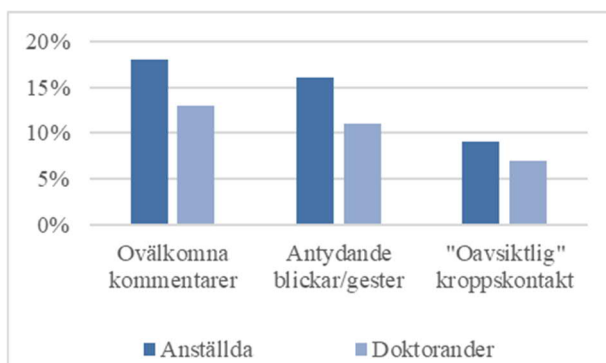
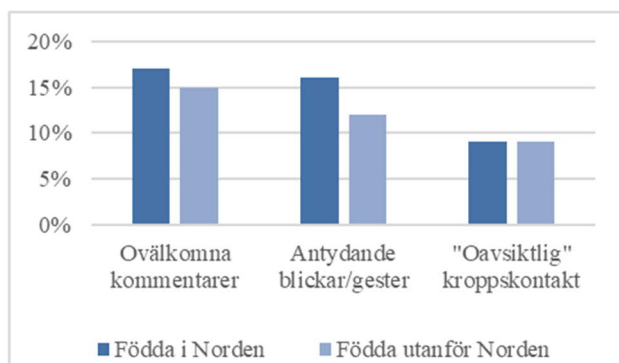
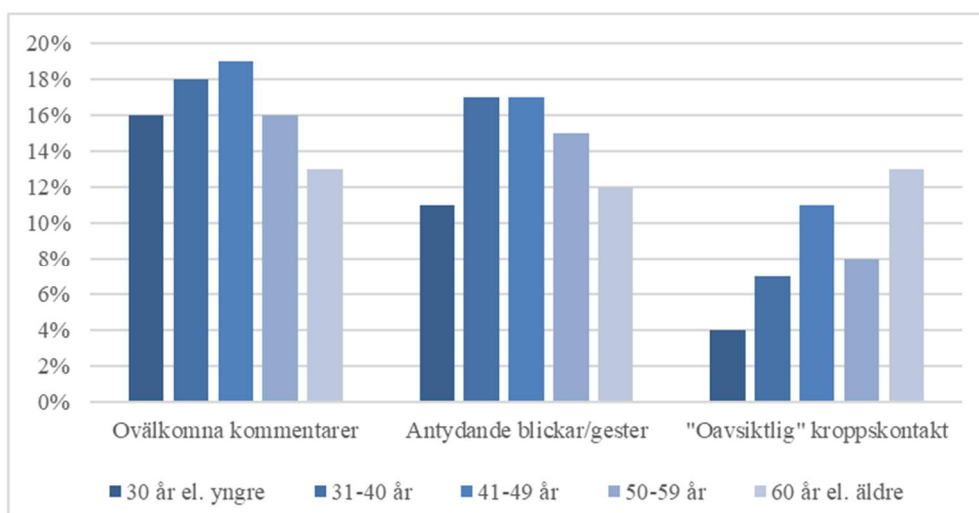
Individer i åldersgruppen 41-49 år angav den högsta andelen avseende de två förstnämnda typerna av sexuella trakasserier, medan den tredje typen (ovälkomna ”oavsiktliga” kroppskontakter) bland kvinnor var vanligast i den äldsta åldersgruppen, 60 år och äldre. Dessa tre typer rapporterades också i högre grad av kvinnor födda i Sverige eller annat nordiskt land, jämfört med de som är födda i ett utomnordiskt land, medan detta mönster var omvänt bland männen. Andelen som rapporterat dessa typer av sexuella trakasserier var med något undantag lägre bland doktorander jämfört med övriga anställda. Individer av båda könen med tillsvidareanställning och med personalansvar rapporterade högre andel av dessa typer av sexuella trakasserier.

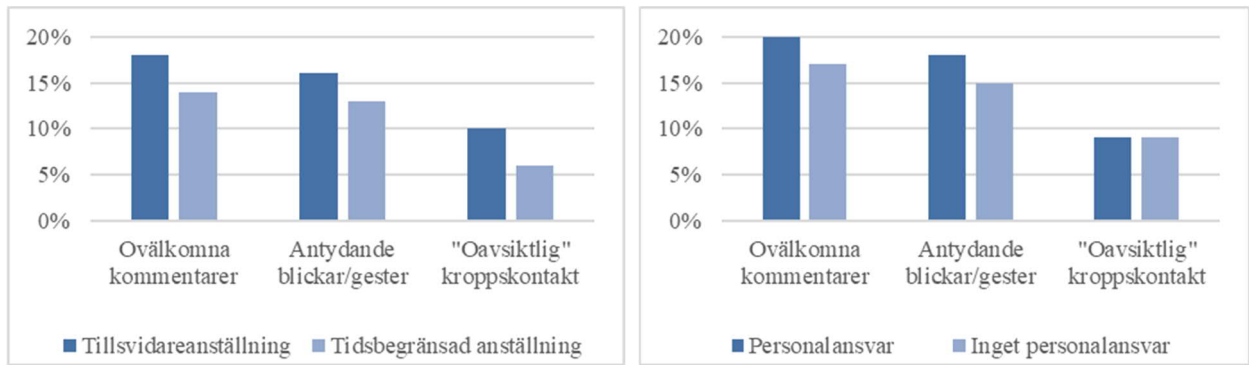
Sammanlagt 10 individer (8 kvinnor och två män) som besvarade enkäten, rapporterade att de varit utsatta för försök till eller genomförande av samlag utan att de deltagit frivilligt, d.v.s. våldtäktsförsök eller fullbordad våldtäkt enligt den juridiska definitionen.

Figur 2. Typ av upplevda sexuella trakasserier som rapporterats av anställda och doktorander

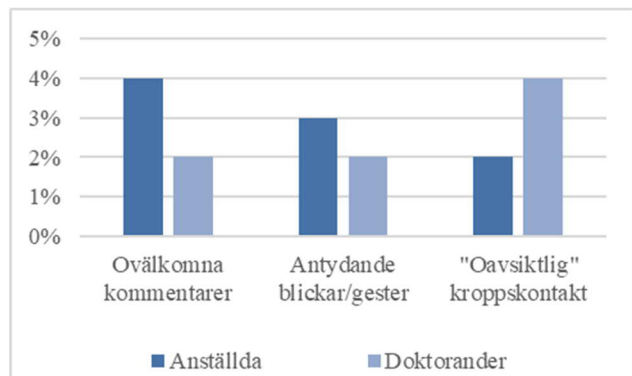
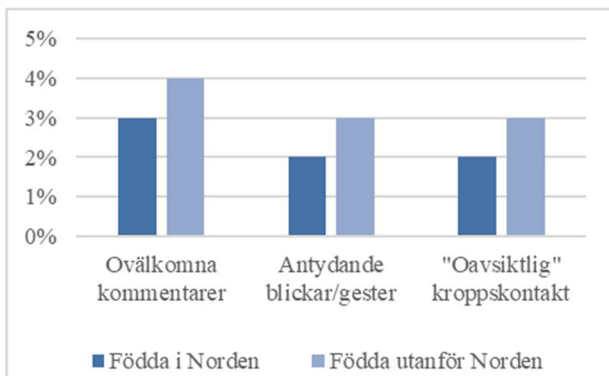
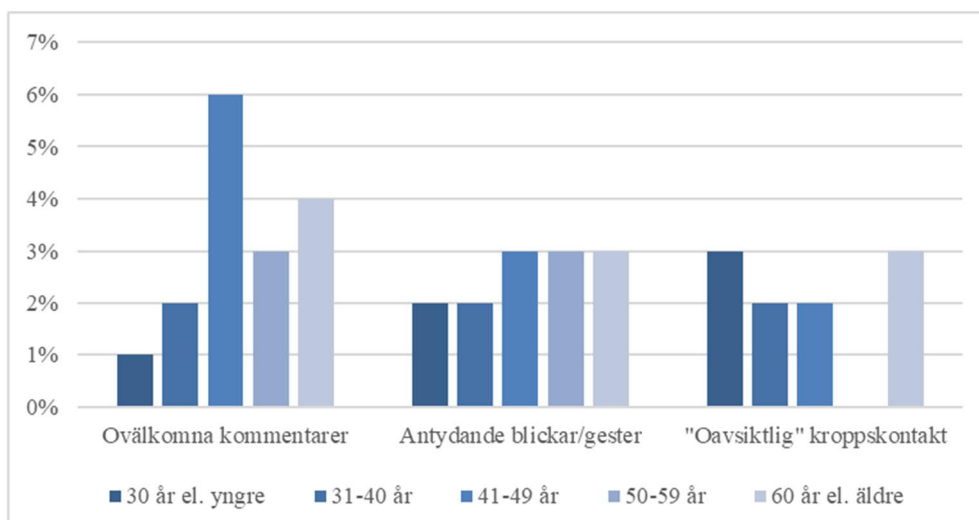


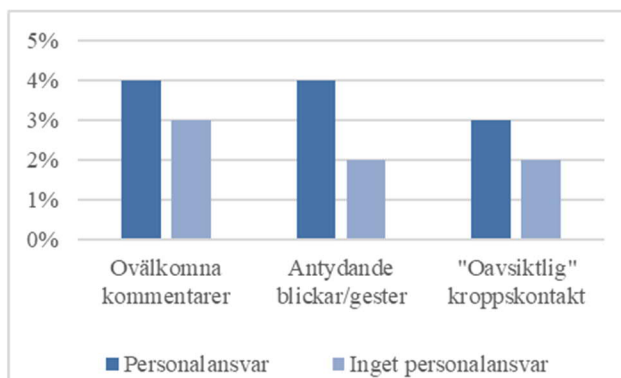
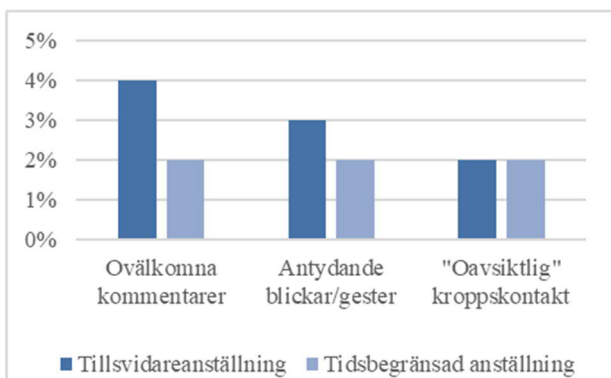
Figur 3a–e. De tre vanligaste typerna av sexuella trakasserier som rapporterats av kvinnliga anställda och doktorander i olika kategorier





Figur 3 f-j. De tre vanligaste typerna av sexuella trakasserier som rapporterats av manliga anställda och doktorander i olika kategorier





Kommentarer

Studier som medger direkta jämförelser med föreliggande undersökning saknas. Vi kan notera att den övergripande andelen av rapporterade sexuella trakasserier till övervägande del består av tre typer av kränkningar; ovälkomna kommentarer, ovälkomna blickar eller gester samt ovälkomna "oavsiktliga" kroppskontakter, vilket stämmer väsentligen med liknande tidigare undersökningar. Detta kan möjligen tolkas som att de flesta sexuella trakasserier som rapporterats i denna studie utgörs av beteenden som förknippas med en viss typ av "kultur" på arbetsplatsen, snarare än enstaka händelser. Frekvensen för "försök till eller genomförande av oralsex, vaginalt samlag, anal samlag" som utgör sexualbrott i lagens bemärkelse var låg i denna studie, men indikerar att de förekommer som "toppen av isberget".

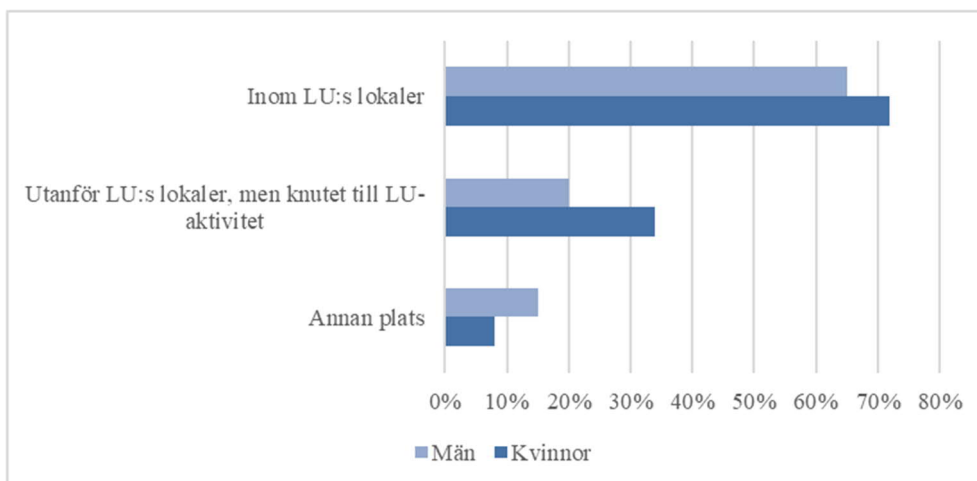
Platsen för sexuella trakasserier

Bland de anställda och doktorander som svarat att de blivit utsatta för sexuella trakasserier anger 72% av kvinnorna och 65% av männen att detta skett inom universitetets lokaler i samband med deras arbete vid Lunds universitet och 34% av kvinnorna och 20% av männen att det skett "utanför universitets lokaler i samband med aktivitet knuten till arbete vid Lunds universitet (vidareutbildning, tjänsteresa, konferens, lunch/middag/after work, festlighet, arbete hemma, fältarbete etc.)". 8% av kvinnorna och 15% av männen angav att de sexuella trakasserier skett på "annan plats". Flera svarsalternativ kunde anges, varför totalsumman blir högre än 100%.

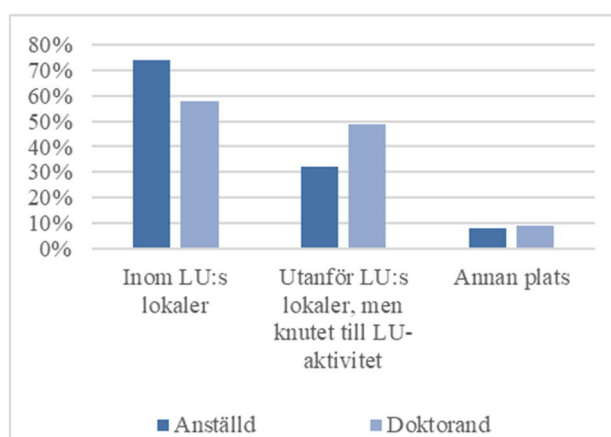
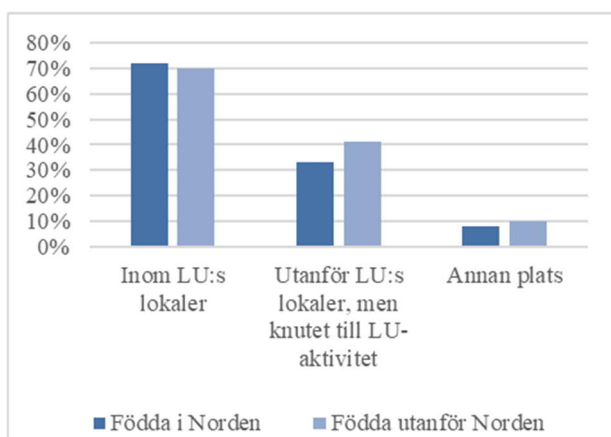
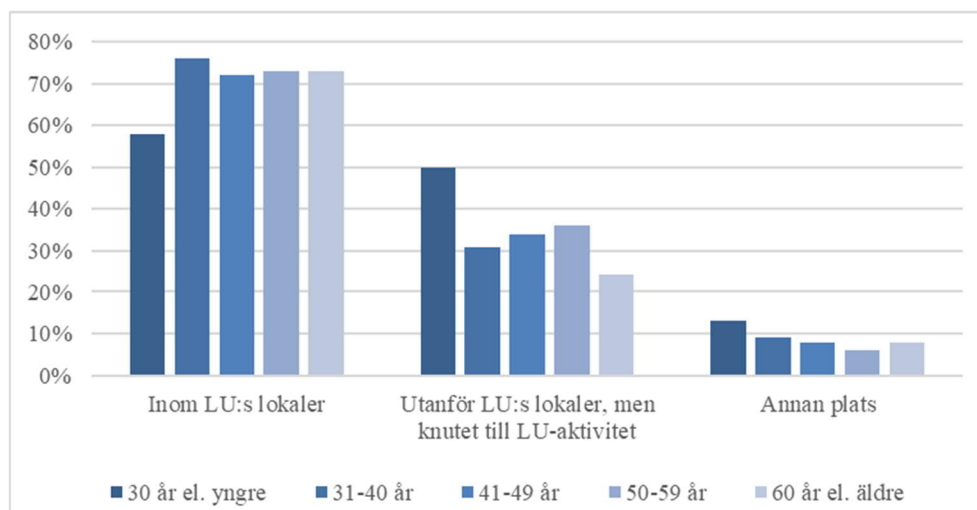
Det kan dock noteras att bland kvinnorna i den yngsta åldersgruppen (30 år och yngre) så är det hälften av de svarande som anger att de har blivit utsatta i någon arbetsrelaterad verksamhet men utanför Lunds universitets lokaler. Bland kvinnor födda i ett utomnordiskt land var det en större andel, 40%, som angav att de hade utsatts på en plats utanför universitets lokaler, jämfört med kvinnor födda i ett nordiskt land, 33%. Likaså var det förhållandevis vanligare att kvinnliga doktorander angav att de hade blivit utsatta utanför det normala arbetet i jämförelse med övriga anställda, 49% respektive 32%.

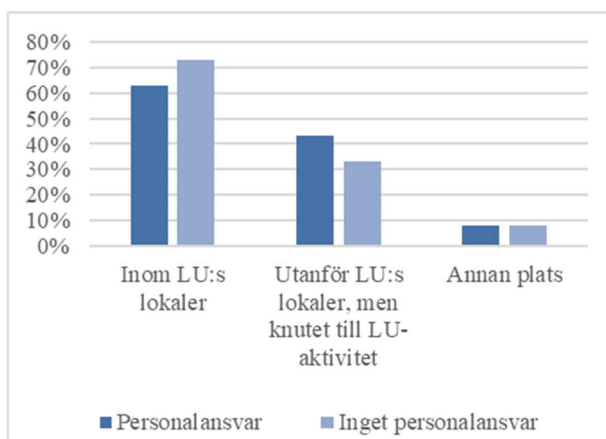
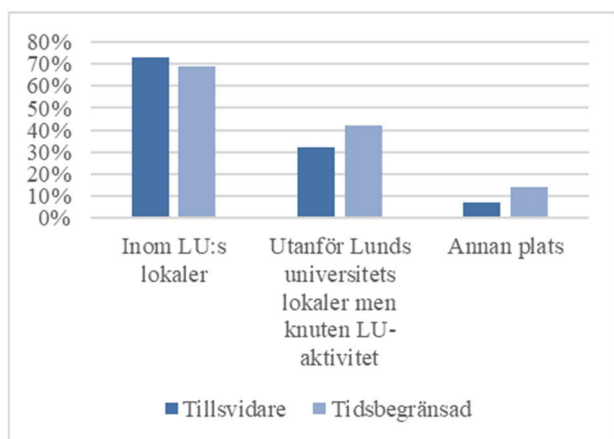
Kvinnor med tillsvidareanställning, jämfört med övriga anställningsformer, rapporterade i mindre utsträckning att man blivit utsatt för sexuella trakasserier utanför universitets lokaler. Kvinnor som svarat att de har ett personalansvar har i jämförelse med övriga i högre grad rapporterat att de har blivit utsatta i verksamhet utanför det normala arbetet. Det totala antalet utsatta män var för lågt (80 st.) för att kunna utföra analyser på gruppnivå.

Figur 4. Plats för sexuella trakasserier, andel av de anställda och doktorander som rapporterat förekomst av sådana



Figur 5a–e. Platser där sexuella trakasserier ägt rum, andel av de kvinnliga anställda och doktorander som rapporterat förekomst av sådana, i olika kategorier





Kommentarer

Här finns inte heller några tidigare undersökningar som medger direkta jämförelser med föreliggande studie. Även om majoriteten av rapporterade uppgifter om plats för sexuella trakasserier avser universitets lokaler, så bör man tänka på att anställda och doktorander sannolikt tillbringar väsentligt mer av sin arbetstid inom universitets lokaler än utanför.

Att det då ändå finns en betydande rapportering om sexuella trakasserier som inträffat vid LU-anknutna aktiviteter utanför universitets lokaler skulle kunna tala för att det föreligger en ökad risk i dessa sammanhang, särskilt för yngre anställda och doktorander.

Förövare (den utpekade) av rapporterade sexuella trakasserier

Precis som för "plats för sexuella trakasserier", kunde flera svarsalternativ anges avseende vem som var förövaren, varför totalsumman kan avvika från 100%. Av kvinnorna uppgav 91% att en man hade utsatt dem, 3% att det varit en kvinna och 4% att det varit en icke-binär person eller en person med okänd könsidentitet. Motsvarande siffror för män var 9%, 70% resp. 13%.

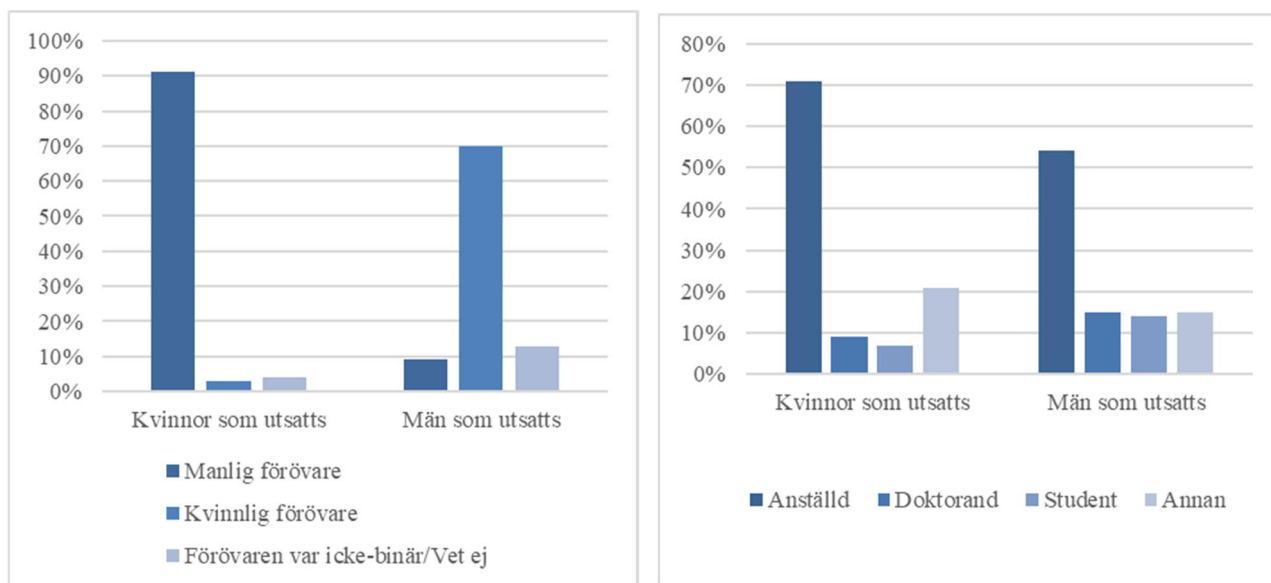
Förövarens roll angavs av kvinnorna som en anställd av 71%, som en doktorand av 9%, som en student av 7% och som "annan person som jag träffade genom mitt arbete vid Lunds universitet" av 21%. Motsvarande siffror för män var 54%, 15%, 14% resp. 15%. Det var således nästan dubbelt så vanligt bland manliga anställda och doktorander, jämfört med kvinnliga, att en doktorand eller student uppgavs vara förövare.

Bland kvinnor som utsatts av en anställd uppgav 53% att detta var en person som de var i beroendeställning till och 4% att det var någon som de själva har eller hade formell eller informell makt över. Motsvarande siffror bland män var 37% resp. 16%. Fyrtiotvå respektive 40% av kvinnor respektive män som utsatts av en anställd angav att detta var en "annan person", dvs. en person som de varken var i beroendeförhållande till eller hade någon makt över.

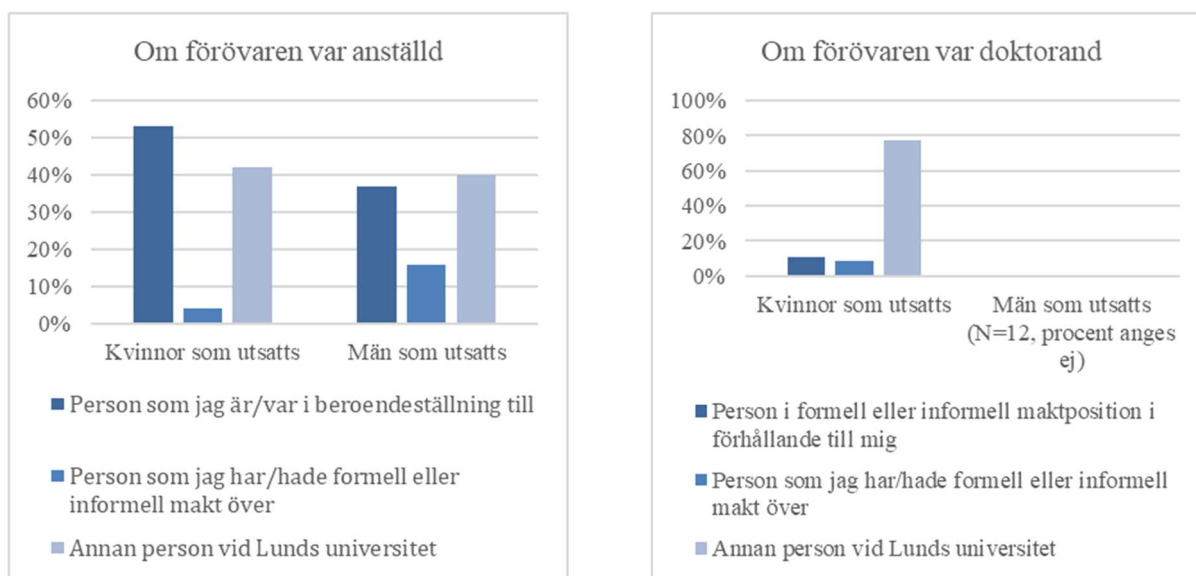
Av de 35 kvinnor som uppgav att de utsatts av en doktorand angav 77% att denne var en "annan person" (utan maktrelation). Tolv män uppgav att en doktorand varit förövare, och även bland dem dominerade uppgiften "annan person".

Tjugotvå procent av kvinnorna och 18% av männen av de som utsatts uppgav att de uppfattade att förövaren vid tillfället var påverkad av alkohol (ej redovisat i figurerna nedan).

Figur 6a–b. Karakteristik hos förövare, rapporterat av anställda och doktorander som utsatts för sexuella trakasserier



Figur 6 c-d Makt/beroenderelation till förövaren



Kommentarer

Man kan konstatera att en stor majoritet av de personer som påstått ha utfört sexuella trakasserier i denna undersökning var en person av motsatt kön, samtidigt som en stor majoritet av de utpekade (förövarna) totalt var män eftersom det var mycket vanligare att bli utsatt bland kvinnor.

Andelen utpekade med icke-binär eller okänd könstillhörighet var liten, men det fanns en tendens till att den utsatta personen i dessa fall relativt sett oftare var en man. Då kvinnor var utsatta var det relativt sett vanligare att den utpekade var en annan anställd vid Lunds universitet och då män var utsatta att den utpekade var en doktorand eller student.

Det var vanligare att kvinnorna uppgav att förövaren var en annan anställd vid Lunds universitet som man var i beroendeställning till, vilket stämmer med tidigare

liknande undersökningar. Om förövaren var en doktorand var det vanligast bland kvinnliga utsatta att denne var en annan person vid Lunds universitet vilket kan tyda på att de flesta sexuella trakasserier i detta sammanhang skedde utanför de formella maktstrukturerna.

Berättat om upplevelser av sexuella trakasserier och/eller gjort en anmälan

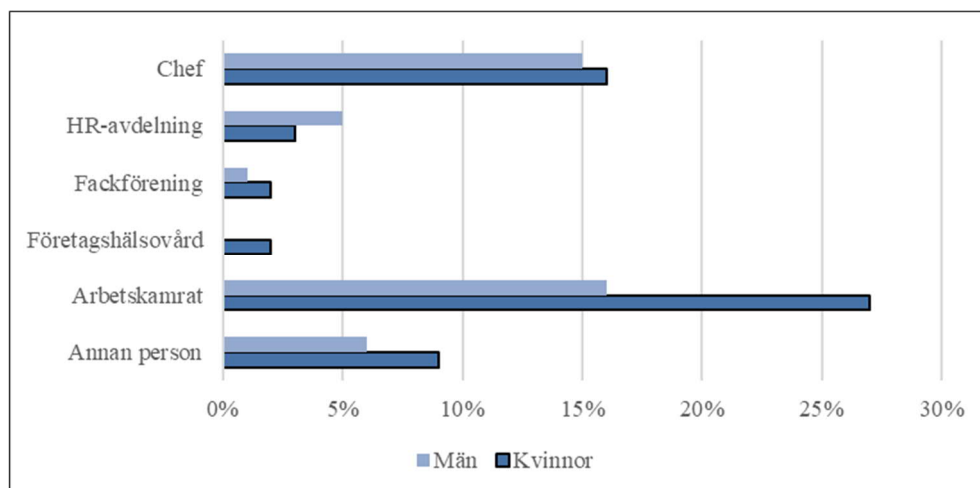
Anställda och doktorander som besvarade enkäten och som uppgav att de hade utsatts för sexuella trakasserier tillfrågades också om de berättat för någon om händelsen/händelserna. Det var vanligast att man hade berättat om händelsen för en arbetskamrat, varav 16% bland männen och 27% bland kvinnorna hade gjort det.

Det näst vanligaste alternativet som angavs var att man berättat för en person i chefsställning, vilket angavs av 15% bland männen och 16% bland kvinnorna. Andelen som hade rapporterat sin erfarenhet av att ha blivit sexuellt trakasserad till HR-funktionen, sin fackförening eller företagshälsovården var förhållandevis låg, 5%, 1% och 0% bland männen och 3%, 2% och 2% bland kvinnorna. Eftersom antalet män som utsatts för sexuella trakasserier var betydligt mindre än bland kvinnorna så kunde den fortsatta analysen bara genomföras för kvinnorna i undersökningen.

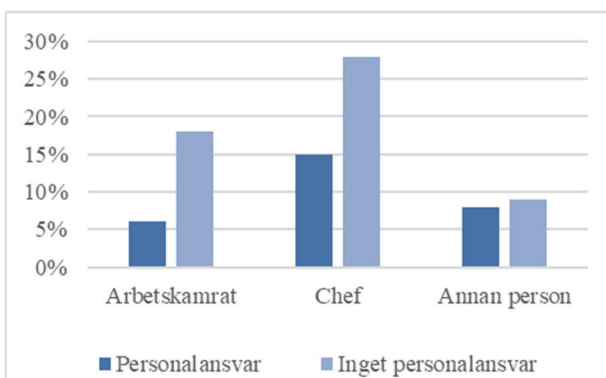
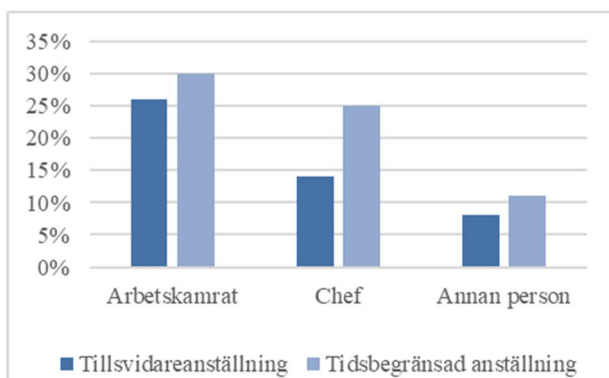
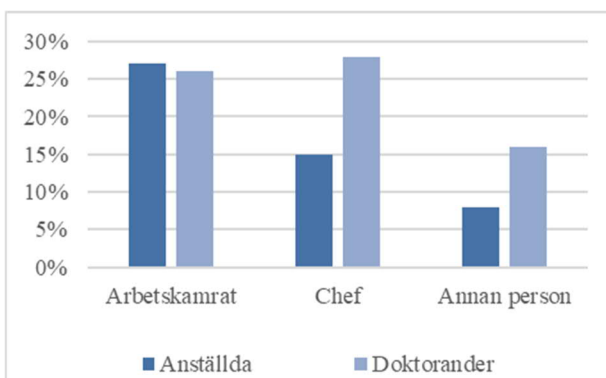
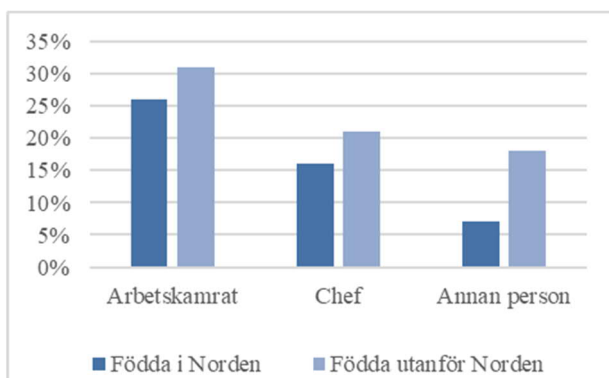
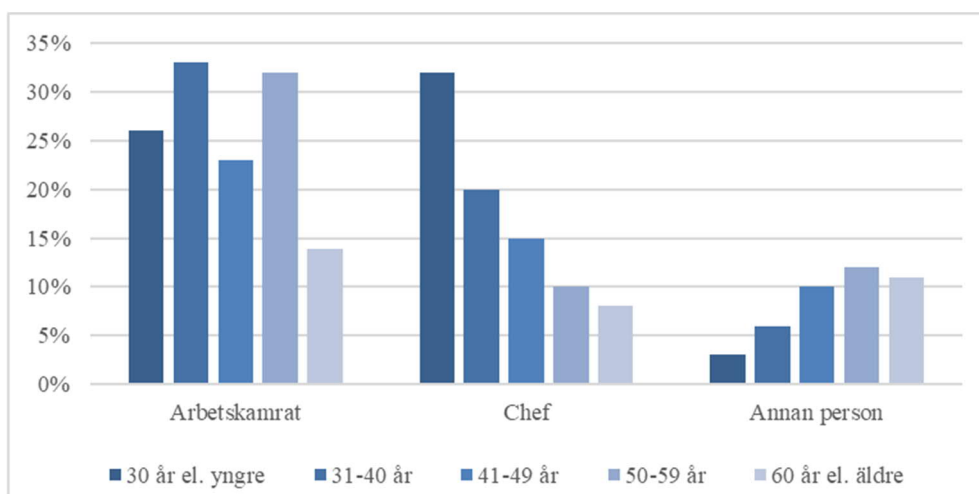
Man kunde konstatera att det var en betydligt högre andel bland de yngre kvinnorna som hade berättat om sina erfarenheter för en person i chefsställning, 32% i den yngsta åldersgruppen, jämfört med 8% i den äldsta. Inga tydliga skillnader i detta mönster framkom mellan kvinnor födda inom eller utom ett nordiskt land. Det var dock vanligare att kvinnliga doktorander hade berättat för en person i chefsställning, jämfört med övriga anställda kvinnor. Detta alternativ angavs i lägre grad bland kvinnor som uppgav att de hade en tillsvidareanställning eller hade personalansvar, 14% respektive 15%.

Man kunde notera att kvinnor i positioner med personalansvar som utsatts för sexuella trakasserier angav en betydlig lägre andel som rapporterade detta till såväl arbetskamrat som person i chefsställning.

Figur 7. Person/instans, som de som utsatts (anställda och doktorander) berättat för



Figur 8 a–e. De tre vanligaste personerna/instanserna som de utsatta kvinnorna berättade för, i olika kategorier (anställda och doktorander)



Kommentarer

En minoritet av de som rapporterade att de hade utsatts för sexuella trakasserier berättade detta för någon, i de flesta fall för en arbetskamrat.

Bland kvinnor var benägenheten att berätta för en arbetskamrat relativt oberoende av de bakgrundsfaktorer som ingick i analysen, förutom en lägre andel bland kvinnor i befattningar med personalansvar.

En ganska stor andel uppgav också att de hade berättat om sin erfarenhet för sin ”chef och/eller annan person i ansvarig position”. Andelen kvinnor som valde detta alternativ återfanns i högre grad i de yngre åldersgrupperna och bland doktorander, vilket kan tyda på en förändring till större benägenhet över tid att berätta om denna typ av erfarenheter eller en förändring mellan olika generationer, eller bådadera.

Kvinnor i befattningar med personalansvar angav dock i påtagligt lägre omfattning än övriga grupper att de hade rapporterat sin upplevelse till sin chef. Detta i kombination med observationen att just denna grupp var de som hade den lägsta benägenheten att berätta för en arbetskamrat, kan tyda på att det upplevs som generellt svårare att berätta om, och särskilt att använda de formella vägarna för att anmäla sexuella trakasserier för kvinnor i mellanställningar i den formella tjänstehierarkin vid Lunds universitet. Detta stämmer med resultat från tidigare studier som visat att just kvinnliga mellanchefer är särskilt utsatta i detta avseende.

Sammantaget visar undersökningen att den så kallade tystnadskulturen då det gäller sexuella trakasserier bland anställda och doktorander vid Lunds universitet inte är total, något under hälften som varit utsatta hade rapporterat sina erfarenheter till en annan person vid universitetet.

Att fler valde att i första hand berätta för en arbetskamrat, vilket sannolikt inte leder till några ytterligare åtgärder eller någon utredning, är givetvis ett observandum. Likaså att en relativt liten andel valde att berätta om sin upplevelse för personalavdelningen, företagshälsovården eller sin fackförening är också noterbart inför en översyn av rutinerna för anmälan av sexuella trakasserier vid Lunds universitet.

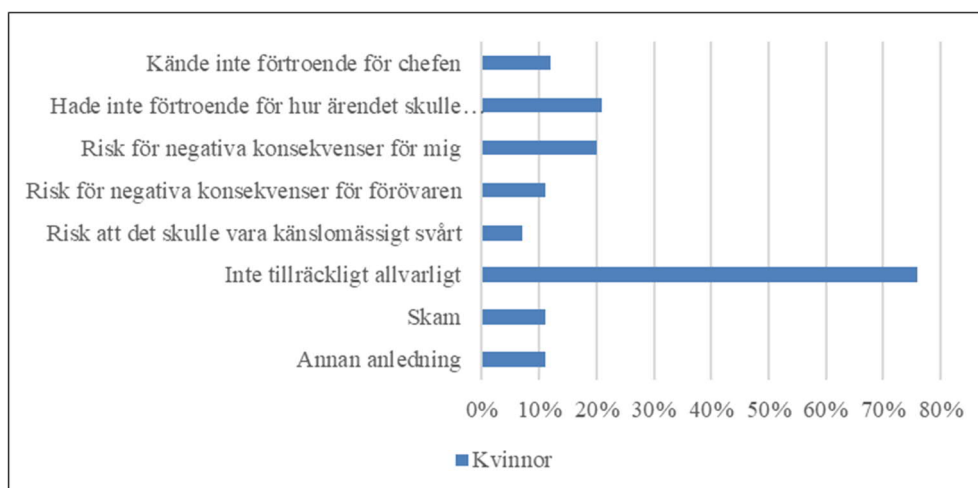
Anledningar till att sexuella trakasserier inte rapporterats

De anställda och doktorander som rapporterade att de hade erfarenhet av sexuella trakasserier men trots detta inte gjort en formell anmälan tillfrågades om anledningen till varför de hade avstått att göra så. Detta kunde bara analyseras för de kvinnor som svarat på enkäten eftersom antalet män i denna kategori var för litet för denna typ av beräkningar.

Den övervägande orsaken som kvinnorna angav var att man inte var säker på om det inträffade var tillräckligt allvarligt för att anmäla, varav 76% angav detta alternativ.

Den näst vanligaste anledningen till att inte anmäla det inträffade var att man inte hade förtroende för hur ärendet skulle hanteras, detta alternativ angavs av 21% av kvinnorna. Ungefär samma andel, 20%, angav som skäl för att avstå anmälan risken för negativa konsekvenser för dem själva. Övriga anledningar angavs av betydligt lägre andelar av de svarande kvinnorna som skäl för att avstå anmälan; risken för negativa konsekvenser för förövaren (11%), avsaknad av förtroende för chefen (12%), skam (11%) samt risken att det skulle vara känslomässigt för jobbigt (7%).

Figur 9. Anledningar till att sexuella trakasserier inte rapporterats (kvinnliga anställda och doktorander)



Kommentarer

I studier från andra situationer där individer utsatts för sexuella trakasserier eller sexuellt våld, anses den egna skammen och den känslomässiga kostnaden att göra en anmälan vara den dominerande orsaken till att en försvinnande andel av sådana händelser verkligen leder till någon form av anmälan. I denna undersökning är dock inte så fallet bland de kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier men avstått från att göra en anmälan, utan här dominerar osäkerheten om händelsen är tillräckligt allvarlig för att berättiga en anmälan och en mer allmän misstro över hur denna typ av anmälningar hanteras vid Lunds universitet. Detta kan bero på en kontext där man i mindre grad förväntar sig att själv bli skambelagd över att ha råkat ut för denna typ av händelser, eller att de trakasserier som dominerar erfarenheterna i denna undersökning inte i första hand varit av typen enskild väldefinierad handling.

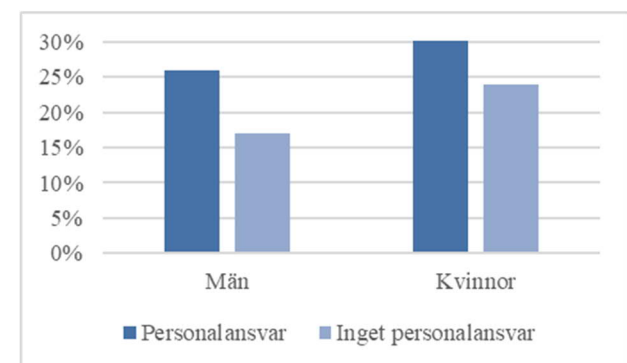
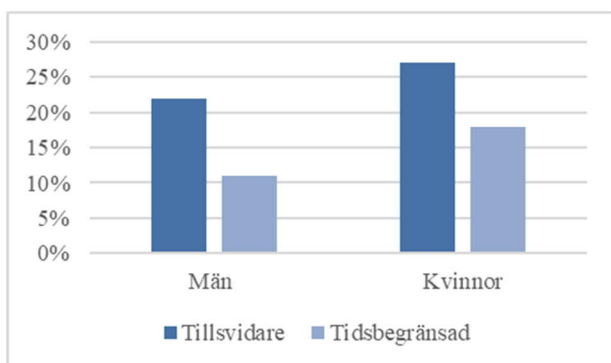
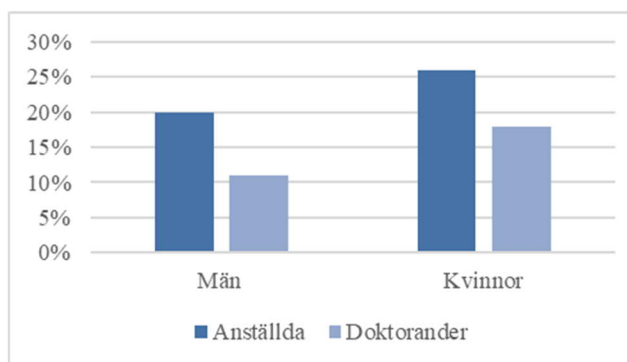
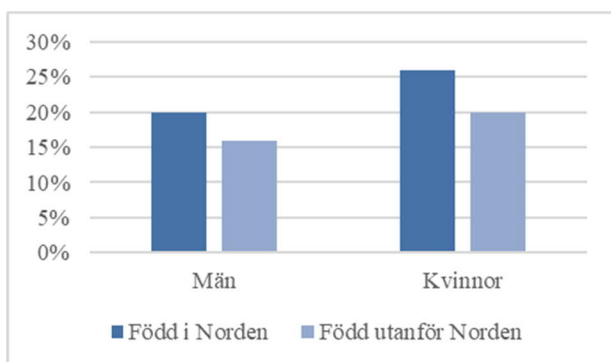
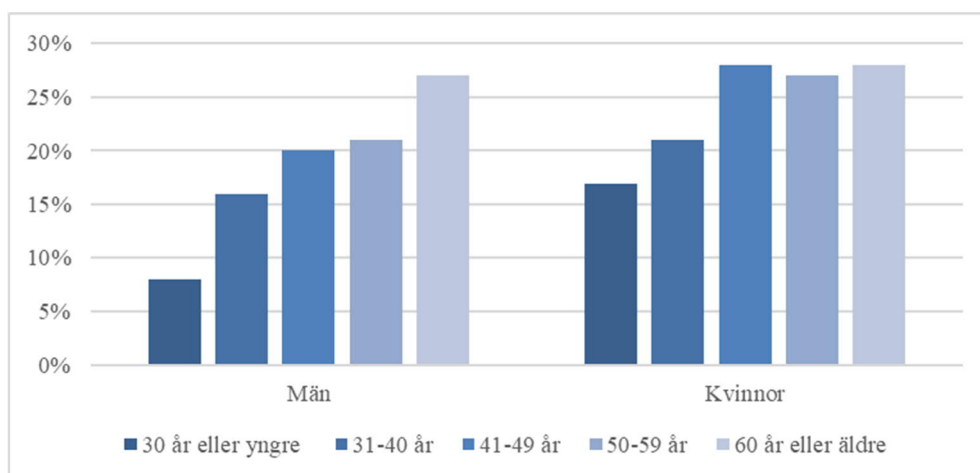
Bevittnat sexuella trakasserier

Tjugosex procent av kvinnorna och 20% av männen bland anställda och doktorander som svarade på enkäten rapporterade att de under sin anställningstid bevittnat sexuella trakasserier på sin arbetsplats. Vidare noterades att andelen var högre ju äldre den svarande var, 27% bland männen och 28% bland kvinnorna i den äldsta åldersgruppen, jämfört med 8% bland männen och 17% bland kvinnorna i den yngsta.

Andelen som angav att de hade bevittnat sexuella trakasserier var högre bland individer som är födda i Sverige eller annat nordiskt land, jämfört med de som är födda i ett utomnordiskt land. Det var betydligt vanligare att anställda uppgav att de hade bevittnat trakasserier, 20% bland männen och 26% bland kvinnorna, jämfört med doktorander: 11% bland männen och 18% bland kvinnorna.

En högre andel av de svarande i tillsvidareanställningar (22% av männen och 27% av kvinnorna) angav att de hade bevittnat trakasserier, jämfört med individer i andra anställningsformer, 11% för männen och 18% för kvinnorna. De som hade personalansvar rapporterade i högre utsträckning än övriga att de hade bevittnat sexuella trakasserier, 26% för männen och 31% för kvinnorna, respektive 17% för männen och 24% för kvinnorna.

Figur 10 a–e. Andel anställda och doktorander i olika kategorier som bevitnat sexuella trakasserier



Kommentarer

Knappt en fjärdedel (22%) av anställda och doktorander vid Lunds universitet rapporterade att de i samband med sitt arbete hade bevitnat sexuella trakasserier. Denna andel var påtagligt lägre bland män jämfört med kvinnor, vilket kan ha samband med att erfarenheten och risken att själv bli utsatt är mindre för män och därmed medvetenheten om förekomsten av detta fenomen. Samma person kan även utsätta flera andra personer. Skillnaden kan också bero på att män definierar fenomenet på ett annat sätt än kvinnor.

Skillnaden i ålder, dvs. fler äldre rapporterade att de hade bevitnat sexuella trakasserier jämfört med yngre, kan åtminstone delvis bero på en kumulativ effekt av anställningstiden vid Lunds universitet. Detta kan också ligga bakom den högre rapporteringsfrekvensen för individer som var tillsvidareanställda eller i

arbetsledande ställning. Då det gäller den sistnämnda gruppen kan dock just deras arbetsuppgifter ha samband med att de i högre grad uppmärksammar förekomsten av sexuella trakasserier i sin personalgrupp.

Utsatt andra för sexuella trakasserier

Bland de som svarat på enkäten uppgav 2% av kvinnorna och 3% av männen att de bedömer att de kan ha agerat på ett sätt som i efterhand känts mindre lämpligt eller ovälkommet och som kan ha upplevts som sexuella trakasserier.

Tabell 3. Utsatt andra för sexuella trakasserier vid LU, anställda och doktorander

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Utsatt andra för sexuella trakasserier vid LU	27	2	39	3	66	2

Kommentarer

Man kan konstatera att andelen som bedömer att de kan ha utsatt andra anställda för sexuella trakasserier är låg, särskilt i förhållande till den nivå som rapporterats bland kvinnorna avseende att själv blivit utsatt för sådana kränkningar där förövaren var en man. Detta kan bero på flera faktorer, t.ex. en selektion av de som svarat på enkäten där de som misstänker att de kan ha utsatt andra för sexuella trakasserier är underrepresenterade, eller att män som utsatt andra för sexuella trakasserier inte själva definierat sitt agerande på detta sätt.

Observationen att andelen var högre bland män som är födda i ett land utanför Norden skulle kunna indikera en anpassning till en mer utvidgad definition av vad som är oacceptabla handlingar i relationer på arbetsplatsen.

Samband mellan sexuella trakasserier och hälsa

De anställda och doktorander som deltog i enkäten fick också svara på frågor som används i internationell forskning för att skatta sin egen allmänna och psykiska hälsa och sin arbetskapacitet. Man kan då göra jämförelser mellan de som uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier och de som inte rapporterat detta i sina enkätsvar.

Gällande den allmänna hälsan angav 22% bland männen och 31% bland kvinnorna, av de som angav att de hade utsatts för sexuella trakasserier, att de skattade sin hälsa som dålig, jämfört med 19% bland männen och 22% bland kvinnorna bland de som inte hade denna erfarenhet. Gällande den psykiska hälsan var motsvarande proportioner 25% bland männen och 35% bland kvinnorna, respektive 22% bland männen och 29% bland kvinnorna.

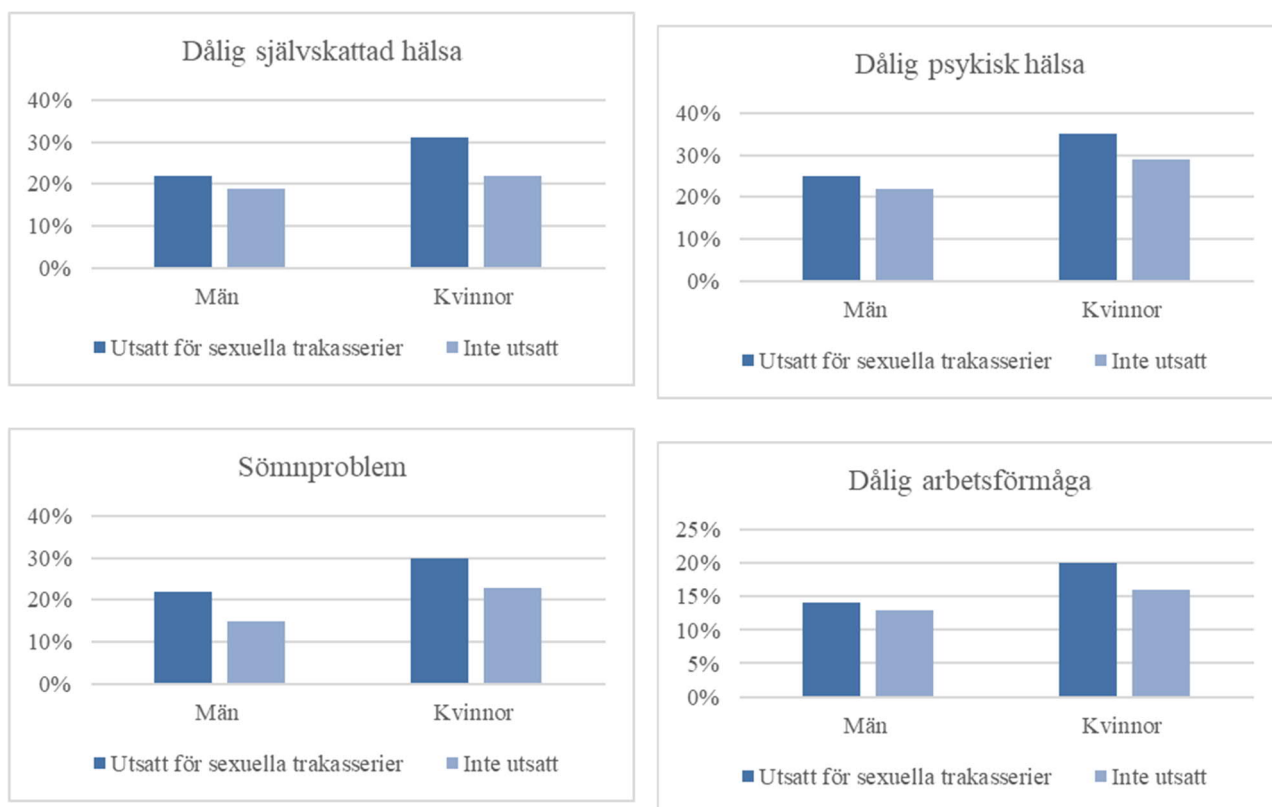
I enkäten efterfrågades också om man besvärades av dålig sömn, vilket anses vara en viktig riskfaktor för nedsatt psykisk hälsa, bland annat så kallade utmattningsdepressioner. Bland de anställda och doktorander som svarade på enkäten som hade erfarenhet av sexuella trakasserier svarade 22% bland männen och 30% bland kvinnorna att de hade sömnproblem, medan de motsvarande proportionerna bland de utan sådana erfarenheter var 15% bland männen och 23% bland kvinnorna.

Bland de med erfarenhet av sexuella trakasserier svarade 14% bland männen och 20% bland kvinnorna att de inte bedömde sin nuvarande arbetsförmåga i förhållande till de fysiska och psykiska krav arbetet ställer som god medan

motsvarande andel bland de utan sådan erfarenhet var 13% bland männen och 16% bland kvinnorna.

Alla dessa mönster var mycket likartade bland män och kvinnor, trots att kvinnorna skattade sin hälsa generellt sämre än männen i undersökningen.

Figur 11a–d. Samband mellan sexuella trakasserier och hälsa (anställda och doktorander)



Kommentarer

I jämförelse med andra studier av hälsa i en vuxen befolkning, kunde vi i denna undersökning konstatera samma nivå och mönster av ohälsa som sedan tidigare är välkänt; exempelvis att kvinnor generellt skattar sin hälsa lägre än män och att andelen som skattar sin psykiska hälsa som nedsatt är 20-30%.

Såväl allmän som psykisk hälsa beror givetvis på en rad olika faktorer, en del hos individen själv och andra på individens omgivning. Därför måste även mindre skillnader i andelen som anger nedsatt hälsa då man jämför grupper avseende enstaka faktor, i detta fall erfarenheten av att ha varit utsatt för sexuella trakasserier, tillmätas betydelse. En ökning med en femtedel då det gäller andelen som anger nedsättning av den psykiska hälsan, en fjärdedel då det gäller sömnpromblem och låg arbetsförmåga bland de som erfarit sexuella trakasserier ger därför ett ganska stort stöd för samband med detta och nedsatt hälsa i denna grupp.

Rapporterad förekomst av kränkande särbehandling

Följande text inledde detta avsnitt i enkäten: ”Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Exempel på handlingar som skulle kunna utgöra kränkande särbehandling är undanhållande av information, nedsättande kommentarer och osynliggörande. Andra exempel är enligt Arbetsmiljöverket: att kalla någon för öknamn, att frysa ut någon, att exkludera någon från möten, att anklaga någon orättvist, att hänga ut någon personligen, eller att kalla någon för kränkande saker inför andra.”.

Den fråga som ställdes i enkäten löd på följande sätt: ”Har du upplevt att du blivit utsatt för kränkande särbehandling i samband med ditt arbete vid Lunds universitet under de senaste 12 månaderna?”.

Bland samtliga som svarade på enkäten angav 15% att de blivit utsatta för kränkande särbehandling i samband med sin anställning vid Lunds universitet under de senaste 12 månaderna. Andelen var högre bland kvinnor jämfört med män, 19% respektive 9%. Bland kvinnorna fanns en tendens till en högre andel i de yngre åldersgrupperna. Det fanns ingen tydlig skillnad med avseende på födelseland då det gäller andelen som angav kränkande särbehandling. Andelen var också på samma nivå i jämförelsen mellan doktorander och övriga anställda.

Män med tillsvidareanställning rapporterade högre erfarenhet av kränkande särbehandling jämfört med män i andra anställningsformer, 10% vs. 7%, medan anställningsform inte hade något samband med sådan rapportering bland de kvinnor som svarat på enkäten.

I gruppen som angav att man hade personalansvar, var andelen som rapporterade kränkande särbehandling lägre jämfört med anställda utan personalansvar bland män, men högre bland kvinnor, 6% vs. 10% respektive 26% vs. 18%.

Figur 12a–e. Andel som upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling, anställda och doktorander i olika kategorier



Kommentarer

Andelen kvinnor som rapporterade kränkande särbehandling var dubbelt så hög jämfört med männen, d.v.s. denna skillnad var mindre jämfört med den som noterades för sexuella trakasserier.

Det noterades en något större andel bland individer födda i ett utomnordiskt land, en skillnad som gick åt motsatt håll jämfört med vad som noterades avseende sexuella trakasserier. Man kunde också konstatera en påtaglig skillnad mellan män och kvinnor avseende om den svarande genom sin nuvarande anställning hade personalansvar eller inte, där andelen som uppgav kränkande särbehandling var lägre bland män med personalansvar medan det motsatta var fallet bland kvinnorna. Detta ligger i linje med mönstret avseende sexuella trakasserier och kan

stödja hypotesen att kvinnor i positioner som ”mellanchefer” är en särskilt utsatt grupp avseende olika typer av kränkande behandling, vilket också har stöd i den vetenskapliga litteraturen.

Rapporterad förekomst av trakasserier

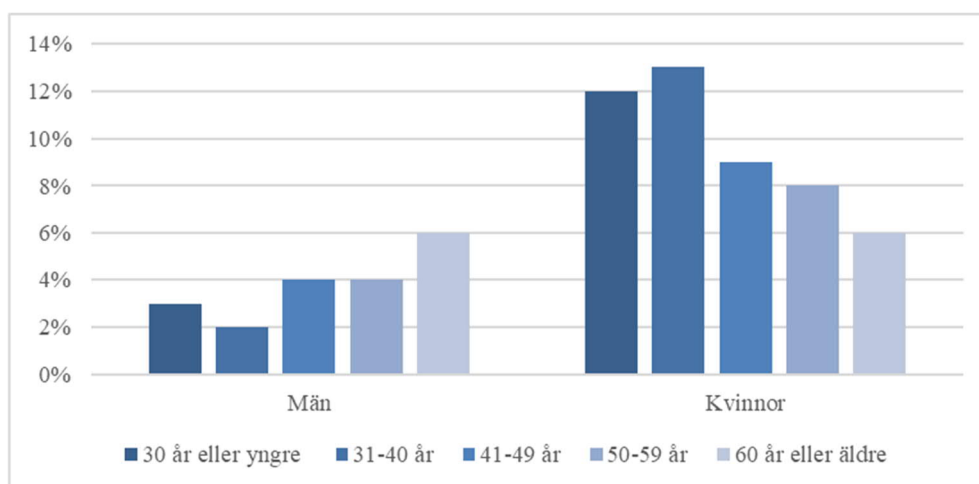
Följande text inledde detta avsnitt i enkäten: ”En förenklad beskrivning av trakasserier enligt diskrimineringslagen är att någon utsätts för en handling som är kränkande. Kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder. Trakasserier kan vara såväl avgränsade enskilda händelser som subtila, nästan omärkbara händelser som pågår under en tid, så kallade mikroaggressioner. Det kan också vara pågående processer som genomsyrar hela arbetslivet.”.

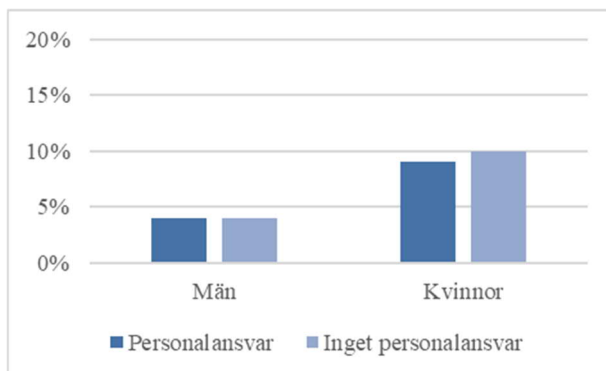
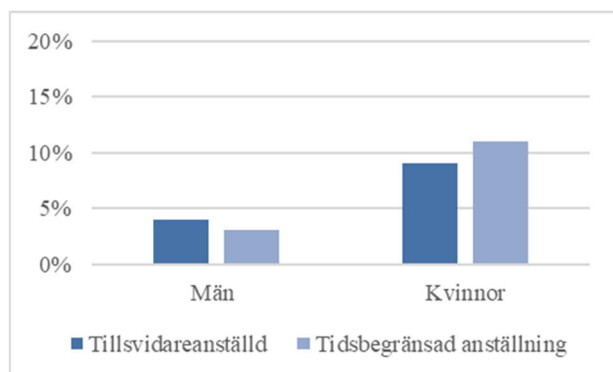
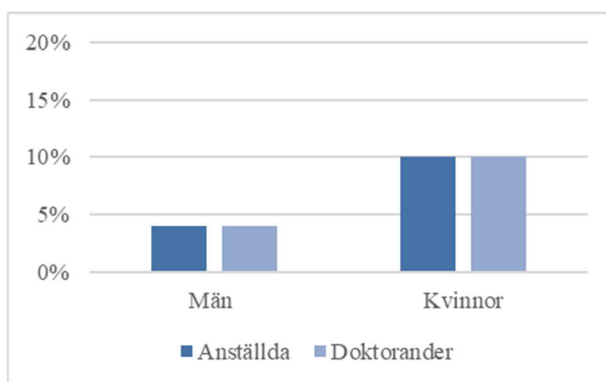
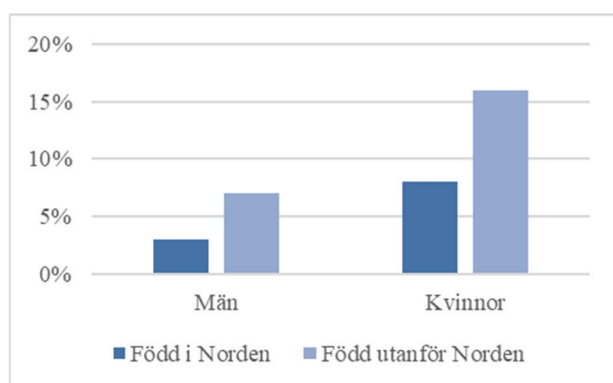
Den fråga som ställdes i enkäten löd på följande sätt: ”Har du upplevt att du blivit utsatt för trakasserier enligt diskrimineringslagen (se ovan) i samband med ditt arbete vid Lunds universitet under de senaste 12 månaderna?”.

Totalt svarade 7% att de varit utsatta för trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och lagtextens definition. Även i detta fall var andelen bland kvinnorna som besvarade enkäten högre jämfört med männen, 10% respektive 4%. Bland männen fanns det en tendens till högre rapportering med stigande ålder, medan motsatt trend noterades bland kvinnorna. Andelen som rapporterade trakasserier var drygt dubbelt så hög bland anställda vid Lunds universitet som är födda i ett utomeuropeiskt land, med samma mönster för båda könen. Inga skillnader noterades mellan doktorander och övriga anställda.

Svaga eller inga samband noterades avseende personalansvar och anställningsform och trakasserier.

Figur 13a–e. Andel som upplevt sig utsatta för trakasserier, anställda och doktorander i olika kategorier





Kommentarer

Det finns både likheter och skillnader avseende rapporterade trakasserier å den ena sidan och kränkande särbehandling och sexuella trakasserier å den andra. Den rapporterade nivån av trakasserier i samband med anställningen vid Lunds universitet är jämförbar med de båda andra typerna av kränkande behandling.

Två skillnader noterades dock, för det första en tydlig åldersgradient bland männen, d.v.s. ökande rapportering med ökande ålder, och för det andra en mer uttalad skillnad mellan anställda födda i ett nordiskt land och anställda födda i utomnordiska länder, med en dubbelt så hög rapportering i den sistnämnda gruppen med samma mönster för båda könen. Detta ger stöd åt att trakasserier bör beaktas intersektionellt, d.v.s. att olika diskrimineringsgrunder som kön, ålder eller etnisk tillhörighet interagerar med varandra.

Förtroende för hanteringen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet

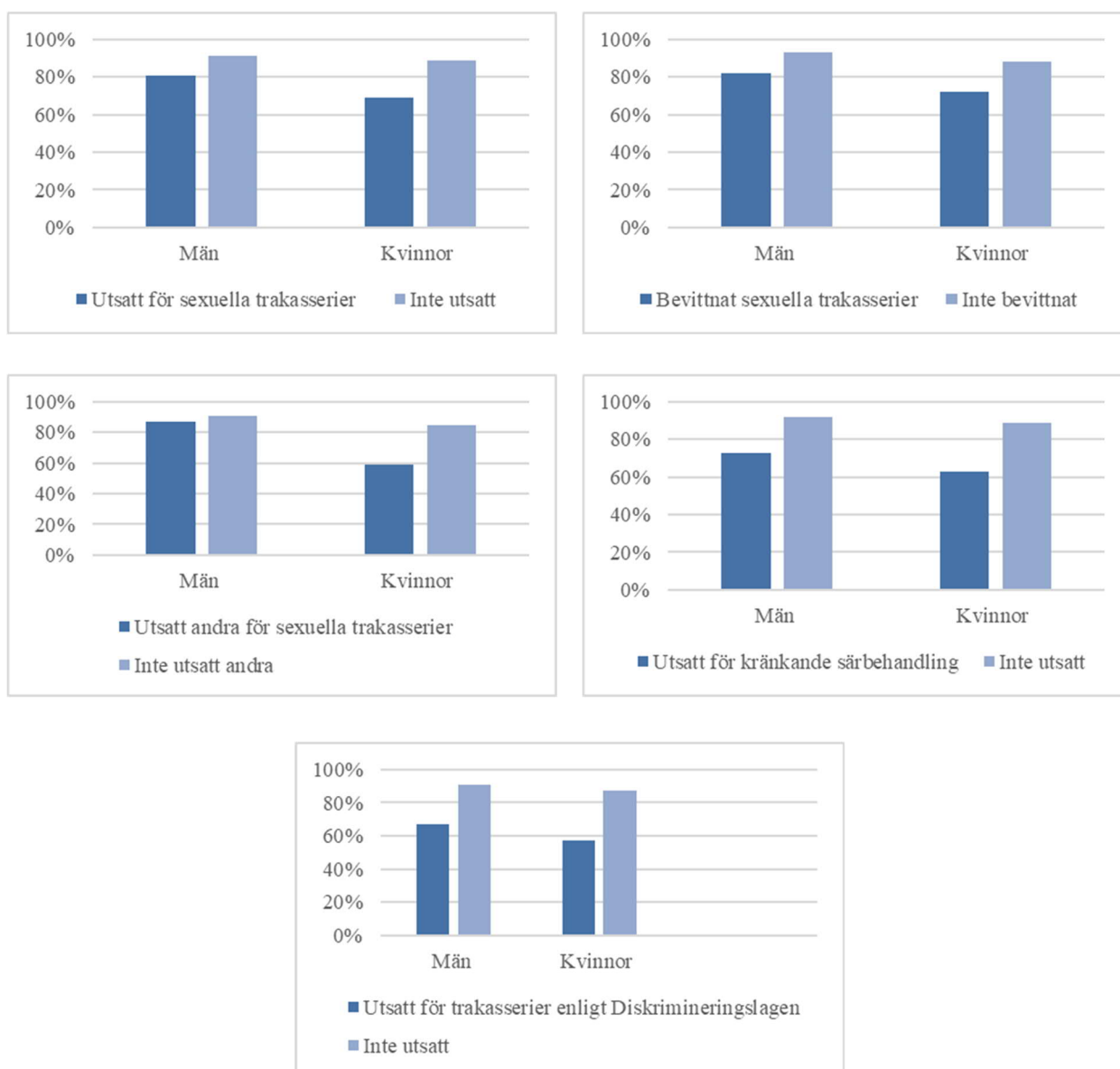
Tillit och förtroende för olika samhällsliga institutioner har på senare tid diskuterats som en viktig faktor, både för att kunna hantera problem på en arbetsplats och som en faktor som eventuellt kan lindra effekten i form av sämre hälsa hos individen vid olika påfrestningar. Därför tillfrågades alla individer i vår undersökning om de hade förtroende för hanteringen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet. Bland anställda och doktorander angav 87% av dem som svarade på enkäten att de har visst eller fullt förtroende för hur Lunds universitet hanterar denna typ av ärenden.

Bland dem som uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier var denna andel lägre, 81% av männen och 69% av kvinnorna angav att de hade visst eller fullt förtroende för hanteringen. Platsen för eller typen av sexuella trakasserier, eller typen av förövare föreföll spela mindre roll för den andel som angav att de hade ett förtroende för Lunds universitet vad gäller dessa ärenden.

Bland de som bevittnat sexuella trakasserier, angav 82% av männen och 72% av kvinnorna att de hade visst eller fullt förtroende för hanteringen av denna typ av ärenden. Bland de som uppgav att de själva hade utsatt andra för sexuella trakasserier angav 87% av männen och 59% av kvinnorna att de hade visst eller fullt förtroende för hanteringen.

Andelen som angav att de hade visst eller fullt förtroende för hanteringen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet var förhållandevis lägre bland de som uppgav att de hade utsatts för kränkande särbehandling, 73% av männen och 63% av kvinnorna. Den var ännu lägre bland anställda och doktorander som angav att de hade utsatts för trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, 67% av männen och 57% av kvinnorna.

Figur 14 a-f. Andel anställda och doktorander i olika kategorier som angav högt förtroende för Lunds universitet



Kommentar

Det är noterbart att andelen som angett att de har visst eller fullt förtroende för Lunds universitets hantering av sexuella trakasserier är högt, genomgående mer är hälften, även bland dem som utsatts för sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Detta kan möjligen tolkas som att de kränkningar som de har utsatts för i första hand ses som utförda av individer, eller i miljöer som inte representerar vad som uppfattas som företrädare för allmänna värderingar eller beteenden vid Lunds universitet.

Studenter

Beskrivning av de som svarat på enkäten

Totalt svarade 9656 studenter (6090 kvinnor och 3566 män) vid Lunds universitet på enkäten som var tillgänglig via en webblänk som skickades ut vid ett tillfälle till samtliga studenter och de som inte svarade fick sedan två påminnelser under perioden 2019-11-18–2020-02-03. De svarande kunde välja mellan en svensk och en engelsk version av enkätformuläret. Antalet svarande representerar en svarsfrekvens på 32%.

Av de som svarade var 78% mellan 18-25 år, 13% mellan 26-30 år och 9% var äldre än 30 år. 82% procent var födda i Sverige eller ett annat nordiskt land.

Internationella studenter (de utländska studenter som betalat gällande terminsavgift) utgjorde 13% av de som svarade.

Tabell 4. Deltagare - studenter

Kategorier*		Kvinnor		Män		Totalt	
		Antal	%	Antal	%	Antal	%
Ålder	18–25	4719	77	2765	78	7484	78
	26–30	797	13	479	13	1276	13
	31–40	354	6	207	6	561	6
	≥ 41	220	4	115	3	335	3
	Totalt	6090	100	3566	100	9656	100
Födelseland	Sverige/Norden	4944	81	2935	82	7879	82
	Övriga Europa	566	9	294	8	860	9
	Utanför Europa	576	9	334	9	910	9
Internationell student	Ja	796	13	409	11	1205	13
	Nej	5283	87	3148	89	8431	87

*Antal ej ifyllda svar = 7 – 20, varför totalantalet i varje kategori ej uppgår till 9656

Rapporterad förekomst av upplevda sexuella trakasserier

Följande text inledde detta avsnitt i enkäten: ”Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan till exempel handla om kommentarer och ord eller att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar. Sexuellt våld definieras vi i den här studien som försök till eller genomförande av sexuella handlingar utan att personen deltagit frivilligt. Har du upplevt några av följande situationer under din tid som student vid Lunds universitet?”. Därefter preciserades de olika situationerna, en efter en.

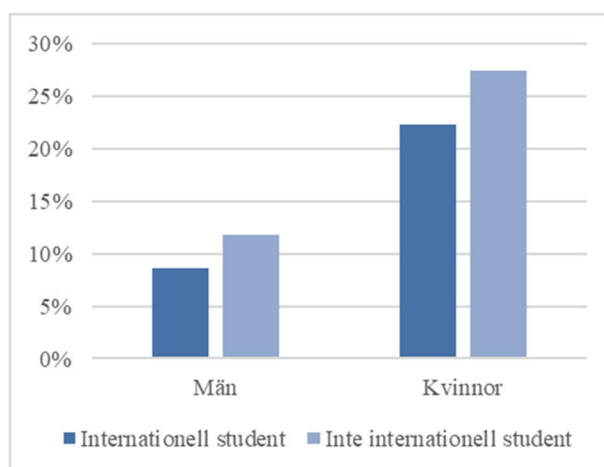
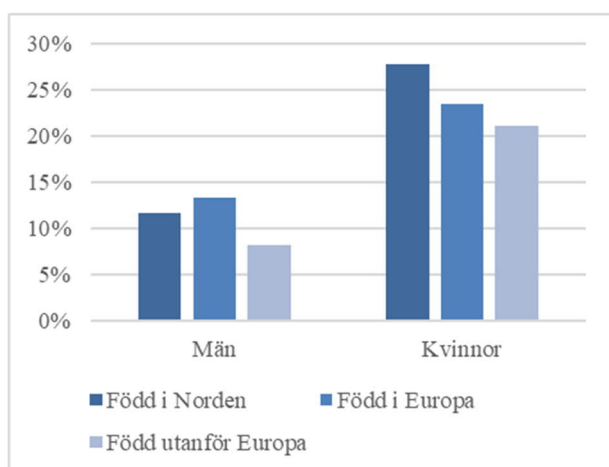
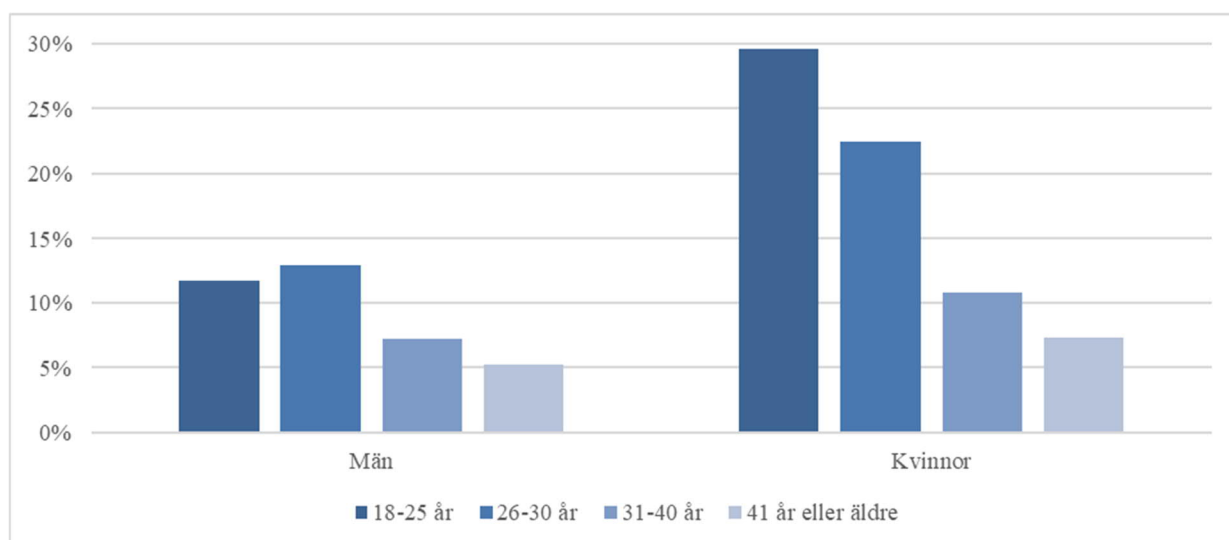
Totalt rapporterade 21% (n=2035) av de svarande att så var fallet. Skillnaden mellan manliga och kvinnliga studenter var påtaglig, 11% respektive 27%. Andelen som utsatts för sexuella trakasserier var högre i de lägre åldersgrupperna för både män och kvinnor, den högsta andelen, 30%, noterades bland kvinnliga studenter mellan 18-25 år.

Tabell 5. Erfarenheter av sexuella trakasserier vid Lunds universitet, studenter

Period	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Någonsin vid LU	1628	27	407	11	2035	21
Under de senaste 12 månaderna	1163	19	278	8	1441	15
För mellan ett och tre år sedan	749	12	159	4	908	9
För mer än tre år sedan	241	4	59	3	300	3

Bland kvinnliga studenter var andelen som rapporterade att de utsatts för sexuella trakasserier högst bland de som är födda i Sverige eller annat nordiskt land, 28%. Bland manliga studenter var andelen något högre bland studenter födda i ett europeiskt land (13%) jämfört med de som är födda i Sverige eller ett annat nordiskt land (12%). Andelen som rapporterade att de utsatts för sexuella trakasserier var lägst bland studenter födda i ett land utanför Europa, totalt 16%, bland män 8% och bland kvinnor 21%. Andelen var lägre bland internationella studenter, 18%.

Figur 15 a-c. Rapporterad förekomst av sexuella trakasserier, studenter i olika kategorier



Kommentarer

Den bild som framkommer i enkätsvaren bekräftar i stort nivå och mönstret i tidigare jämförbara studier av sexuella trakasserier i studentpopulationer. Exempelvis att det är mycket vanligare att rapportera att man varit utsatt för sexuella trakasserier bland kvinnor, jämfört med män.

Tidigare studier visar, i likhet med denna, att kvinnliga studenter i de yngsta åldersgrupperna är mer utsatta, men eftersom frågan i föreliggande studie var ställd för att fånga upp hur många som någon gång under sin tid som student vid Lunds universitet varit utsatt för sexuella trakasserier, så kan resultaten innebära en underskattning av risken att bli utsatt bland studenterna i den yngsta åldersgruppen, eftersom de i genomsnitt varit studenter vid Lunds universitet under kortare tid.

Bilden av att sexuella trakasserier rapporteras i högre grad av kvinnliga studenter födda i Sverige och övriga nordiska länder stämmer med undersökningar gjorda i EU-länderna, där svenska och nordiska kvinnor rapporterade de högsta frekvenserna av sexuella trakasserier och kvinnor i sydöstra Europa den lägsta. Detta har tolkats som ett uttryck för mindre tolerans för fenomenet bland kvinnor i de nordiska länderna, snarare än skillnader i verklig förekomst. Det är därför vanskligt att utan vidare dra slutsatsen att studenter, särskilt kvinnliga, som är födda i länder utanför Norden är mindre utsatta för sexuella trakasserier än övriga studenter vid Lunds universitet.

Typ av rapporterade sexuella trakasserier

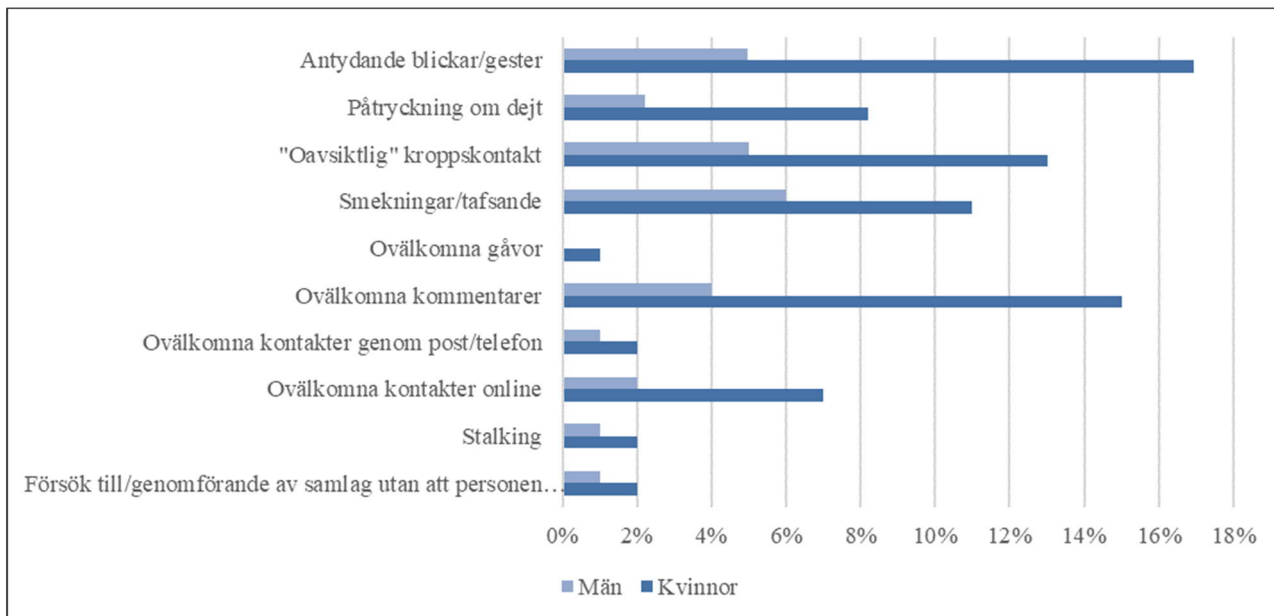
De som svarade på enkäten kunde ange en eller flera av följande typer av sexuella trakasserier: Ovälkomna antydande blickar eller gester, ovälkomna påtryckningar om träffar/dejter, ovälkomna ”oavsiktliga” kroppskontakter, ovälkomna kroppskontakter som smekningar eller tafsande, ovälkomna gåvor, ovälkomna kommentarer, ovälkomna kontakter genom post eller telefon, ovälkomna kontakter online – sociala medier eller e-post, stalking (oönskad förföljelse) samt försök till eller genomförande av samlag utan frivilligt deltagande.

Av de fyra vanligaste typerna av sexuella trakasserier hade både manliga och kvinnliga studenter ofta upplevt dels ovälkomna antydande blickar och gester (17% av kvinnorna och 5% av männen), och dels ovälkomna ”oavsiktliga” kroppskontakter (13% av kvinnorna och 5% av männen). För kvinnor var ovälkomna kommentarer mycket ofta förekommande, 15%, medan 4% av männen hade angett denna typ. Relativt sett var ovälkomna kroppskontakter som smekningar eller tafsande vanligt hos männen, 6%, och det angavs också hos 11% av kvinnorna. Kvinnliga studenter i den yngsta åldersgruppen angav den högsta andelen avseende de tre förstnämnda nämnda typerna av sexuella trakasserier.

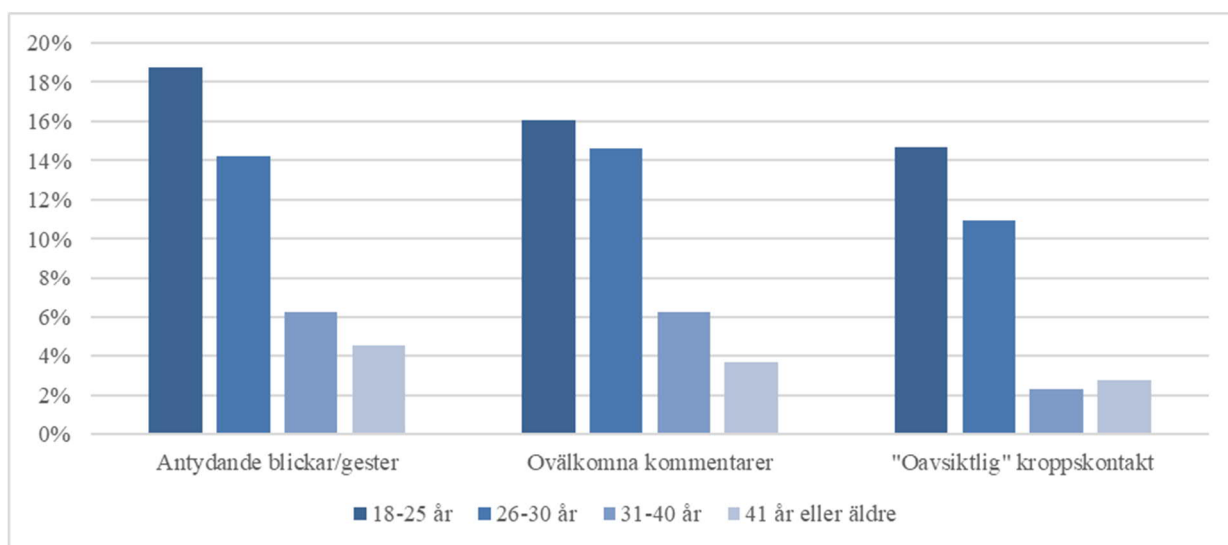
Alla fyra typerna av sexuella trakasserier rapporterades också i högre grad av kvinnliga studenter födda i Sverige eller annat nordiskt land, jämfört med de som är födda i ett utomnordiskt land. Internationella studenter av båda könen rapporterade med något undantag lägre andel som utsatts för samtliga av de tre vanligaste typerna av sexuella trakasserier. Den rapporterade frekvensen av övriga former av sexuella trakasserier som ingick som svarsalternativ (se ovan) var lägre, under 10%, för båda könen.

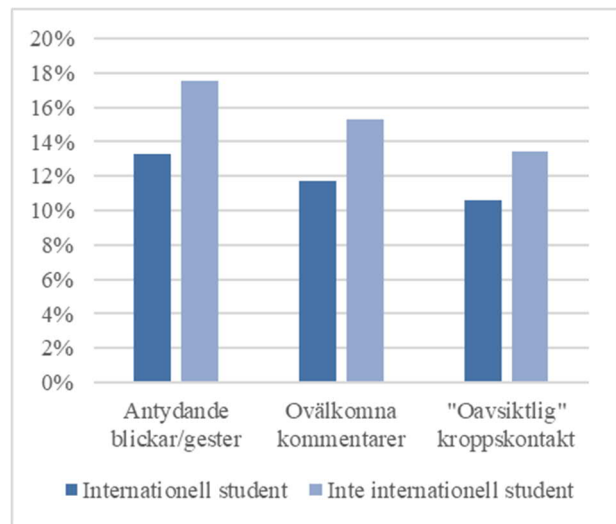
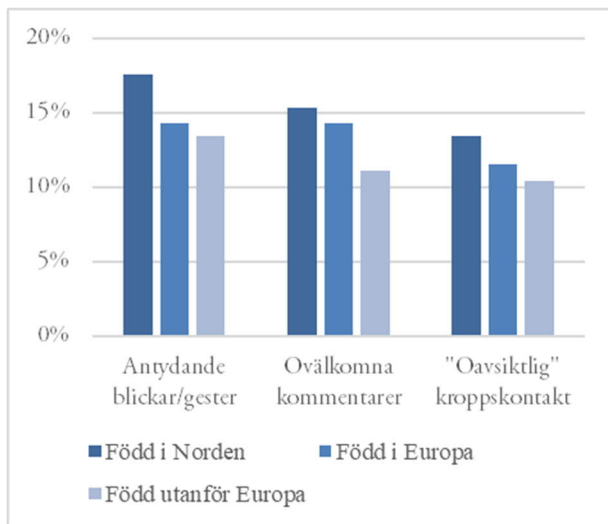
Sammanlagt 149 studenter (125 kvinnor och 24 män) som besvarade enkäten, rapporterade att de varit utsatta för försök till eller genomförande av samlag utan frivilligt deltagande, d.v.s. våldtäktsförsök eller fullbordad våldtäkt enligt den juridiska definitionen. Den övervägande andelen av dessa, 116 individer, var mellan 18-25 år.

Figur 16 Typ av sexuella trakasserier som rapporterats i enkäten

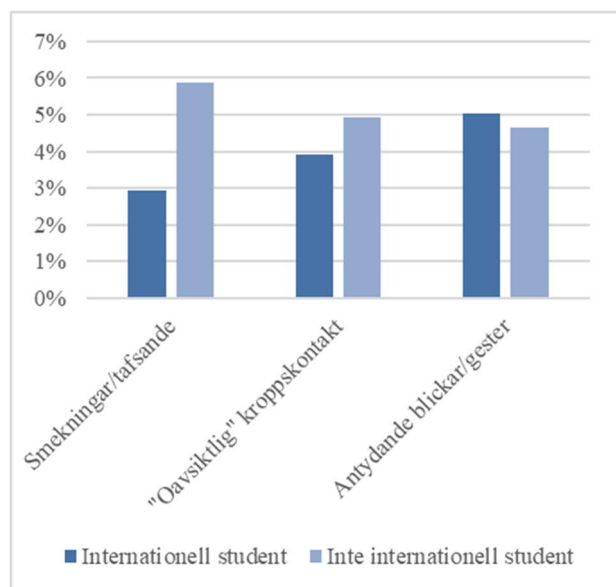
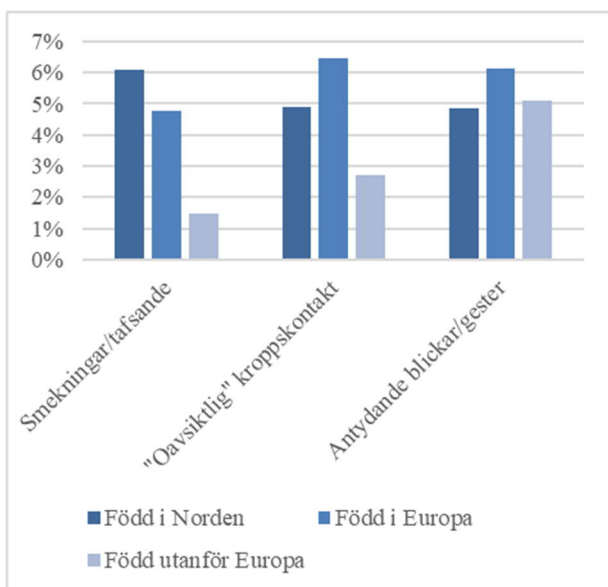
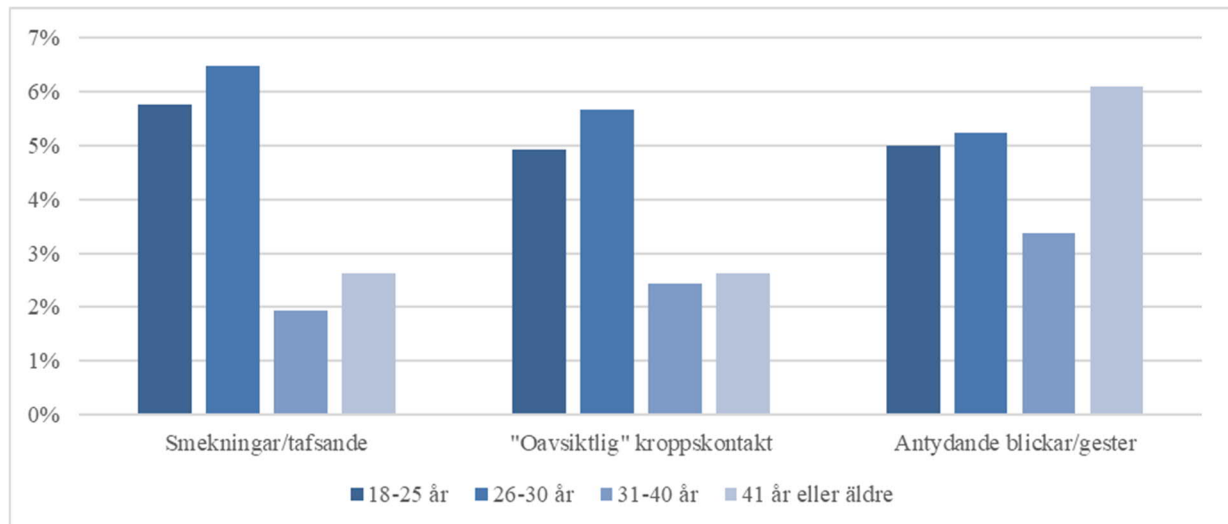


Figur 17 a-c. De tre vanligaste typerna av rapporterade sexuella trakasserier hos kvinnor i olika kategorier





Figur 17 d-f. De tre vanligaste typerna av rapporterade sexuella trakasserier hos män i olika kategorier



Kommentarer

Liknande jämförbara studier som medger direkta jämförelser med föreliggande undersökning saknas. Vi kan notera att flera olika typer av sexuella trakasserier var representerade med högre rapporterad andel jämfört med anställda och doktorander i denna undersökning.

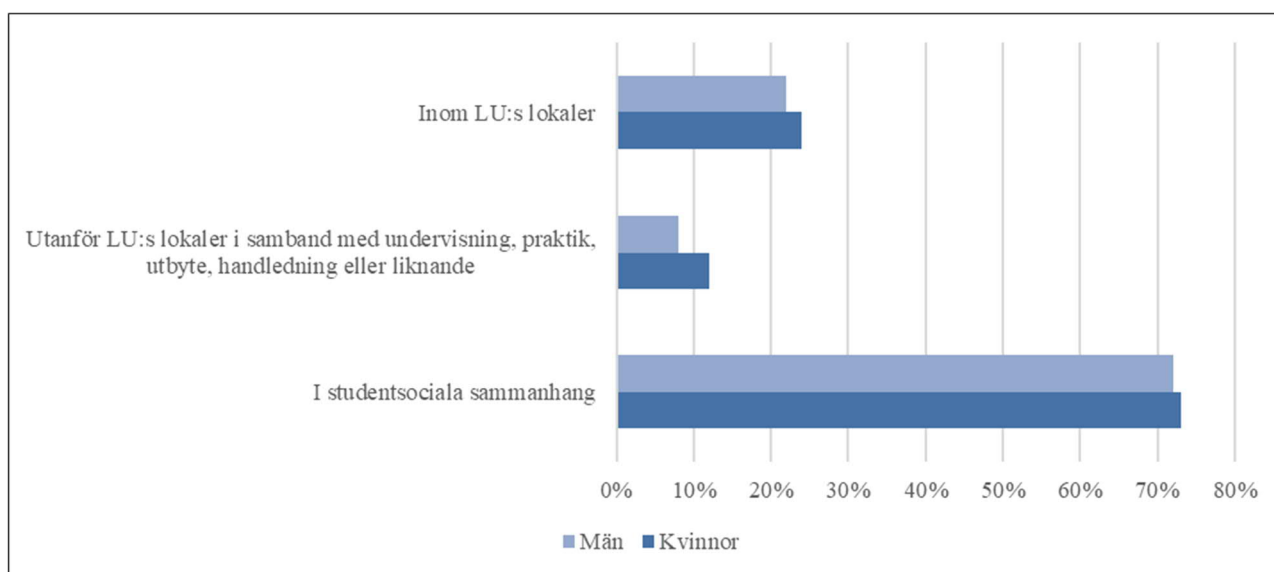
Frekvensen för grova sexuella trakasserier/övergrepp som utgör sexualbrott i lagens bemärkelse utgjorde däremot en låg andel av de rapporterade erfarenheterna i denna studie 2% bland kvinnorna och 0,7% bland männen. Antalet är emellertid högt utifrån en målsättning att dessa händelser inte bör förekomma i studenters studiemiljö överhuvudtaget. Vidare kan de antas utgöra "toppen av isberget", där eventuella insatser behöver riktas mot hela detta "isberg" för att få ned förekomsten av de grövsta typerna av sexuella trakasserier.

Platsen för sexuella trakasserier

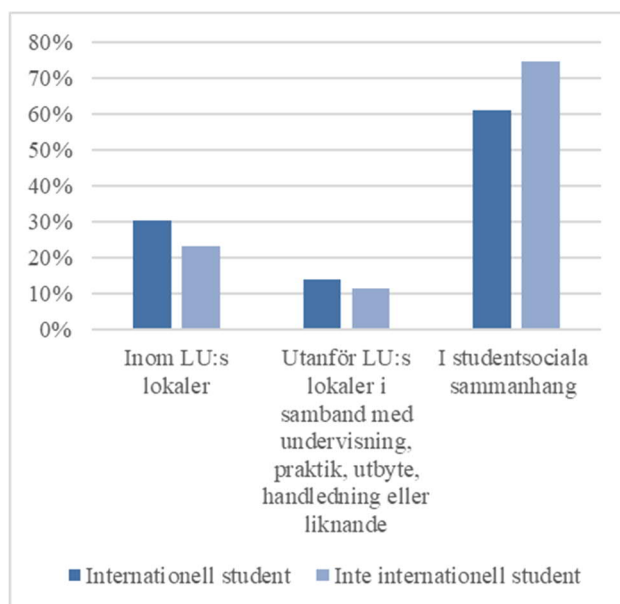
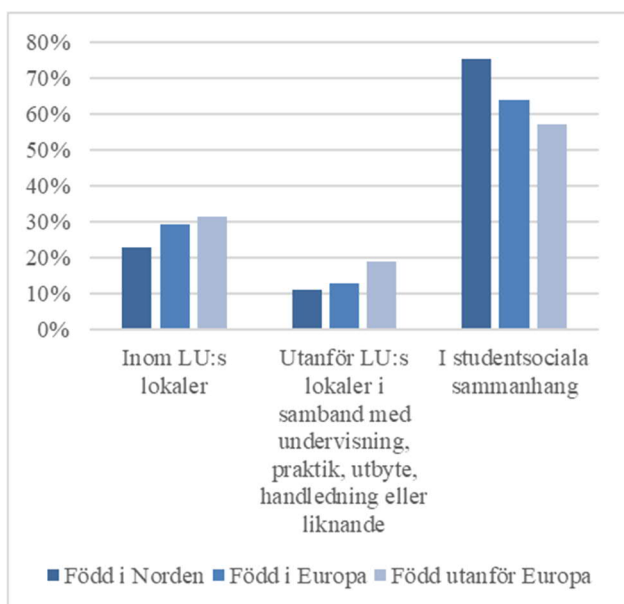
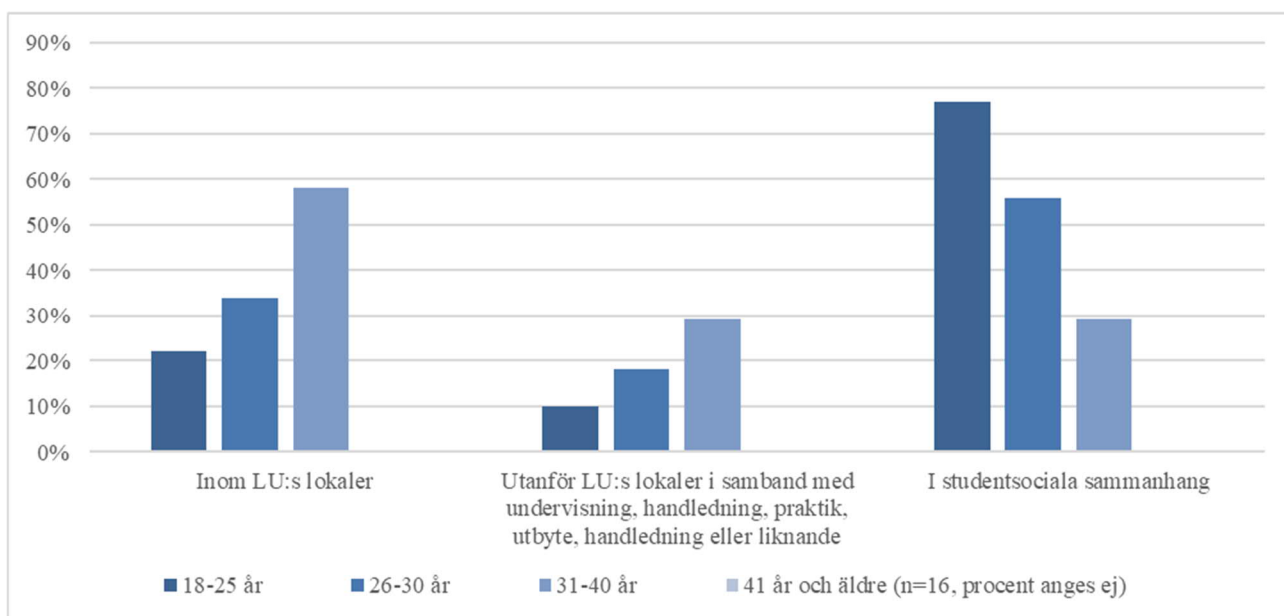
Flera svarsalternativ kunde anges avseende platsen för sexuella trakasserier, varför totalsumman avviker från 100%. Bland de studenter som svarat att de blivit utsatta för sexuella trakasserier angav 73% att detta skett i samband med någon studiesocial aktivitet, 24% att det skett i själva studiemiljön vid Lunds universitet, och 11% att det inträffat utanför Lunds universitets lokaler men i samband med undervisning praktik, utbyte, handledning eller liknande. Bland studenter i de äldre åldersgrupperna är det dock förhållandevis vanligare att de blivit utsatta i sin verksamhet som studenter vid Lund universitet. Detta mönster är detsamma både bland manliga och kvinnliga studenter.

Studenter födda i ett utomnordiskt land anger i förhållandevis högre grad att de utsatts i sin vanliga studiemiljö vid Lunds universitet, 29 % av de födda i ett annat europeiskt land och 31 % födda i ett utomeuropeiskt land av kvinnorna, respektive 33 % och 41 % av männen. Samma mönster noteras för internationella studenter, där 31% av kvinnorna och 40% av männen bland dem som utsatts för sexuella trakasserier anger att detta skett i deras vanliga verksamhet som studenter vid Lunds universitet, jämfört med 23% av kvinnorna och 20% av männen bland övriga studenter.

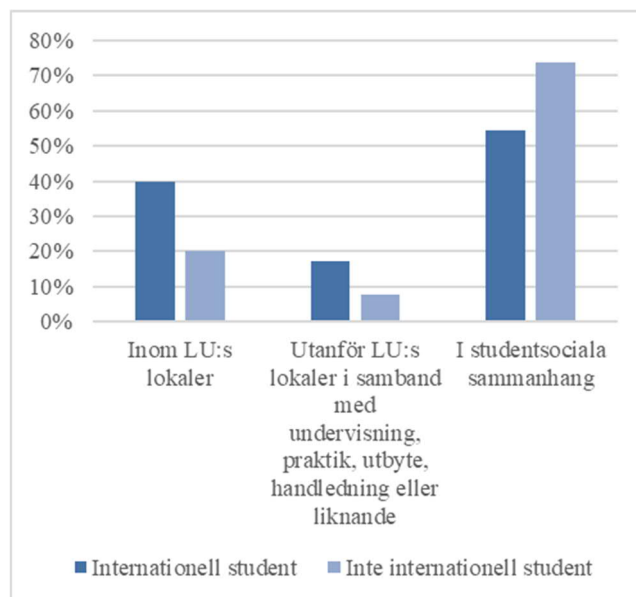
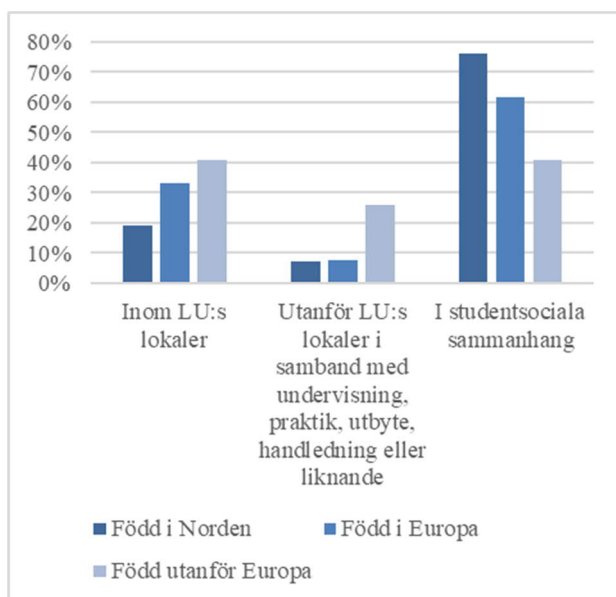
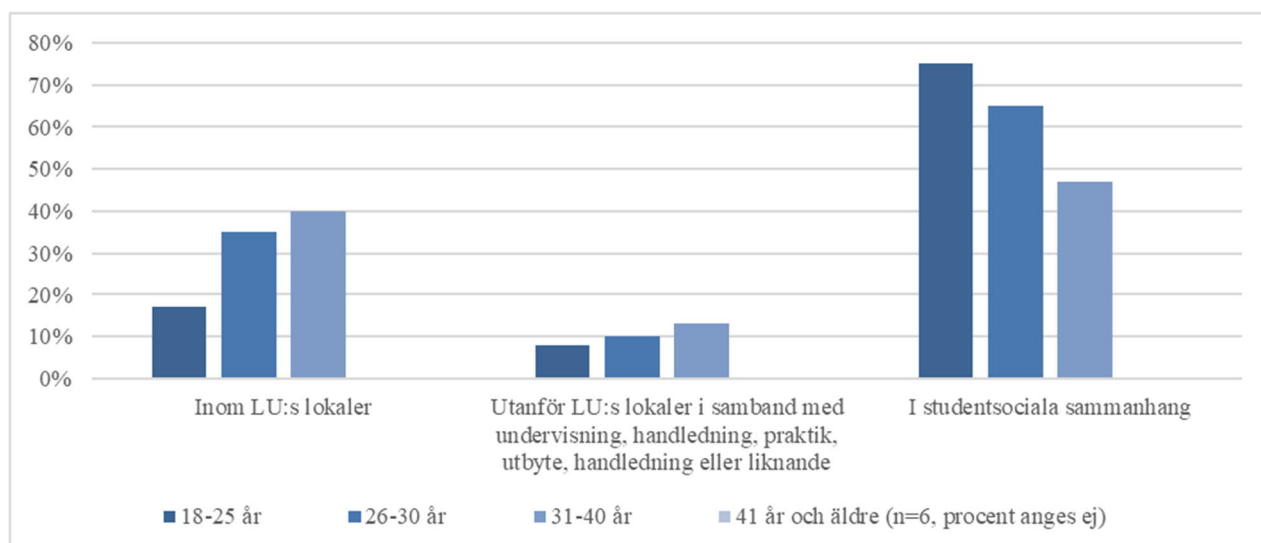
Figur 18. Platser där sexuella trakasserier ägt rum, andel av de studenter som rapporterat förekomst av sådana



Figur 19 a-c. Platser där sexuella trakasserier ägt rum, andel av de kvinnor som rapporterat förekomst av sådana, i olika kategorier.



Figur 19 d-f. Platser där sexuella trakasserier ägt rum, andel av de män som rapporterat förekomst av sådana, i olika kategorier



Kommentarer

Här finns inte några tidigare undersökningar som medger direkta jämförelser med föreliggande studie. Tendensen att sexuella trakasserier är vanligare i studentrelaterade verksamheter, (arrangerade av studentkårer, nationer etc.) stämmer dock väl med de undersökningar som gjorts tidigare. Det skäl som brukar anges till detta är att dessa är förknippade med sociala omständigheter som sänker tröskeln för eventuella sexuella inviter/relationer där också alkoholförtäring har en betydelse.

Det faktum att äldre studenter och studenter som är födda i ett utomnordiskt land rapporterar att de förhållandevis oftare blivit utsatta för sexuella trakasserier i sin vanliga verksamhet som studenter vid Lunds universitet, kan möjligen delvis förklaras av att de deltar i mindre omfattning i studentaktiviteter utanför studierna.

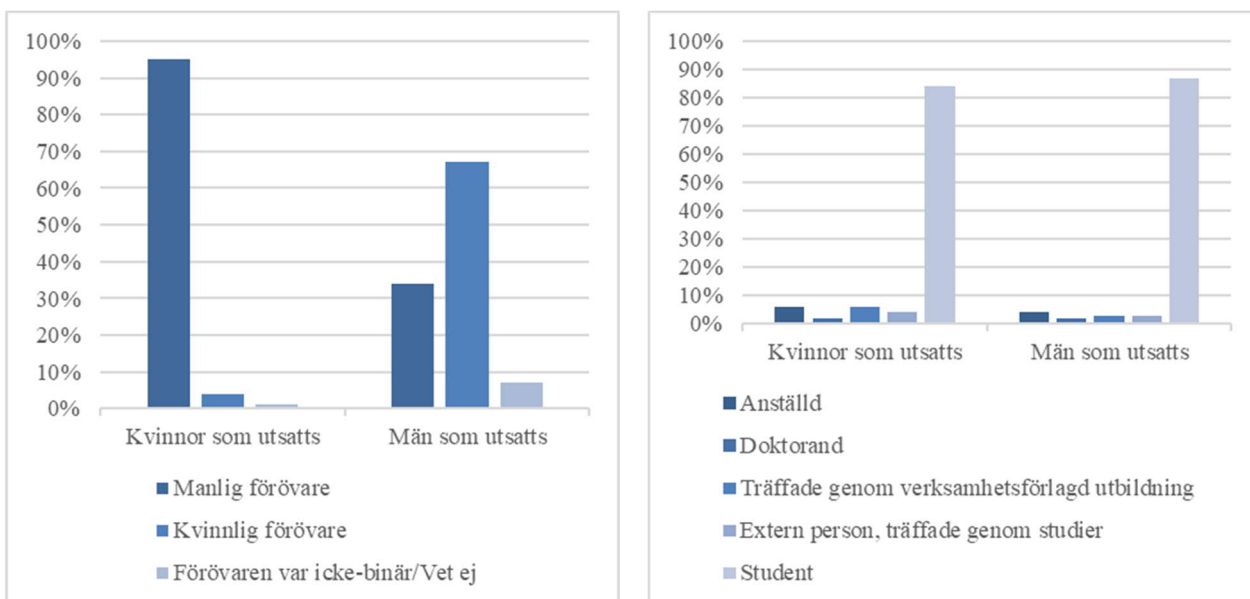
Förövare (den utpekade) av rapporterade sexuella trakasserier

Precis som för ”plats för sexuella trakasserier”, kunde flera svarsalternativ anges avseende vem den utpekade var, varför totalsumman avviker från 100%. Av kvinnorna uppgav 95% att en man hade varit förövare, 4% att det varit en kvinna och 1% att det varit en icke-binär person eller en person med okänd könsidentitet. Motsvarande siffror för män var 34%, 67% resp. 7%.

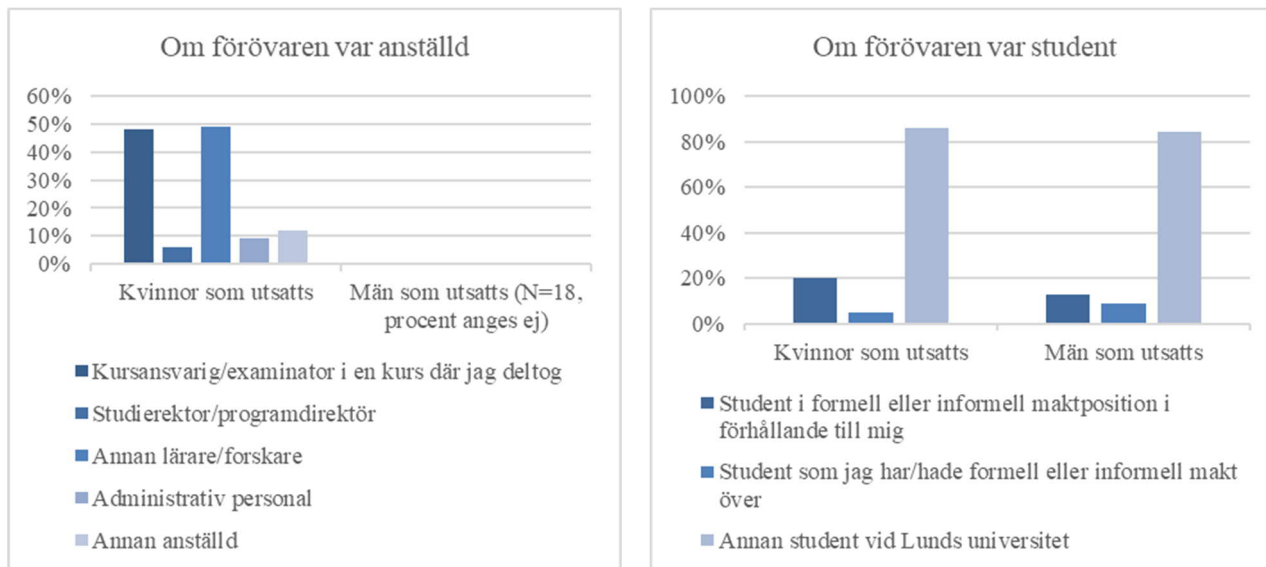
Förövarens roll angavs som en annan student av 84% bland kvinnorna och 87% bland männen, som en anställd eller doktorand vid Lunds universitet av 8% bland kvinnorna och 6% bland männen och som en person som man kommit i kontakt med i samband med verksamhetsförlagd utbildning eller en annan extern person som man träffat i samband med sina studier av 4% av kvinnorna och 3% av männen.

I de fall där den utpekade var en anställd vid Lunds universitet hade hälften av såväl män som kvinnor angett att denne var en kursansvarig/examinator. Då en annan student hade angivits som förövare angav 20% av kvinnorna och 13% av männen att denne hade en maktposition över en själv.

Figur 20 a-b. Karakteristika hos förövare



Figur 20 c-d. Makt/beroenderelation till förövaren



Kommentarer

Resultaten tyder på att det var absolut vanligast att studenter som utsatts för sexuella trakasserier hade gjorts så av en annan student, vanligen av motsatt kön. Det som framkommer tydligt i denna undersökning är att det var vanligt att det hade förelegat asymmetriska maktförhållanden mellan förövare och utsatt, särskilt bland de kvinnliga studenterna. Denna asymmetri noterades både då den utpekade var en annan student eller en anställd vid Lunds universitet. I det senare fallet tyder resultatet av denna undersökning på att den utpekade ofta hade varit en kursansvarig eller examinator, vilket utgör en mycket påtaglig maktställning gentemot en student.

Man kunde också notera att förövaren i vissa fall var en annan person som man kommit i kontakt med genom sina studier (genom exempelvis verksamhetsförlagd utbildning), vilket ofta också kan tänkas representera personer i en maktposition i förhållande till studenten, exempelvis personer verksamma i nyckelpositioner i förhållande till potentiella arbetsgivare eller professionella nätverk. Asymmetriska maktförhållanden framkommer därför som en tydlig riskfaktor för sexuella trakasserier bland studenter, något som verkar förstärkas av den rådande könsmaktsordningen i samhället.

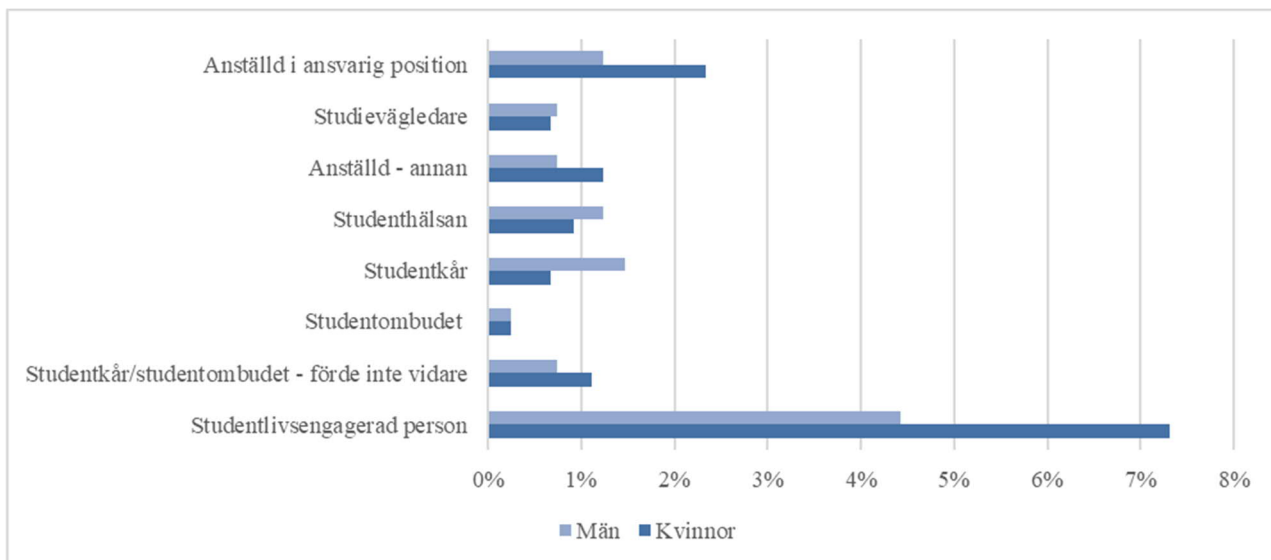
Berättat om sexuella trakasserier och/eller gjort en anmälan

Studenter som besvarade enkäten och som uppgav att de hade utsatts för sexuella trakasserier tillfrågades också om de hade "vänt (sig) till någon på universitetet för att berätta om (sina) upplevelser av händelsen/händelserna". Endast 2% av kvinnorna och 1% av männen av samtliga som uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier uppgav att de hade berättat detta för någon vid i ansvarig position vid LU. Det framkom att det var vanligare att man hade berättat händelsen för en studentlivsengagerad person, 7% av kvinnorna och 4% av männen.

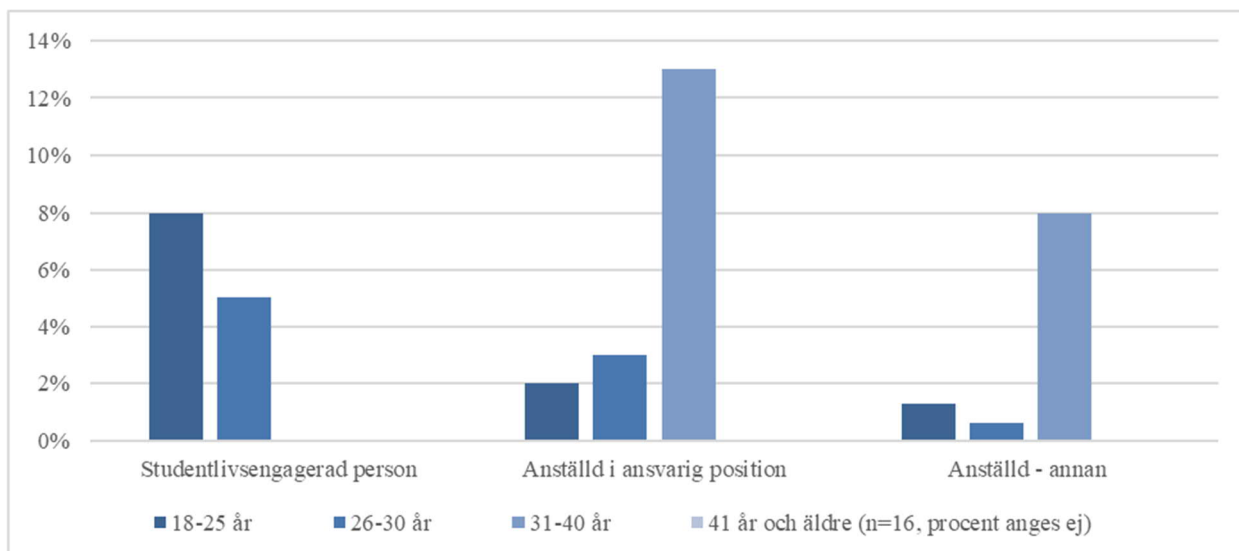
Övriga svarsalternativ utgjordes av: anställd i ansvarigställning, studievägledare, annan anställd, "min studentkår" eller studentombudet (båda dessa med tillägget "som hjälpte mig att anmäla till universitetet"), "till studentombudet och/eller studentkår men bad att de inte skulle föra det vidare till universitetet". Samtliga dessa alternativ angavs av en väldigt liten andel (1-2%) av de studenter som utsatts för sexuella trakasserier.

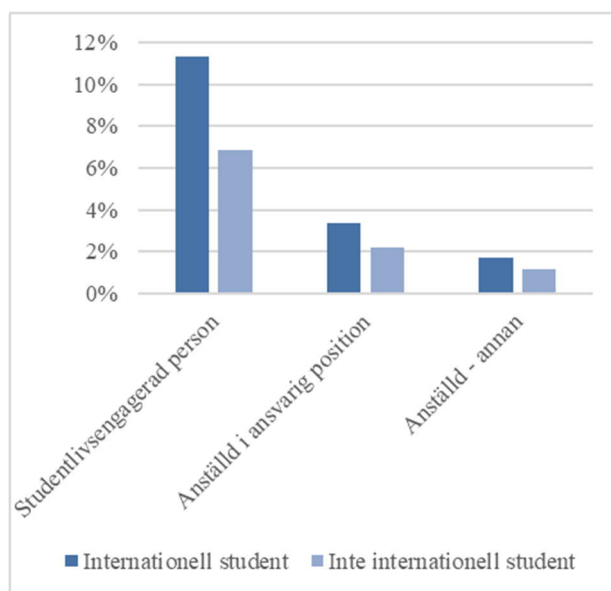
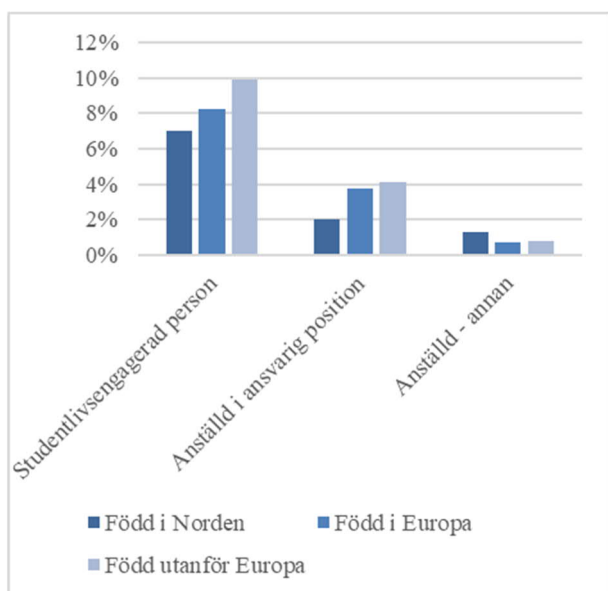
Bland såväl de kvinnliga som manliga studenterna var det vanligare att rapportera sina erfarenheter till en ansvarig person vid LU i den äldsta åldersgruppen, 13% respektive 7%. Andelen som anmält sin erfarenhet till en ansvarig person vid LU var högre bland studenter födda i ett utomnordiskt land och bland internationella studenter, detta var lika för kvinnor och män.

Figur 21. Person/instans, som de som utsatts berättat för

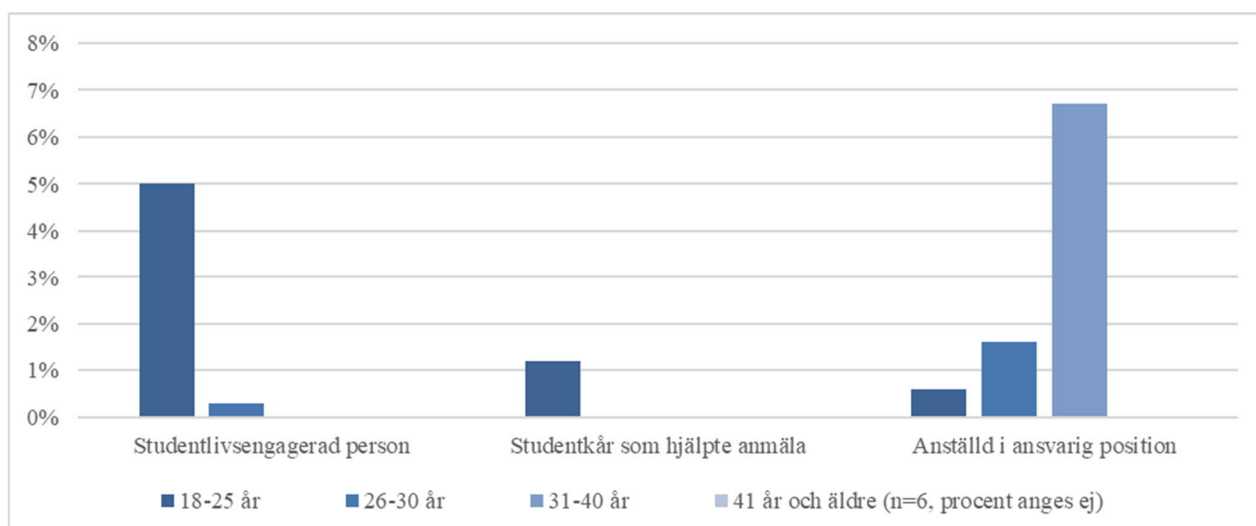


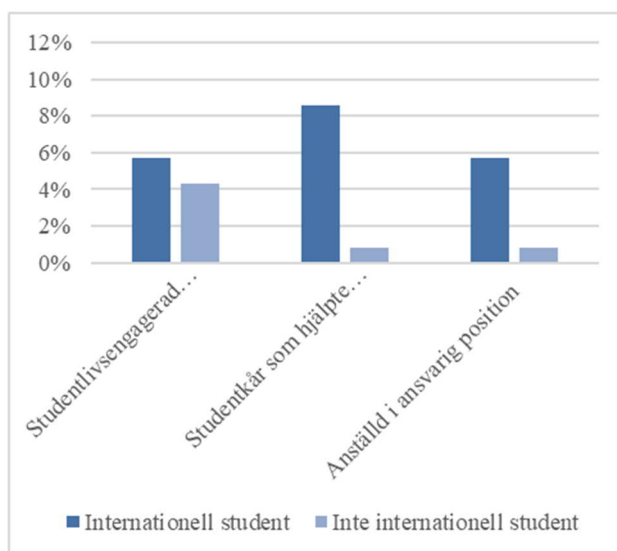
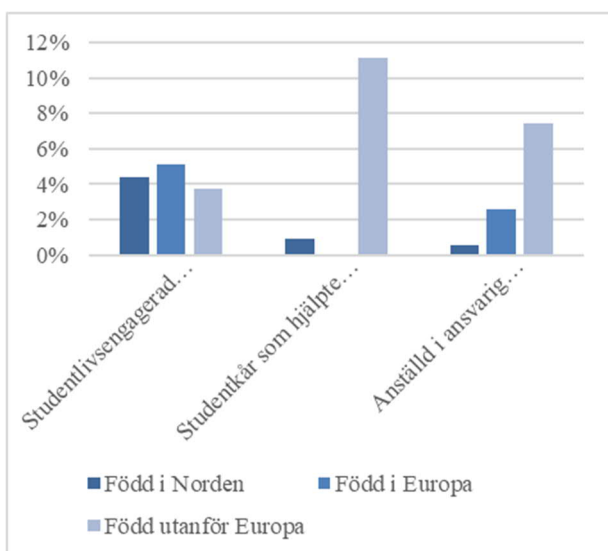
Figur 22 a-c. De tre vanligaste personerna/instanserna som de utsatta kvinnorna berättade för, i olika kategorier





Figur 22 d-f. De tre vanligaste personerna/instanserna som de utsatta männen berättade för, i olika kategorier





Kommentarer

En minoritet av de studenter som rapporterade att de hade utsatts för sexuella trakasserier berättade detta för någon ansvarig person vid Lunds universitet. Kvinnliga studenter, jämfört med manliga, äldre studenter samt studenter födda i ett utomeuropiskt land och internationella studenter, verkade något mer benägna att berätta eller anmäla sina erfarenheter för en ansvarig person vid LU.

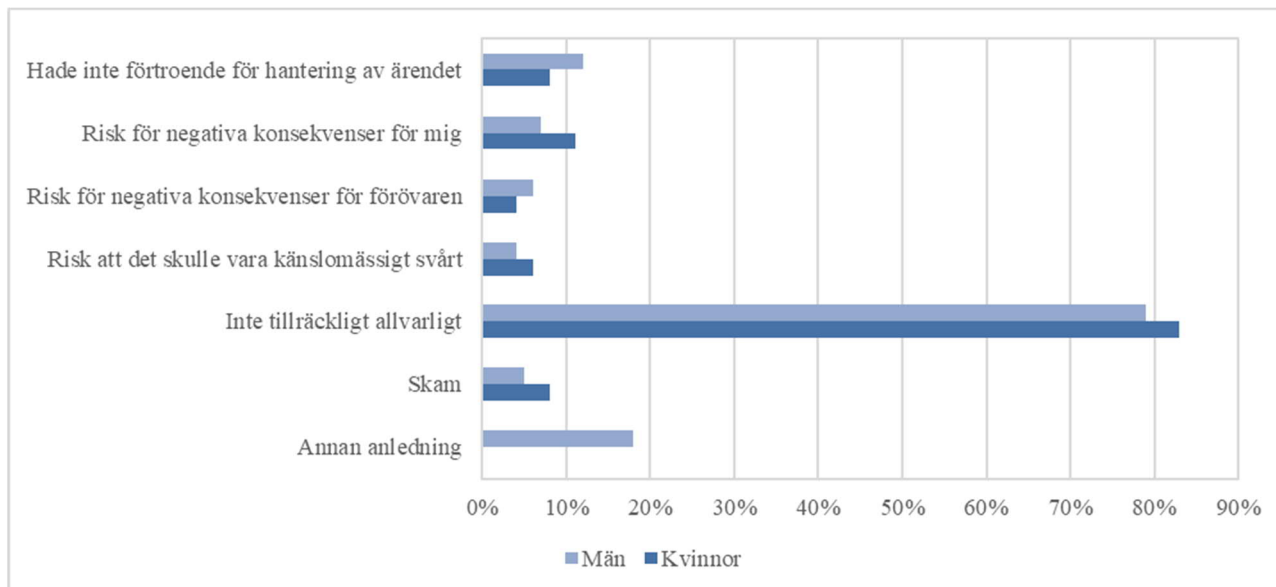
Sammantaget visar undersökningen att den så kallade tystnadskulturen när det gäller sexuella trakasserier bland studenter vid Lunds universitet är mycket stor, där de flesta som deltog i undersökningen inte rapporterade sina erfarenheter till en person i ansvarigställning, vare sig vid Lunds universitet eller till studentkåren. Tendensen att anmäla denna typ av erfarenheter var större bland utlandsfödda studenter och internationella studenter. En av många möjliga anledningar till detta kan vara att den framtida egna karriären inte är lika hotad om de inte tänker sig att denna kommer att äga rum vid Lunds universitet eller i Sverige. Det var också noterbart att manliga studenter var mindre benägna att berätta om eller anmäla sina erfarenheter.

Anledningar till att sexuella trakasserier inte rapporterats

De studenter som rapporterade att de hade erfarenhet av sexuella trakasserier men trots detta inte gjort en formell anmälan tillfrågades om anledningen till att de hade avstått att göra så. Den vanligaste alternativet som angavs var att man inte var säker på om det inträffade var tillräckligt allvarligt för att motivera en anmälan, 79% av männen och 83% av kvinnorna angav detta skäl.

Övriga alternativ till att man avstått från att anmäla sina upplevda sexuella trakasserier var; att man inte hade förtroende för hanteringen av ärendet, vilket angavs av 12% av männen och 8% av kvinnorna, negativa konsekvenser för mig själv angavs av 7% av männen och 11% av kvinnorna, negativa konsekvenser för förövaren angavs av 6% av männen och 4% av kvinnorna; skamkänslor angavs av 5% av männen och 8% av kvinnorna, och att det kändes känslomässigt svårt av 4% av männen och 6% av kvinnorna.

Figur 23. Anledningar till att sexuella trakasserier inte rapporterats (studenter)



Kommentarer

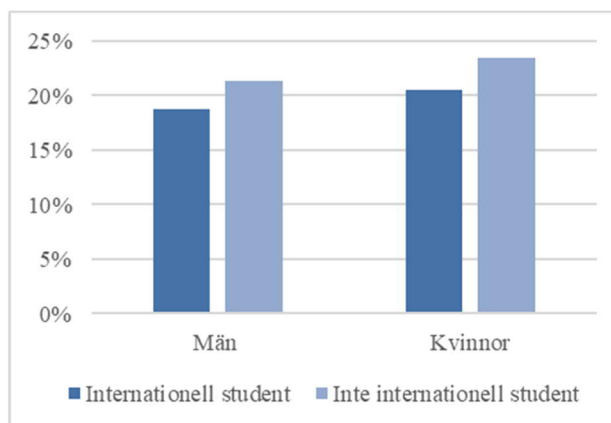
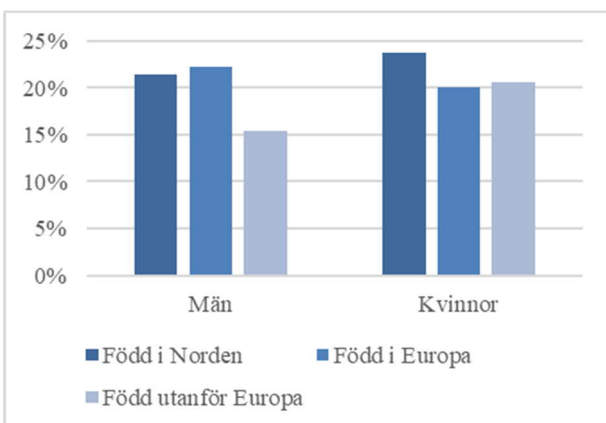
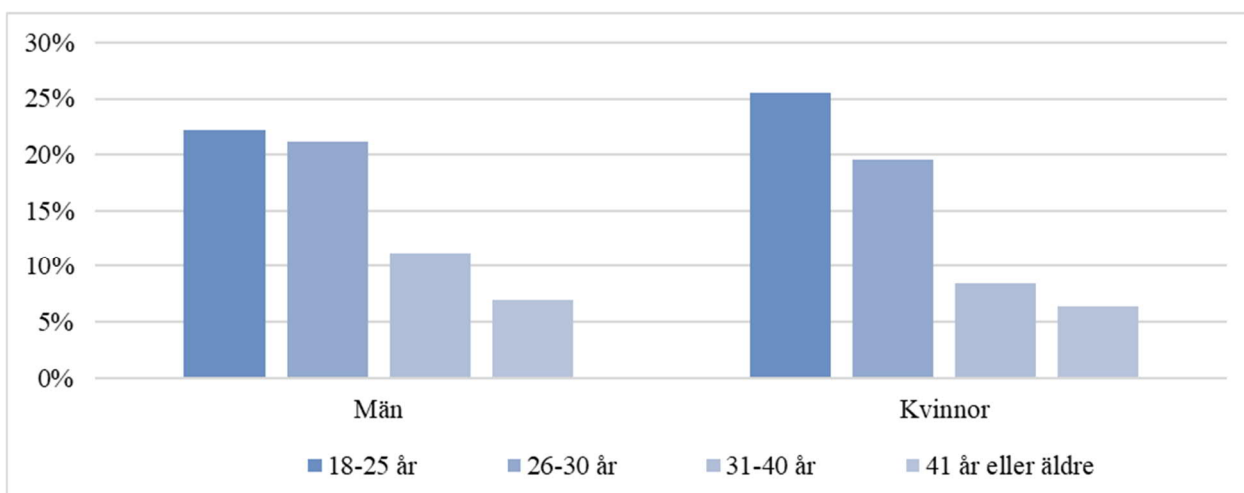
I studier från andra situationer där individer utsatts för sexuella trakasserier/våld anses den egna skammen och den känslomässiga kostnaden att göra en anmälan vara den dominerande orsaken till att en försvinnande andel av sådana händelser verkligen leder till någon form av anmälan.

I denna undersökning är dock inte så fallet bland studenterna, utan här dominerar oron för att händelsen inte var tillräckligt allvarlig för att berättiga en anmälan. Detta skiljer sig inte jämfört med resultaten för anställda och doktorander i denna undersökning, vilket tyder på att studenter inte har en tydligare uppfattning om vilken typ av händelser och situationer som kan definieras som sexuella trakasserier. Det är också notabelt att bristande förtroende för hur ärendet hanteras, eller rädsla för negativa konsekvenser för sig själv eller förövaren angavs i relativt liten andel bland svaren både från manliga och kvinnliga studenter som orsaker till att man avstått från en anmälan.

Bevittnat sexuella trakasserier

Tjugotvå procent av de manliga studenterna och 24% av de kvinnliga studenterna som svarade på enkäten rapporterade att de under sin tid vid Lunds universitet hade bevittnat sexuella trakasserier. Vidare noterades att andelen var högre ju yngre den svarade var, med 22% bland männen och 26% bland kvinnorna i den yngsta åldersgruppen, jämfört med 7% bland männen och 6% bland kvinnorna i den äldsta gruppen. Andelen som rapporterade att de hade bevittnat trakasserier var för kvinnorna högre bland individer som är födda i Sverige eller annat nordiskt land, jämfört med de som är födda i ett utomnordiskt land. Den var något lägre bland internationella studenter.

Figur 24 a-c. Andel av studenterna som bevittnat sexuella trakasserier, i olika kategorier



Kommentarer

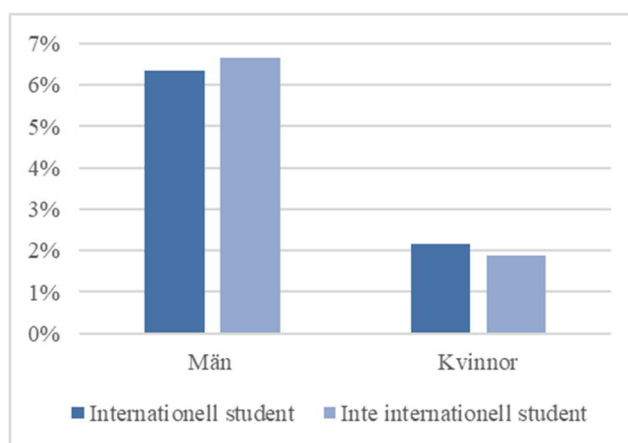
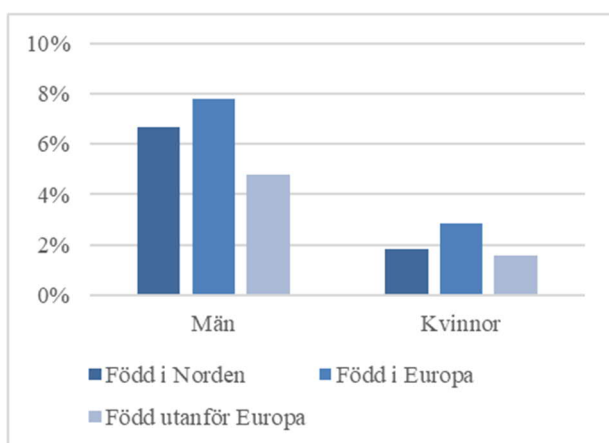
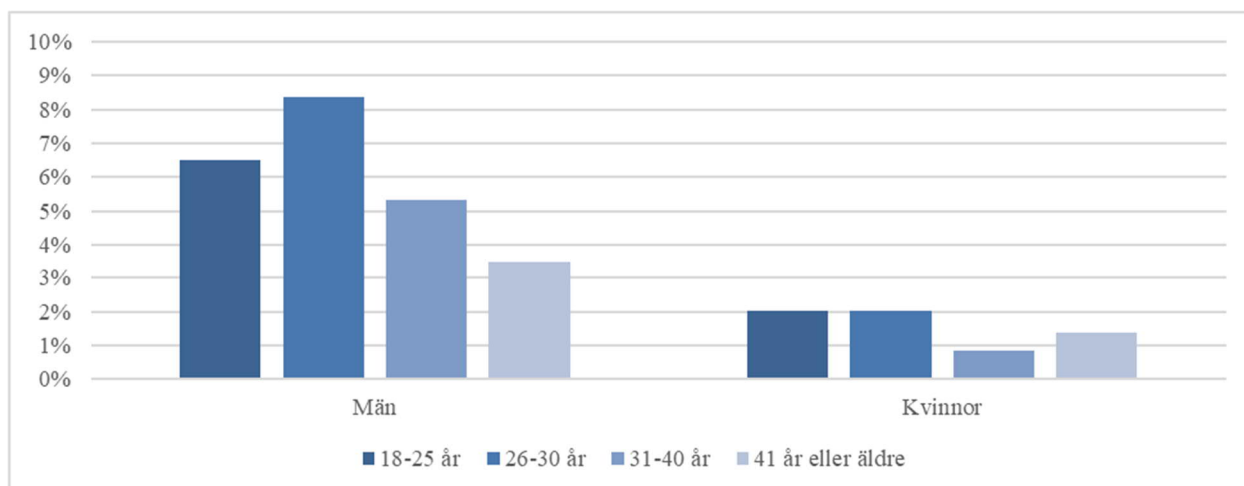
Knappt en fjärdedel av studenterna vid Lunds universitet rapporterade att de i samband med sina studier eller studiesociala aktiviteter bevittnat sexuella trakasserier. Denna andel var ungefär densamma bland män jämfört med kvinnor.

Skillnaden i ålder, d.v.s. fler yngre rapporterade att de hade bevittnat trakasserier jämfört med äldre, kan åtminstone delvis bero på att de yngre studenterna sannolikt är mer aktiva i studiesociala aktiviteter utanför själva studiesituationen.

Utsatt andra för sexuella trakasserier

Bland de studenter som svarat på enkäten uppgav totalt 7% av männen och 2% av kvinnorna att de bedömer att de genom sitt beteende kan ha utsatt andra studenter vid Lunds universitet för sexuella trakasserier. Bland män noterades den största andelen (8%) i åldersgruppen 26-30 år och den lägsta andelen (3%) i åldersgruppen 41 år och äldre.

Figur 25 a-c. Andel som angett att de själva kan ha utsatt andra vid Lunds universitet för sexuella trakasserier, i olika kategorier



Kommentarer

Man kan konstatera att andelen studenter som bedömer att de kan ha utsatt andra studenter för sexuella trakasserier är relativt låg. I likhet med resultaten i denna undersökning för anställda och doktorander kan man notera att i förhållande till den nivå av sexuella trakasserier som rapporterats bland kvinnorna och särskilt med tanke på att den stora majoriteten av förövare var män, så innebär den noterade andelen bland män en betydande underrapportering (om inte varje man som rapporterat möjligheten att ha utsatt andra har gjort detta i flera olika fall). Detta kan bero flera faktorer, t.ex. en selektion av de som svarat på enkäten där de som misstänker att de kan ha utsatt andra för sexuella trakasserier är underrepresenterade, eller att män som utsatt andra för sexuella trakasserier inte själva definierat sitt agerande på detta sätt.

Samband mellan sexuella trakasserier och hälsa

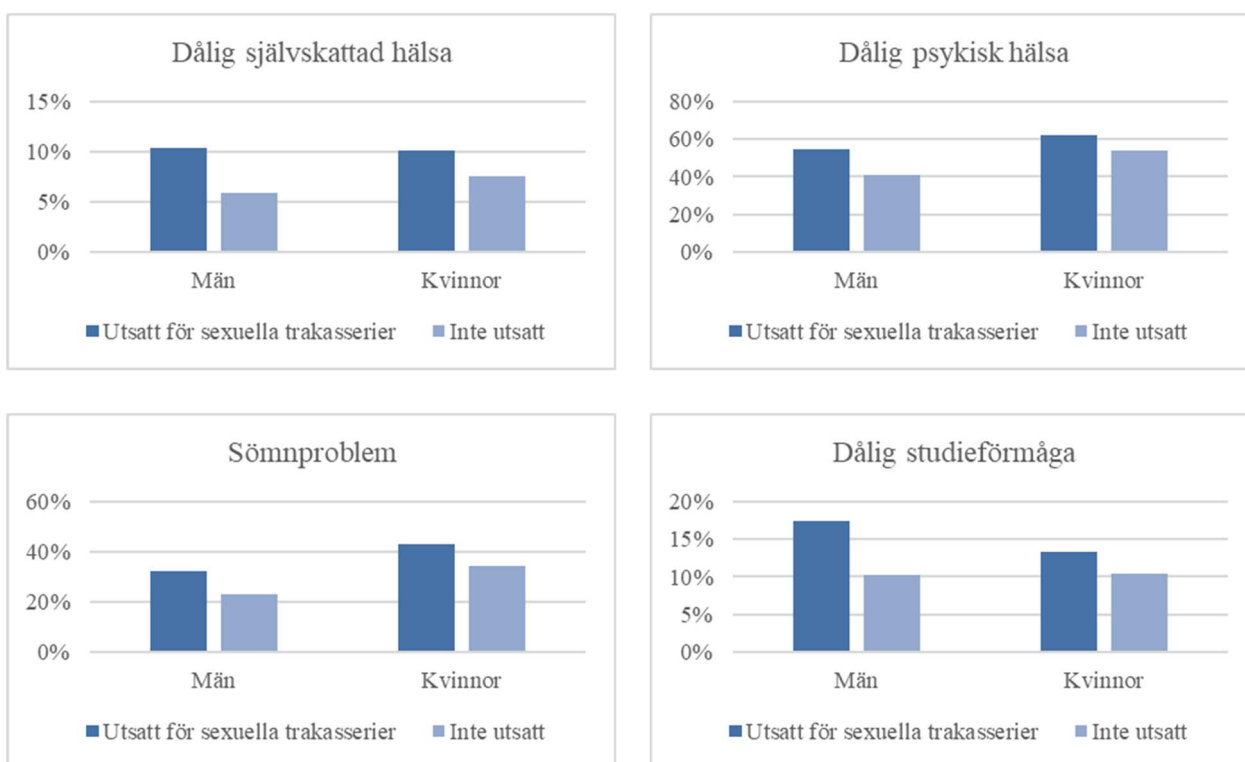
De studenter som deltog i enkäten fick också svara på frågor som används i internationell forskning för att skatta sin egen allmänna och psykiska hälsa och sin arbetskapacitet. Man kan då göra jämförelser mellan dem som uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier och dem som inte rapporterat detta i sina enkätsvar.

Då det gäller den allmänna hälsan, angav 10% av männen och 10% av kvinnorna bland dem som angav att de hade utsatts för sexuella trakasserier att de skattade sin hälsa som dålig, jämfört med 6% respektive 7% bland dem som inte hade denna erfarenhet.

Då det gäller den psykiska hälsan angav 55% av männen och 62% av kvinnorna bland de som utsatts för sexuella trakasserier att deras psykiska hälsa var dålig. Motsvarande andelar bland män och kvinnor som inte utsatts var 41% respektive 54%.

I enkäten efterfrågades också om man besvärades av dålig sömn vilket anses vara en viktig riskfaktor för nedsatt psykisk hälsa, bland annat för så kallade utmattningsdepressioner. Bland de studenter som svarade på enkäten som hade erfarenhet av sexuella trakasserier svarade 32% av männen och 43% av kvinnorna att de hade sömnproblem, medan motsvarande proportion bland dem utan sådana erfarenheter var 23% för männen och 34% för kvinnorna. Bland dem med erfarenhet av sexuella trakasserier svarade 17% av männen och 13% av kvinnorna att de bedömde sin studieförmåga som dålig eller mycket dålig, medan motsvarande andel bland dem utan sådan erfarenhet var 10% bland såväl män som kvinnor. Dessa mönster var således likartade bland män och kvinnor, även om kvinnorna skattade sin hälsa generellt sämre än männen i undersökningen.

Figur 26 a-d. Samband mellan sexuella trakasserier och hälsa.



Kommentarer

I jämförelse med andra studier av hälsa i en vuxen befolkning, kunde vi i denna undersökning konstatera en något högre nivå av nedsatt psykisk hälsa än i en allmänbefolkning i samma åldrar. Detta kan dock stämma med de rapporter om en hög stressbelastning som rapporterats i flera undersökningar av studenters hälsa.

Såväl allmän som psykisk hälsa beror på en rad olika faktorer, en del hos individen själv andra på individens omgivning. Därför måste även mindre skillnader i andelen som anger nedsatt hälsa då man jämför grupper avseende enstaka faktorer, i detta fall erfarenheten av att ha varit utsatta för sexuella trakasserier, tillmätas betydelse.

Det konsekventa mönster som framkommer mellan erfarenhet av sexuella trakasserier och sämre hälsa samt lägre studieförmåga ger därför ett ganska stort stöd för att det finns ett samband med detta och nedsatt hälsa i denna grupp. Detta samband framkommer tydligare bland männen än bland kvinnorna i denna undersökning.

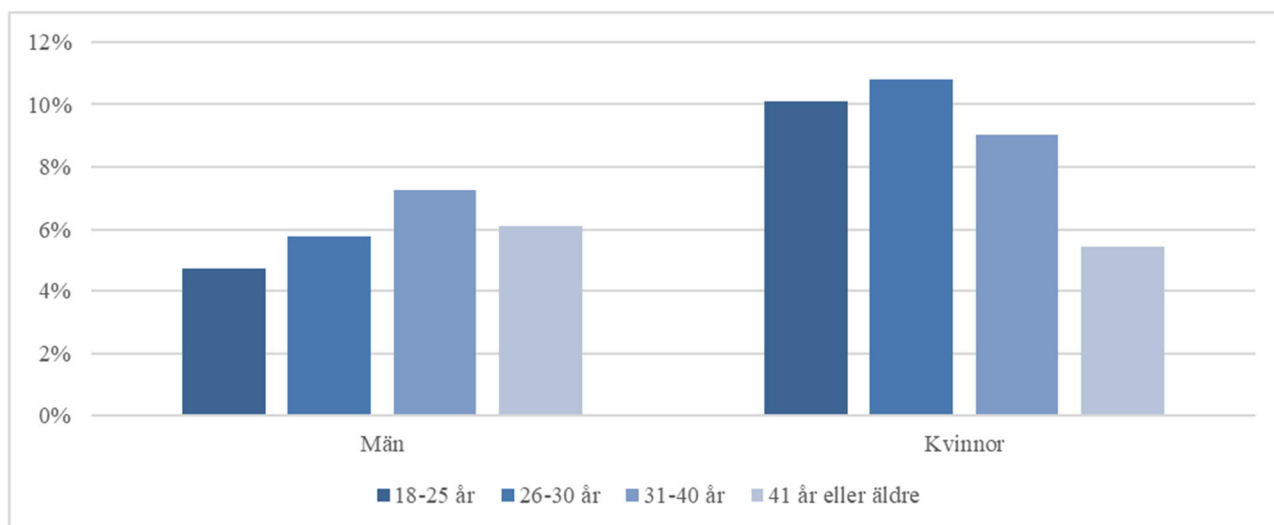
Rapporterad förekomst av kränkande behandling

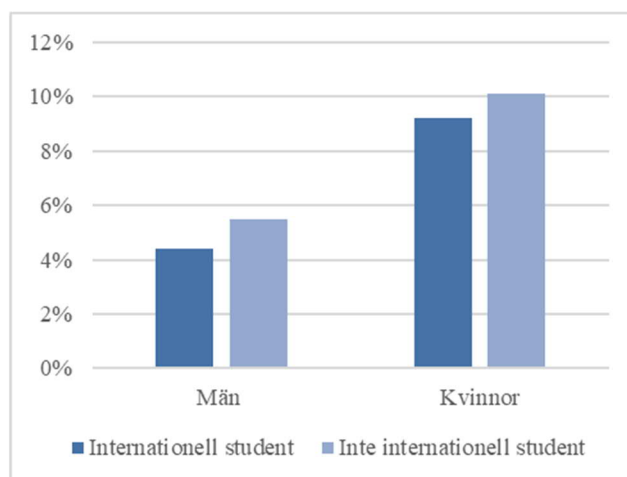
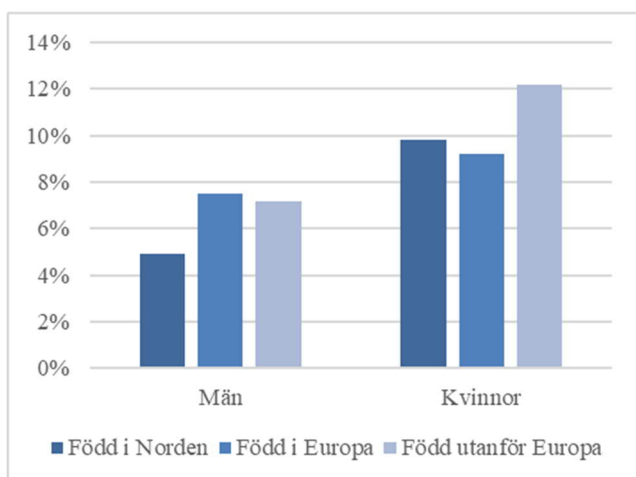
Följande text inledde detta avsnitt i enkäten: Med kränkande behandling avser vi att behandla någon nedsättande genom att angripa den personliga hedern i ord eller genom handling. Kränkande behandling kan till exempel vara nedsättande ord, förlöjliganden eller utfrysning.

Den fråga som ställdes i enkäten löd på följande sätt: Har du under de senaste 12 månaderna upplevt att du blivit utsatt för kränkande behandling vid Lunds universitet?

Bland samtliga studenter som svarade på enkäten angav 5% av männen och 10% av kvinnorna att de blivit utsatta för kränkande behandling i samband med sina studier vid Lunds universitet under de senaste 12 månaderna. Bland männen fanns en tendens till en högre andel i de äldre åldersgrupperna, medan detta mönster var det motsatta för kvinnorna. Bland studenter födda i ett utomeuropeiskt land angav en större andel att de utsatts för kränkande behandling, men denna andel var däremot något lägre bland internationella studenter jämfört med övriga studenter.

Figur 27 a-c. Andel som upplevt sig utsatta för kränkande behandling i olika kategorier.





Kommentarer

Andelen som uppgav att de som studenter vid Lunds universitet blivit utsatta för kränkande behandling som definierad i enkätfrågan, var betydligt lägre än andelen som rapporterade att de utsatts för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna, varför de svarande uppenbarligen inte satte likhetstecken mellan dessa två typer av erfarenheter. Andelen kvinnliga studenter som rapporterade kränkande behandling var dubbelt så hög jämfört med männen, d.v.s. denna skillnad var i nivå med den som noterades för sexuella trakasserier.

Det noterades en något större andel bland individer födda i ett utomeuropeiskt land, en skillnad som gick åt motsatt håll jämfört med vad som noterades avseende sexuella trakasserier. De mönster som framkommer bland studenterna är i det närmaste detsamma som då det gäller anställda och doktorander i denna undersökning, men nivåerna är något lägre bland studenter, vilket delvis skulle kunna förklaras av att deras tid vid Lunds universitet är i genomsnitt betydligt kortare.

Rapporterad förekomst av trakasserier

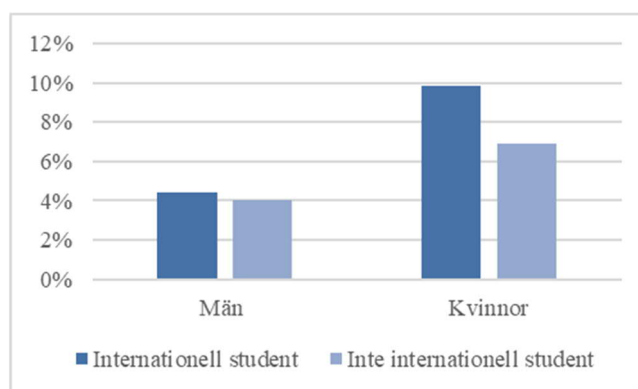
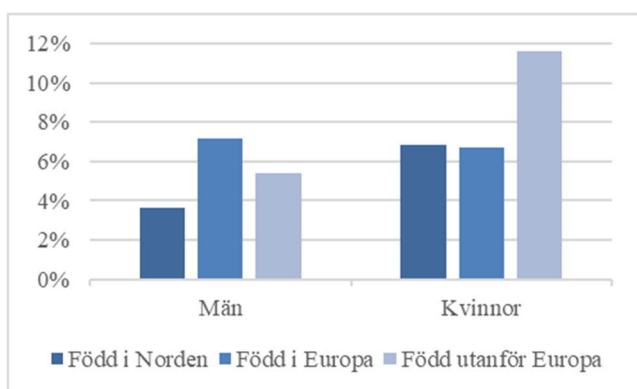
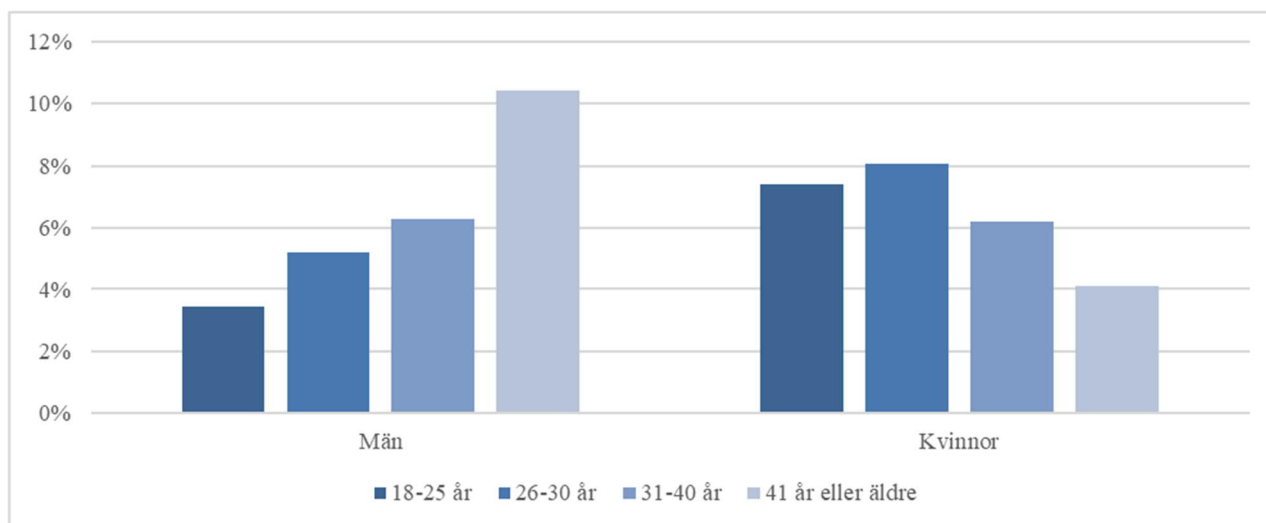
Följande text inledde detta avsnitt i enkäten: En förenklad beskrivning av trakasserier enligt diskrimineringslagen är att någon utsätts för en handling som är kränkande. Kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder. Trakasserier kan vara såväl avgränsade enskilda händelser som subtila, nästan omärkbare händelser som pågår under en tid, så kallade mikroaggressioner. Det kan också vara pågående processer som genomsyrar hela studielivet.

Den fråga som ställdes i enkäten löd på följande sätt: Har du under de senaste 12 månaderna upplevt att du blivit utsatt för trakasserier, enligt diskrimineringslagen (se ovan), vid Lunds universitet?

Fyra procent av de manliga studenterna och 7% av de kvinnliga studenterna i denna undersökning svarade att de varit utsatta för trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna under de senaste 12 månaderna. Bland männen fanns det en tendens till högre rapportering med stigande ålder, medan detta mönster var det omvända bland kvinnorna.

Andelen som rapporterade trakasserier var påtagligt högre bland kvinnliga studenter som är födda i ett utomeuropeiskt land (12%) och bland kvinnliga internationella studenter (10%), medan dessa skillnader var mindre bland manliga studenter.

Figur 28 a-c. Andel som upplevt sig utsatta för trakasserier i olika kategorier.



Kommentarer

Det finns både likheter och skillnader avseende rapporterade trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna å den ena sidan och kränkande behandling och sexuella trakasserier å den andra. Den rapporterade nivån av trakasserier i samband med att bedriva studier vid Lunds universitet under de senaste 12 månaderna är lägre jämfört med de båda andra typerna av kränkningar, men mönstret avseende fördelningen mellan kön och ålder är relativt snarlikt.

Två skillnader noterades dock, för det första en tydlig åldersgradient bland männen, d.v.s. ökande rapportering med ökande ålder, och för det andra en mer uttalad skillnad mellan kvinnliga studenter födda i Sverige eller ett annat europeiskt land och kvinnliga studenter födda i utomeuropeiska länder och kvinnliga internationella studenter.

Detta ger i likhet med vad som kunde konstateras bland anställda och doktorander i denna undersökning, stöd för att trakasserier bör beaktas intersektionellt, d.v.s. att olika diskrimineringsgrunder som kön, ålder eller etnisk tillhörighet interagerar med varandra.

Förtroende för hanteringen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet

Tillit och förtroende för olika samhälleliga institutioner har på senare tid diskuterats som en viktig faktor, både för att kunna hantera problem på en arbetsplats och som en faktor som eventuellt kan lindra effekten i form av sämre

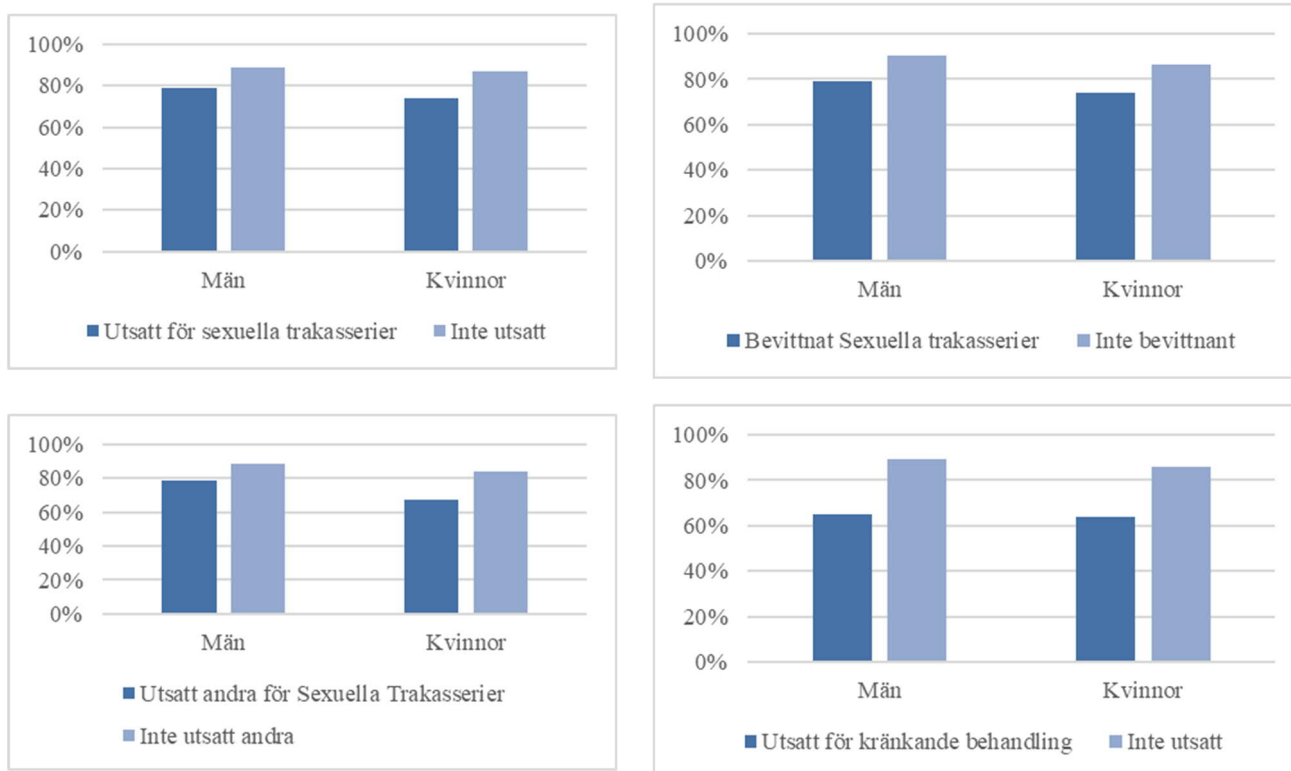
hälsa hos individen vid olika påfrestningar. Därför tillfrågades alla individer i vår undersökning specifikt om de hade förtroende för hanteringen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet. Bland studenterna angav totalt 84% av de som svarade på enkäten att de har visst eller fullt förtroende för hur Lunds universitet hanterar denna typ av ärenden.

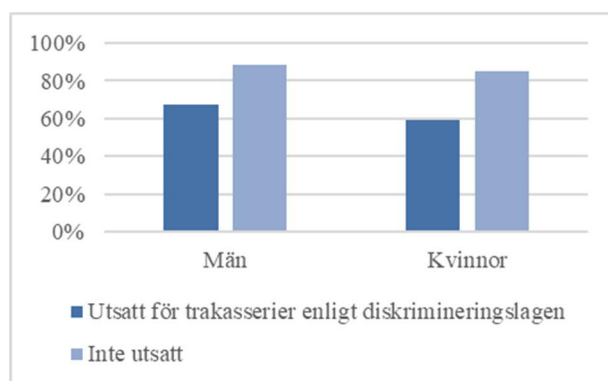
Bland de som uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier var denna andel lägre: 79% bland männen och 74% bland kvinnorna angav att de hade visst eller fullt förtroende för Lunds universitet då det gäller dessa ärenden.

Bland studenter som bevittnat sexuella trakasserier, angav 79% bland männen och 74% bland kvinnorna att de hade visst eller fullt förtroende för hanteringen av denna typ av ärenden. Bland dem som uppgav att de själva hade utsatt andra för sexuella trakasserier angav 79% av männen och 67% av kvinnorna att de hade förtroende för hanteringen.

Andelen studenter i denna undersökning som angav att de hade visst eller fullt förtroende för hanteringen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet var förhållandevis lägre bland de som uppgav att de hade utsatts för kränkande behandling, 65% bland männen och 64% bland kvinnorna. Den var ännu lägre bland studenter som angav att de hade utsatts för trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna, 68% bland männen och 59% bland kvinnorna.

Figur 29 a-e. Andel av studenter som angav visst eller fullt förtroende för Lunds universitet, i olika kategorier.)





Kommentarer

Det är noterbart att andelen studenter som anger att de har visst eller fullt förtroende för hur ärenden som rör sexuella trakasserier vid Lunds universitet är hög, mer än hälften, även bland dem som själva utsatts för sexuella trakasserier, kränkande behandling eller trakasserier som har samband med diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagens definition. Detta kan möjligen tolkas som att de trakasserier de utsatts för i första hand ses som utförda av individer eller i miljöer som inte representerar vad som uppfattas som företrädare för de vägledande normer och regelverk avseende kränkningar av olika typer som finns vid Lunds universitet.

Deltagarnas förslag till att stärka arbetet mot sexuella trakasserier vid Lunds universitet

De som besvarade enkäten gavs även möjlighet att i fritext lämna synpunkter på hur Lunds universitets förebyggande arbete mot sexuella trakasserier fungerar, samt hur universitetets hantering av uppkomna ärenden kan utvecklas. Nedan följer några reflektioner kring de förslag som inkom.

Har du förslag på åtgärder som kan bidra till att förebygga sexuella trakasserier vid Lund universitet?

Både anställda, doktorander och studenter lyfter önskemål om obligatoriska föreläsningar och workshops för alla verksamma vid universitetet. Vidare finns önskemål om att mer återkommande och på lokal nivå diskutera frågorna. Studenterna lyfter dessutom ett behov av ökat synliggörande genom anslag på såväl campus som online.

Anställda, doktorander och studenter nämner alla vikten av ledningens roll i det förebyggande arbetet. Man önskar tydliga ställningstaganden, policys och riktlinjer från centralt håll. De anställda nämner även behovet av lokala likabehandlingsgrupper och nätverk.

Många studenter tar upp åtgärder inom studentlivet som en förutsättning för att förebygga sexuella trakasserier. Här nämns exempelvis att universitetet bör hjälpa nationer, kårer och akademiska föreningen med utbildning och hantering, att studentorganisationerna bör anordna fler alkoholfria evenemang och att vissa traditioner i samband med nollningsaktiviteter och fester kan ses över.

Har du förslag på åtgärder som kan bidra till att förbättra Lunds universitets hantering av ärenden kring sexuella trakasserier?

Även här lyfter anställda, doktorander och studenter behov av utbildning och kontinuerlig information om hur processen går till. Det finns även önskemål om att förenkla processen, exempelvis genom att kunna anmäla online eller anonymt.

De anställda lyfter önskemål kring mer genomgripande central reglering, att chefer får utbildning i hur de ska hantera ärenden och att det skapas fler vägar in i organisationen för att berätta om man upplever sig utsatt. Vidare lyfts behovet av att ett centralt professionellt stöd görs tillgängligt.

Studenterna efterfrågar tydliga och lättillgängliga rutiner över stegen i processen och vilka som ansvarar för vilka delar. Flera är oroliga för att deras ärende ska hamna mellan stolarna på grund av otydlighet i ansvarsfrågan eller att de ansvariga saknar nödvändig kompetens. Vidare önskar man ett större stöd och en tydligare närvaro av Studenthälsan.

Sammanfattande diskussion

Den sammanfattande diskussionen kommer att fokusera på några centrala resultat av betydelse för det framtida arbetet med förebyggande åtgärder mot sexuella trakasserier vid Lunds universitet. Utgångspunkten för diskussionen är de områden som belystes i den kvalitativa resultatredovisningen och de variabler från de kvantitativa resultaten som relaterar till dessa för anställda/doktorander och studenter.

Förekomst, synen på och former av sexuella trakasserier och sexuellt våld

Bland anställda och doktorander uppger 25% av kvinnorna och 7% av männen att de någon gång under sin anställning vid Lunds universitet blivit utsatta för sexuella trakasserier. En internationell forskningsöversikt gällande sexuella trakasserier i akademien kom fram till att det finns en stor variation i prevalens, från 2 till 93%, beroende på bland annat metodologiska faktorer (Bondestam & Lundqvist, 2018). Samma översikt visar att prevalensen i svenska studier ligger mellan 4 och 26% för kvinnor och från 2 till 6% för män. Det var fler anställda än doktorander, fler kvinnor födda i Norden än kvinnor födda i ett utomeuropeiskt land och fler tillsvidareanställda kvinnor än visstidsanställda kvinnor som uppgav att de hade blivit utsatta. Det är sannolikt att doktorander och visstidsanställda har varit kortare tid vid universitet än övriga anställda och att det finns en kumulativ effekt, där längre anställningstid och högre ålder motsvarar en högre samlad erfarenhet.

Bland studenterna uppger 27% av kvinnorna och 11% av männen att de någon gång under sin tid som student vid Lunds universitet har upplevt sexuella trakasserier. Dessa siffror ligger nära de resultat som anges i en nyligen publicerad norsk studie, men där avses sexuella trakasserier någon gång i livet, alltså både under studierna och i andra sammanhang (Sivertsen et al., 2019). Fler kvinnliga studenter födda i Norden jämfört med kvinnliga studenter födda i ett land utanför Norden uppger att de utsatts för sexuella trakasserier. Bland internationella studenter uppger 18% av kvinnorna att de blivit utsatta för sexuella trakasserier, alltså en lägre andel än andra kvinnliga studenter. Studenter som utsatts för sexuella trakasserier av en anställd angav oftast att den utpekade förövaren var kursansvarig eller annan lärare, dvs. en person som de stod i beroendeförhållande till. Jämfört med detta uppgav studenter som utsatts för sexuella trakasserier av en annan student mer sällan att den utpekade förövaren var en person som hade en maktrelation i förhållande till dem.

Enligt tidigare forskning uppger fler kvinnor i Norden att de utsatts för våld i nära relationer än kvinnor i andra länder samtidigt som de nordiska länderna anses vara världens mest jämställda länder. Detta har ibland kallats för ”den nordiska paradoxen” och det finns olika sätt att förstå denna (Gracia & Merlo, 2016; Wemrell, Lila, Gracia & Ivert, 2020). Applicerar man de tankarna på vår studie om sexuella trakasserier vid Lunds universitet, skulle man kunna tolka det så att toleransen för sexuella trakasserier är lägre hos kvinnor födda i mer jämställda länder än hos kvinnor födda i mindre jämställda länder. Det leder till antagandet att kvinnor födda i mer jämställda länder har större benägenhet att uppfatta och därmed också rapportera fler situationer och beteenden jämfört med kvinnor födda i mindre jämställda länder. Ett förbehåll är att vi i denna studie jämför personer födda i olika länder, men inte länderna i sig. Fördjupade studier av materialet behöver göras för att se hur länge de som är födda i ett utomeuropeiskt land har levt i Sverige eller övriga Norden och vilken påverkan det kan ha. När det gäller de internationella studenterna kan man anta att många levt i Sverige relativt kort tid.

Bland de olika typer av sexuella trakasserier som anställda och doktorander upplevt är ovälkomna antydande blickar eller gester, ovälkomna kommentarer och "oavsiktlig" kroppskontakt vanligast. Detta är i linje med tidigare forskning (Schneider, Swan & Fitzgerald, 1997). Även studenterna anger främst ovälkomna antydande blickar eller gester, ovälkomna kommentarer och ovälkomna "oavsiktliga" kroppskontakter. Även dessa resultat bekräftar tidigare forskning (Philips et al., 2019; Sivertsen et al., 2019).

Erfarenhet av våldtäktsförsök eller fullbordad våldtäkt uppges av 10 anställda/doktorander och av 125 kvinnliga och 24 manliga studenter. Det innebär att 2,10% av de kvinnliga studenterna och 0,7% av de manliga studenterna i undersökningen har blivit utsatta för detta i samband med sina studier och studentlivet vid Lunds universitet. Det är alltså en betydligt större andel bland studenterna än bland anställda och doktorander vilket även måste ses i relation till att studenter ofta har funnits vid Lunds universitet under kortare tid än anställda och doktorander. Andelen studenter utsatta för våldtäktsförsök eller fullbordad våldtäkt är lägre i vår studie än i en jämförbar studie med studenter i Norge där 3,4% av kvinnorna och 2,1% av männen uppgav att de hade varit utsatta, men här avses erfarenhet av sexuella trakasserier någon gång under livet och inte bara med samband med studierna (Sivertsen et al., 2019).

Det har gjorts försök att gradera sexuella trakasserier från mindre allvarliga till mycket allvarliga, t.ex. "sextrakasseritrappan" (Hagman, 1988), samtidigt som man har ifrågasatt om objektiva kriterier för graden av allvarlighet existerar. Sådana kriterier kan även leda till en bagatellisering av "mindre allvarliga" vardagliga händelser och till slutsatsen att dessa inte behöver åtgärdas (Carstensen, 2016). Det kan också leda till en osäkerhet om "mindre allvarliga" händelser alls ska räknas som sexuella trakasserier, något som också tas upp i våra fokusgruppsdiskussioner. Flera intervjudeltagare berättar å andra sidan om sexuella trakasserier långt tillbaka i tiden, som inte var våldtäkt eller våldtäktsförsök, men som ändå hade satt spår under lång tid. Sexuella trakasserier som antydande blickar/gester eller ovälkomna kommentarer beskrivs i fokusgrupperna som möjliga tecken på en arbetsplatskultur där denna typ av beteenden förblir oemotsagda av andra närvarande. Dessa händelser påverkar de utsatta och kan skapa svårigheter att fungera i vardagen. Detta har diskuterats och problematiserats i tidigare forskning som en del av en genusbaserad diskriminering som kan leda till en "normalisering" av sexuella trakasserier och göra det svårt för de utsatta att få gehör för sina upplevelser (Thornton, 2002; Cleveland, Vescio & Barnes-Farrell, 2005).

En större andel av kvinnor med personalansvar uppgav att de utsatts för sexuella trakasserier jämfört med kvinnor utan personalansvar. Detta stämmer väl överens med en studie från USA om sexuella trakasserier med kvinnor i arbetslivet som genomfördes i september 2016 och upprepades i september 2018 där man fann lägre nivåer av oönskad sexuell uppmärksamhet och sexuellt tvång, men högre nivåer av sexuella trakasserier vid andra mättillfället jämfört med det första. Högre befattningsnivå var positivt relaterat till alla tre typerna av sexuella trakasserier (Keplinger, Johnson, Kirk & Barnes, 2019).

Den utpekade – förövaren

Bland kvinnliga anställda och doktorander som blivit utsatta för sexuella trakasserier uppgav 94% att det var en man som gjorde det, 3% att det varit en kvinna och 4% att det varit en icke-binär person eller person med okänd könsidentitet. Motsvarande siffror för manliga anställda och doktorander var 15%, 71% respektive 13%. När det gäller studenter är könsfördelningen bland förövarna snarlik den bland anställda och doktorander. Att förövare oftast är män och att både män och kvinnor är utsatta för sexuella trakasserier men att kvinnor utsätts i

mycket högre utsträckning än män överensstämmer helt med Vetenskapsrådets internationella forskningsöversikt över sexuella trakasserier i akademien (Bondestam & Lundqvist, 2018).

Bland kvinnliga anställda och doktorander som blivit utsatta uppgav 71% att de blivit utsatta av en anställd, 9% att de blivit utsatta av en doktorand, 7% av en student och 21% av annan person som vederbörande träffat genom sitt arbete vid Lunds universitet. Motsvarande siffror bland manliga anställda och doktorander var 54%, 15% , 14% resp. 15%. Bland kvinnliga och manliga studenter som blivit utsatta angav 84 resp. 86% att en annan student varit förövare, medan 2–6 % av de utsatta kvinnorna och 2–3% av männen blivit utsatta av någon annan person som vederbörande kommit i kontakt med i samband med sin aktivitet vid Lunds universitet. Även i Sivertsen och kollegors studie (2019) framkommer att det är betydligt vanligare att förövaren är en annan student än en universitetsanställd.

I en kanadensisk studie med läkarstudenter fann man att majoriteten av de som utför sexuella trakasserier är patienter (40%) och andra studenter (40%), medan (universitets-) anställda står för 20% av de sexuella trakasserier (Philips et al., 2019). Det är alltså viktigt att tänka på att sexuella trakasserier som har samband med arbete eller studier vid universitetet inte enbart utförs av andra anställda, doktorander eller studenter utan även av personer som man möter i samband med verksamhetsförlagd utbildning, fältstudier eller liknande.

I enkäterna uppger 3% av manliga och 2% av kvinnliga anställda/doktorander att de vid något tillfälle i sin anställning vid Lunds universitet agerat på ett sätt som i efterhand känts mindre lämpligt eller ovälkommet, och som kan ha upplevts som sexuella trakasserier för mottagaren. Motsvarande siffror för studenterna är snarlika, 7% bland männen och 2% bland kvinnorna. Att det är betydligt färre som har angett att de har utsatt någon annan för sexuella trakasserier än det är som har angett att de själva har blivit utsatta för sexuella trakasserier kan ha flera förklaringar. Det kan bero på att många som utsatt andra inte definierar sitt agerande som trakasserier, att samma förövare har utsatt flera personer eller att en del av de som kanske utsatt andra för sexuella trakasserier har valt att inte delta i enkäten. Ett fåtal intervjuer, samtliga med män, berör erfarenheter och reflektioner kring det egna beteendet i relation till sexuella trakasserier. Detta kan tyda på att det finns ett behov av att reflektera kring sitt beteende i sin professionella roll, t.ex. inom ramen för högskolepedagogiska kurser, men också ett behov av psykologiskt stöd för den som vill ändra sitt beteende som också kan vara relaterad till en personlig problematik.

I den här rapporten redovisas enbart enkättagarnas erfarenheter av sexuella trakasserier och sexuellt våld någon gång under deras tid vid Lunds universitet. De som indikerade att de hade dessa erfarenheter fick följdfrågor om när i tiden det hade inträffat. Det innebär att det i kommande analyser är möjligt att skilja mellan situationer som inträffade under de senaste 12 månaderna, för mellan ett och tre år sedan och för mer än tre år sedan.

Arenor där sexuella trakasserier förekommer

Bland utsatta anställda och doktorander angav 70% att detta skett inom universitetets lokaler, 32% inom universitetsanknuten verksamhet men utanför lokalerna, och 10% på annan plats. För studenterna är situationen den omvända med 23% som upplevt sexuella trakasserier inom universitetets lokaler, 11% utanför universitetet men i samband med undervisning, praktik etc., och 73% under studentsociala aktiviteter. Ser man enbart på doktoranderna så uppger 32% av de som utsatts att det skedde utanför det ordinarie arbetet.

För studenterna är situationen den omvända – bland de som svarar att de blivit utsatta för sexuella trakasserier uppger 73% att skedde i studentrelaterad aktivitet arrangerad av studentkårer, nationer eller liknande och 35% att det skedde i studiemiljön inklusive verksamhetsförlagd utbildning eller fältarbete.

I intervjuer och fokusgrupper med anställda/doktorander och studenter nämns alkohol som en bidragande faktor till sexuella trakasserier i sociala sammanhang med anknytning till arbetet, till exempel vid after work, fester eller konferenser. Studenterna menar att alkohol spelar en stor roll i studentlivet och att alkohol ofta används som ursäkt av både de som trakasserar och deras vänner. Bland enkättagare som utsatts för sexuella trakasserier uppger 20% av anställda/doktorander och 65% av studenterna att den som utsatte dem var påverkad av alkohol. Det står i relation till att anställda/doktorander oftast blir utsatta i samband med sitt ordinarie arbete medan studenterna oftast blir det utanför de ordinarie studiesituationerna. Av Vetenskapsrådets forskningsöversikt framgår att alkoholanvändning tas upp både som delförklaring till att någon sexuellt trakasserar och som ett sätt för den som utsätts att hantera situationen (Bondestam & Lundqvist, 2018). Att alkoholanvändning har stor betydelse som riskfaktor i studentmiljön berörs i flera studier (Fedina, Holmes & Backes, 2018; Fnais et al., 2014).

Att sexuella trakasserier förekommer i det sociala livet eller under studentevenemang utanför universitetets lokaler anförs ibland som skäl till att det inte ligger inom universitetets ansvarsområde att hantera dem. Om trakasserier leder till samarbetssvårigheter i arbete eller studier uppstår emellertid arbetsmiljöproblem som behöver hanteras av universitetet. De intervjudeltagare som har utsatts för sexuella trakasserier beskriver hur de undviker arbetsplatsen eller studielokalen där de riskerar att möta den som har utsatt dem. Om trakasserier har anmälts och utredningen drar ut på tiden utan att arbetsmiljöproblemet blir löst, kan det leda till att den utsatte blir sjukskriven och kommer efter i sin forskning, sina studier eller annat arbete medan den som trakasserat kan fortsätta sitt arbete eller sina studier enligt plan. Liknande erfarenheter beskrivs i en svensk studie med uppföljningsintervjuer med kvinnliga medarbetare som hade deltagit i #akademiupproppet (Salmonsson, 2019). I en studie från USA anger 83% av de utsatta anställda kvinnorna inom akademien att de var tvungna att relatera till förövaren i framtiden inom ramen för sin nuvarande anställning (Schneider, Swan & Fitzgerald, 1997).

Bland anställda och doktorander uppger 25% av kvinnorna och 19% av männen att de har bevittnat sexuella trakasserier på sin arbetsplats vid Lunds universitet. Andelen är något lägre bland männen än bland kvinnorna både bland anställda/doktorander och studenter. Det kan bero på att erfarenheten och risken att själv bli utsatt är mindre för män och därmed även medvetenheten om fenomenet. Det kan också vara så att män definierar sexuella trakasserier på ett annat sätt än kvinnor. Bland studenter svarar 23% av kvinnorna och 21% av männen, fler bland yngre studenter, att de under sin tid vid Lunds universitet har bevittnat sexuella trakasserier. Drygt en femtedel av deltagarna i vår studie har alltså bevittnat sexuella trakasserier. Tidigare forskning har sökt svar på frågan om vittnen skulle kunna ingripa i större omfattning än hittills och därmed bidra till att minska förekomsten av sexuella trakasserier. En systematisk översikt och metaanalys över campusbaserade utbildningsprogram för vittnen till sexuellt våld visade att studenter som deltagit i dessa program hade mer positiva attityder till att ingripa och även ingrep oftare när de bevittnade sexuellt våld jämfört med de som inte deltagit (Jouriles, Krauss, Vu, Banyard & McDonald, 2018).

Maktstrukturer och arbetsplatskultur i relation till sexuella trakasserier

I det kvalitativa materialet betonar deltagarna betydelsen av makt och maktpositioner när det gäller risken för att utsättas för sexuella trakasserier. Anställda och doktorander är mycket medvetna om var de själva befinner sig i hierarkin i relation till den som utsatt dem och hur det påverkar deras handlingsutrymme. Detta gäller framför allt i forskningssammanhang och när man för sin fortsatta akademiska karriär är beroende av en handledare eller forskare som samtidigt är den som trakasserar en. Maktstrukturer, framför allt den akademiska kollegialiteten och framstående forskares särställning vid sin institution, kan enligt deltagare i intervjuer och fokusgrupper också påverka hur en anmälan om sexuella trakasserier hanteras.

Bland studenter framkommer en medvetenhet om att lärare har en tydlig maktposition gentemot studenter och att sexuella trakasserier från lärares sida borde vara oacceptabla. Ändå upplevs det ofta svårt att säga ifrån. När det gäller trakasserier mellan studenterna ser de att "social" makt snarare än formell makt har betydelse där äldre studenter och studenter i ansvarspositioner i studentlivet anses ha mer makt än yngre och framförallt nyblivna studenter.

Internationella studenter, doktorander och anställda framstår i det kvalitativa materialet som en grupp med ökad risk för att utsättas för maktmissbruk, bland annat eftersom de ofta har ett svagt skyddsnät i Sverige och begränsad kunskap om vart de kan vända sig. Forskning om internationella studenters och anställdas situation i relation till utsatthet för sexuella trakasserier är begränsad, men en studie från Kanada och USA (Hutcheson & Lewington, 2017) visar att internationella studenter som vill anmäla sexuella övergrepp kan hamna i komplicerade situationer när regelverk och policy ska tillämpas.

Att makt också är kopplat till genus är något som tas upp i fokusgruppdiskussionerna och som även syns tydligt i enkätsvaren där en större andel kvinnliga anställda, doktorander och studenter anger att de har blivit utsatta för sexuella trakasserier samtidigt som majoriteten av dem som utsätter andra individer uppges vara män. Bland anställda/doktorander och studenter var andelen som blivit utsatta för sexuella trakasserier högre bland de som är födda i Sverige och övriga nordiska länder än bland de som är födda i andra länder. Detta stämmer väl med studier gjorda i andra EU-länder och kan uppfattas som ett tecken på en lägre tolerans mot trakasserier i Sverige och övriga nordiska länder (Gracia & Merlo, 2016; Wemrell, Lila, Gracia & Ivert, 2020). Av de studenter som anger att den person som utsatt dem för sexuella trakasserier var en annan student, anger 20% av kvinnorna och 13% av männen att denne hade en maktposition i relation till dem själva. Detta stämmer med den bild som ges i fokusgruppdiskussionerna där man påtalar risken av missbruk av social eller formell makt. Av enkäterna framgår också att en betydande andel av de utsatta studenterna angav att dessa skett under verksamhetsförlagd utbildning respektive utförts av anställda/doktorander.

I flera intervjuer beskrivs att gränsen mellan privatliv och arbete kan vara flytande. Privata relationer mellan arbetskamrater eller studenter emellan är vanliga och oftast oproblematiske, men kan leda till arbetsmiljöproblem, om sexuella trakasserier eller andra problem förekommer. När det finns en maktobalans i relationen kan situation bli extra problematisk. Den som befinner sig i underordnad position kan till en början vara positiv till en social kontakt och känna att kontakten är till nytta i arbete eller studier. När man efterhand inte känner sig bekväm längre, blir det svårare att säga ifrån. Några känner sig obekväma redan från början, men vågar inte säga nej. Det finns många reflektioner i intervjuerna kring vilka platser och sammanhang som känns rätt att mötas i när det finns en maktobalans i relationen och det är tydligt att olika personer kan ha olika gränser.

Sammantaget visar resultaten att universitetet är en komplex miljö, präglad både av hierarkiska maktstrukturer och en genusbaserad arbetsplatskultur som påverkar förekomsten och hanteringen av sexuella trakasserier. Detta är något som tas upp också Vetenskapsrådets forskningsöversikt (Bondestam & Lundqvist, 2018). En studie från en svensk kontext (Muhonen, 2016) problematiserar särskilt genusaspekterna och efterlyser ytterligare studier med ett intersektionellt perspektiv där genus, makt och etnicitet tas i beaktande.

Att berätta om och att anmäla sexuella trakasserier

Av enkätsvaren från anställda och doktorander som utsatts för sexuella trakasserier framgår att mer än hälften inte berättat för någon inom Lunds universitet om sina erfarenheter. Bland de som berättat är det vanligast att ha berättat för en arbetskamrat (27% av kvinnorna och 16% av männen). Sjuttionio procent av kvinnorna och 15% av männen har pratat med sin chef eller annan person i ansvarig position. Samma mönster ser vi för studenterna där en minoritet har berättat för någon inom universitetet och där endast 12% av kvinnorna och 8% av männen har berättat för någon ansvarig vid universitetet eller i studentlivet om sina erfarenheter av att ha blivit sexuellt trakasserade.

Dessa resultat stämmer väl med intervjuerna bland anställda/doktorander och studenter som blivit utsatta för sexuella trakasserier. Deltagarna berättar om att de i första hand vänt sig till en kollega på samma nivå i hierarkin som de själva, eller till en medstudent. De är ofta osäkra på om hur deras upplevelser uppfattas och de söker stöd och bekräftelse för om det som hänt verkligen kan uppfattas som sexuella trakasserier. Detta stöd är mycket betydelsefullt och medverkar till att man i vissa fall inte känner behov av att gå vidare.

I enkätsvaren för anställda och doktorander uppger 76% av kvinnorna att anledningen till att de inte rapporterat till någon person i ansvarig position är att man upplever en osäkerhet om de sexuella trakasserier är tillräckligt allvarliga för att anmäla. En femtedel av de utsatta kvinnliga anställda och doktoranderna rapporterade inte det inträffade eftersom de inte hade förtroende för hur ärendet skulle handläggas. Ett liknande mönster noterades bland studenterna där 79% av männen och 83% av kvinnorna angav denna orsak till att de inte gjort en formell anmälan vilket kan tolkas som att studenterna inte heller känner sig säkra i sin bedömning av vad som utgör sexuella trakasserier. Andelen som angav att de inte anmält sina erfarenheter för att de inte hade förtroende för den fortsatta handläggningen var mindre bland studenter än bland anställda och doktorander.

Också dessa resultat speglar vad som sägs i intervjuerna med doktorander och anställda. Här berättar man mera detaljerat om sin osäkerhet och rädsla för hur en anmälan uppfattas och vad den kan innebära för framtida arbets- och karriärmöjligheter. För studenterna är det också en fråga om rädsla för vad en rapportering medför både för betyg och relationen till medstudenter. Det är väl känt från tidigare forskning att dessa farhågor ofta är välgrundade (McDonald, 2012).

Att många anställda/doktorander och studenter väljer att inte berätta för någon vid universitetet om sina upplevelser av sexuella trakasserier är naturligtvis allvarligt och tyder på en fortsatt tystnadskultur i universitetsmiljön. Konsekvensen av att inte berätta för någon som kan hjälpa eller stötta, eller att inte våga anmäla till någon ansvarig blir att mycket ansvar läggs på den som utsatts och som själv måste hitta strategier för att lösa de problem som uppstår, vilket är välkänt från tidigare forskning (McDonald, 2012).

I Vetenskapsrådets forskningsöversikt (Bondestam & Lundqvist, 2018) diskuteras problemet med att uppmana till rapportering/anmälan av sexuella trakasserier. Rapportförfattarna menar att detta kan leda till ett orättmätigt stort individuellt

ansvar, minskat fokus på organisatoriska förbättringar, och ha ett högt pris för den enskilda personen. De poängterar vikten av att arbetsplatser arbetar för en trygg hantering av sexuella trakasserier oberoende av antalet formella rapporter/anmälningar.

Universitetets roll och agerande inklusive förtroende för universitetet

En stor del av de som svarade på enkäten, 84% av kvinnorna och 90% av männen som är anställda/doktorander och 88% av männen och 83% av kvinnorna bland studenterna, har ett visst eller stort förtroende för handläggningen av sexuella trakasserier vid Lunds universitet. Anställda, doktorander och studenter som utsatts för eller bevittnat sexuella trakasserier eller utsatts för kränkande särbehandling/kränkande behandling har lägre förtroende för handläggningen av dessa ärenden vid Lunds universitet. Lägst är förtroendet hos anställda, doktorander och studenter som utsatts för trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Sammantaget kan man dock konstatera att Lunds universitet har ett förtroendekapital att förvalta bland anställda, doktorander och studenter som utgör ett gynnsamt utgångsläge för universitetets fortsatta arbete mot sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling.

Samtidigt finns berättelser i intervjuerna från de som upplevt sexuella trakasserier och övergrepp och som inte hyser förtroende för hanteringen, efter de egna erfarenheterna av att rapportera till ansvariga eller anmäla situationen. I dessa fall upplever de som utsatts ofta att de själva har fått ta ett stort ansvar för situationen och att det har funnits en handfallenhet från universitetets representanters sida. Det finns även exempel där representanter för universitetet har hanterat rapporter om sexuella trakasserier väl. I dessa fall har den utsatte känt förtroende för chefen eller den man valde att prata med, känt att man blivit trodd på och att ledningen har agerat.

Studenter och studentrepresentanter efterfrågar att universitetet engagerar sig även i studentsociala sammanhang, medverkar i utbildningar om sexuella trakasserier och ställer tillräckliga resurser till förfogande för de som är i behov av stöd för att kunna fullfölja sina studier. Det framkommer även i andra sammanställningar (Universitets- och högskolerådet, 2019).

Arbetet med att stärka universitetens och högskolornas förebyggande arbete mot sexuella trakasserier pågår vid alla lärosäten och följs upp av Universitets- och högskolerådet. Bland goda exempel nämns att ta ett sammanhållet grepp om sexuella trakasserier, trakasserier och jämställdhet, att fortlöpande uppdatera och utbilda medarbetare i ledande befattningar med ansvar att hantera ärenden som rör sexuella trakasserier (Universitets- och högskolerådet, 2019).

Sexuella trakasserier och hälsa

Deltagarna fick skatta sin egen allmänna och psykiska hälsa, sin sömn och sin arbetskapacitet. Genomgående skattar anställda, doktorander och studenter som har upplevt sexuella trakasserier sin hälsa i samtliga avseenden som sämre än deltagare som inte hade utsatts för sexuella trakasserier. Detta gäller både kvinnor och män. Det är viktigt att beakta att dessa samband måste analyseras närmare, med hänsyn taget också till andra faktorer. Dock framgår det tydligt av andra studier att sexuella trakasserier har en stor inverkan på hälsa. Både McDonald (2012) och Williness (2007) visar i sina översikter av arbetsplatsrelaterade sexuella trakasserier att de som utsatts upplever både mentala och fysiska hälsokonsekvenser. De mentala konsekvenserna sträcker sig från ångest och depression till posttraumatiska stresssymptom. En studie av lärare och forskare vid ett svenskt universitet visar på ett tydligt samband mellan att ha varit utsatt för sexuella trakasserier och ohälsa, särskilt för kvinnor (Muhonen, 2016). Carey et al

(2018) har longitudinellt studerat konsekvenserna av att ha utsatts för sexuellt våld (assault) av något slag för collegestudenter i USA och funnit ett starkt samband med både ångest och depression. Konsekvenserna av sexuella trakasserier berörs också i våra intervjuer med personer som utsatts. Flera berättar om hur de drar sig undan, blivit sjukskrivna och behövt söka psykoterapeutisk hjälp för sina upplevelser. Studenterna påtalar brister i den hjälp som finns att tillgå och att Studenthälsans resurser är otillräckliga. Detta kan också sättas i relation till att det är en anmärkningsvärd hög andel av de studenter som inte uppger att de varit utsatta för sexuella trakasserier, både män och kvinnor, som uppger nedsatt psykisk hälsa, 48% för kvinnorna och 41% för männen.

Trakasserier enligt diskrimineringslagen och kränkande särbehandling

Bland anställda och doktorander uppgav 19% av kvinnorna och 9% av männen att de under de senaste 12 månaderna i samband med sitt arbete vid universitetet har upplevt att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling enligt definition i Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) 2015:4. Studenterna omfattas inte av AFS 2015:4, men vi valde att ändå fråga om deras erfarenhet av kränkande behandling, definierad på liknande vis som kränkande särbehandling. Av studenterna svarade 10% av kvinnorna och 5% av männen att de har upplevt sig utsatta för kränkande behandling.

Tio procent av kvinnliga anställda och doktorander och 4% av männen i dessa grupper uppgav att de under de senaste 12 månaderna i samband med sitt arbete vid universitetet har varit utsatta för trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Motsvarande siffror för studenterna var 8% bland kvinnorna och 4% bland männen.

Det var svårt att se någon tydlig skillnad mellan deltagare födda utanför Norden jämfört med deltagare födda i Norden. Det talar för att en eventuellt ökad risk för kränkande särbehandling eller för trakasserier inte kan förklaras enbart med utgångspunkt i födelselandet utan att det handlar om ett intersektionellt fenomen där faktorer som kön, ålder eller etnicitet interagerar.

Uppgifterna om trakasserier och kränkande behandling avser de senaste 12 månaderna, medan uppgifterna om sexuella trakasserier som redovisas i rapporten avser sådant som hände någon gång under den anställdes/doktorandens/studentens tid vid Lunds universitet. Det är därför svårt att jämföra och att avgöra vad som är vanligast.

Referenser

- Bondestam, F. & Lundqvist, M.**, (2018). Sexuella Trakasserier i Akademin: En Internationell Forskningsöversikt. [online] Vetenskapsrådet. Hämtad den 9 april 2020 från:
<https://www.vr.se/download/18.77b9d6db16ce4de8447187/1567582278480/Sexuella%20trakasserier%20i%20akademin%20VR%202018.pdf>
- Carstensen, G.** (2016). Sexual harassment reconsidered: The forgotten grey zone. *NORA-Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, 24(4), 267-280.
- Carey, K. B., Norris, A. L., Durney, S. E., Shepardson, R. L., & Carey, M. P.** (2018). Mental health consequences of sexual assault among first-year college women. *Journal of American college health*, 66(6), 480-486.
- Cleveland, J., Vescio, T. and Barnes-Farrell, J.** (2005). Gender discrimination in organizations. In Dipboye, R. and Colella, A. (Red.), *Discrimination at Work. The Psychological and Organizational Bases*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 425–462.
- Dahlgren, L., Emmelin, M., Hällgren-Graneheim U., Sahlen K-L., & Winkvist, A.** (2019). 3rd edition *Qualitative methodology for international public health*. Umeå Universitet.
- Fedina, L., Holmes, J.L. & Backes, B.L.** (2018). Campus sexual assault: A Systematic review of prevalence research from 2000 to 2015. *Trauma Violence & Abuse*, 19: 76–93.
- Fnais, N., Soobiah, C., Chen, M.H., Lillie, E., Perrier, L., Tashkhandi, M., Straus, S.E., Mamdani, M., Al-Omran, M. & Tricco, A.C.** (2014). Harassment and discrimination in medical training: A systematic review and meta-analysis. *Academic Medicine*, 89: 817–827.
- Gracia, E., Martín-Fernández, M., Lila, M., Merlo, J., & Ivert, A. K.** (2019). Prevalence of intimate partner violence against women in Sweden and Spain: A psychometric study of the 'Nordic paradox'. *PloS one*, 14(5).
- Hagman, N.** (1988). *Sextrakasserier på jobbet: Myter, fakta, råd*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Hutcheson, S., & Lewington, S. (2017). Navigating the Labyrinth: Policy Barriers to International Students' Reporting of Sexual Assault in Canada and the United States. *Education & Law Journal*, 27 (1), 81-XI.
- Jouriles, E.N., Krauss, A., Vu, N.L., Banyard, V.L. & McDonald, R.** (2018). Bystander programs addressing sexual violence on college campuses: A systematic review and meta-analysis of program outcomes and delivery methods, *Journal of American College Health*, 66(6), 457-466.
- Keplinger, K., Johnson, S.K., Kirk, J.F. & Barnes, L.Y.** (2019). Women at work: Changes in sexual harassment between September 2016 and September 2018. *PLoS ONE*, 14(7): e0218313.
- Kvale, S. and S. Brinkmann**, *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*. 2009, Thousand Oaks: Sage Publications.
- Krueger, R.A. and M.A. Casey**, *Focus groups: a practical guide for applied research*. 4th ed. 2015, Thousand Oaks: Sage.
- McDonald, P.** (2012), *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*. *International Journal of Management Reviews*, 14: 1-17.

- Medieakademien** (2020). Förtroendebarmeter. Allmänhetens förtroende för institutioner, politiska partier, massmedier och företag. Hämtad 15 april 2020 från https://medieakademien.se/wp-content/uploads/2020/03/Presentation_fortroendebarmetern_2020.pdf
- Muhonen, T.** (2016). Exploring gender harassment among university teachers and researchers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8: 131–142
- Phillips, S. P., Webber, J., Imbeau, S., Quaipe, T., Hagan, D., Maar, M. & Abourbih, J.** (2019). Sexual Harassment of Canadian Medical Students: A National Survey. *EClinicalMedicine*, 7, 15-20.
doi:10.1016/j.eclinm.2019.01.008
- Salmonsson, L.** (2019). "Hans liv fortsätter som vanligt." Om upplevelser av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid svenska högskolor och universitet, från utsatta kvinnors perspektiv. I Universitets- och högskolerådet, Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. En undersökning på regeringens uppdrag. Rapport 2019:2. Bilaga 1. Hämtad 15 april 2020 från:
<https://www.uhr.se/globalassets/uhr.se/publikationer/2019/uhr-universitets-och-hogskolors-arbete-mot-sexuella-trakasserier.pdf>
- Schneider, K.T., Swan, S. & Fitzgerald, L.F.** 1997. Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82: 401–415.
- Sivertsen, B., Nielsen, M. B., Madsen, I. E. H., Knapstad, M., Lønning, K. J. & Hysing, M.** (2019). Sexual harassment and assault among university students in Norway: a cross-sectional prevalence study. *BMJ Open*, 9(6), e026993.
- Thornton, M.** (2002). Sexual harassment losing sight of sex discrimination. *Melbourne University Law Review*, 26, 422.
- Universitets- och högskolerådet** (2019). Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier. En undersökning på regeringens uppdrag. Rapport 2019:2. Hämtad 15 april 2020 från:
<https://www.uhr.se/globalassets/uhr.se/publikationer/2019/uhr-universitets-och-hogskolors-arbete-mot-sexuella-trakasserier.pdf>
- Wemrell, M., Lila, M., Gracia, E., & Ivert, A. K.** (2020). The Nordic Paradox and intimate partner violence against women (IPVAW) in Sweden: A background overview. *Sociology Compass*, 14:e12759.
- Williness, C.R., Steel, P. and Lee, K.** (2007), A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60: 127-162.