



Universitets- och
högskolerådet

Digitalt svar inlämnat 23 augusti 2018
av Monica Engdahl

SKH 2018/498/1.3.3

Enkät om lärosätenas arbete mot sexuella trakasserier

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

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

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

Del 1: Lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier

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

Del 3: Avslutande frågor

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

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

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

Vid frågor kontakta aleksandra.sjostrand@uhr.se. Sista svarsdatum är **den 23 augusti 2018**.

Del 1: Lärosätets arbete för att förebygga sexuella trakasserier

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

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Sexuella trakasserier kan vara exempelvis: sexuella förslag och krav på sexuella tjänster, sexuell jargong och nedsättande språkbruk, ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar eller tafsande och annan beröring av sexuell slag.

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

Ny mer detaljerad policy och handlägningsordning har tagits fram och beslutats. En för studenter och en för medarbetare.

I samtal med olika branschföreträdare (cirkus, dans, scenkonst, film och media) arrangerat seminarier och träffar, till exempel "Open Space: hur kan vi bryta tystnadskulturen?" inom området dans.

Deltar i olika nätverk, till exempel Sveriges filmskolor mot sexuella trakasserier, som arbetar för en bra arbetsmiljö på filmskolor och i filmbranschen.

Introduktion av nyanställda och doktorander har gjorts om och innehåller nu mer information samt samtal om trakasserier.

Information, samtal och föreläsningar/workshops har genomförts på personalmöten, förvaltningsfrukostar, institutions- och kollegiemöten, studentmöten. Utbildning har genomförts för chefer och ledningsgrupp.

Löpande arbetat med "riskmiljöer", till exempel fester, för att minimera risker.

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

Mer lättillgängliga informationsbroschyrer (en för medarbetare och en för studenter), baserade på policy och handlägningsordning har tagits fram. Dessa broschyrer innehåller det som efterfrågas ovan. De delas ut och kommuniceras i samband med utbildningsstarter samt vid introduktion av nyanställda.

Materialet finns även tillgängligt på intranätet samt den externa webbplatsen.

Vilka andra språk än svenska finns informationen på?

Engelska

Hur är informationen tillgängliggjord för personer med funktionsnedsättningar?

Det finns ingen särskild information för personer med funktionsnedsättningar annat än ovanstående, det vill säga att en lättillgänglig broschyr tagits fram samt att informationen ges muntligen till studenterna i samband med utbildningsstarter och personalintroduktion.

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

Genomgång av och samtal om den nya, mer detaljerade, handlägningsordningen har genomförts med chefer och ledningsgrupp.

Workshop med fallbeskrivningar har genomförts med ledningsgruppen (där alla prefekter ingår). Arbetet kommer att följas upp med ytterligare genomgångar och samtal för de som kan tänkas hantera trakasserieärenden. Av handläggningsordning och broschyr framgår vilket ansvar man har som anställd.

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

Förankra kunskapen och levandegöra de dokument och processer som finns.

Säkerställa genom upprättande av strukturerade rutiner att alla medarbetare, doktorander och studenter tar del av policy och handläggningsordning, Dokumenten (en för anställda och en för studenter) innehåller definition av trakasserier, information om vart man kan vända sig om man känner sig utsatt och hur ärendehanteringsprocessen ser ut. Dessa dokument kompletteras med språkligt och formmässigt mer tillgängliga broschyrer.

Följa upp att rutinerna fungerar och att kunskapen om dokumenten och arbetet har ökat, bland annat i kommande studentenkät.

Parallellt fortgår arbetet för de som kan tänkas hantera trakasserieärenden med utbildning och samtal runt olika scenarier och utbyte av erfarenheter.

SKH har i samarbete med Kungl. Konsthögskolan (KKH) utlyst en tjänst för ett studentombud. I tjänsten kommer att ingå att vara studentstöd vid bland annat denna typ av ärenden och stödja studenter i dessa frågor.

Insatserna har valts för att den senaste studentenkäten, som genomfördes under vintern, visar att endast cirka hälften av de svarande studenterna vet vart de kan vända sig om det känner sig utsatta. Det har under våren även bland anställda uttryckts större behov av förankrad kunskap i ämnet. Bland de som kan tänkas utreda ärenden finns behov av utbyte av erfarenheter och mer förankrad kunskap om hur ärendeprocessen ska gå till.

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

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

Stockholms konstnärliga högskola har ett löpande systematiskt arbetsmiljöarbete, inkluderande individuella medarbetarsamtal (Planerings- och Utvärderingssamtal), vilka bland annat syftar till att upptäcka trakasserier.

En studentenkät har nyligen genomförts och planeras att genomföras regelbundet även fortsättningsvis. Enkäten innehåller ett avsnitt som innehåller frågor inom detta område.

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

Bifoga delar av senaste studentenkäten: finns i mappen UHR

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

Nej, det finns ingen uttalad "visselblåsarrutin" men däremot är det tydligt beskrivet i informationsbroschyren och policyn viken roll anställda har. När det gäller studenter har alla anställda ett ansvar att föra vidare all kännedom om eventuella händelser som kan röra trakasserier, sexuella trakasserier och även kränkande särbehandling till sin chef som sedan får avgöra om det ska utredas vidare.

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

För att öka tryggheten för den som anmält tilldelas hen en kontaktperson som är insatt i situationen när en utredning inleds. Tanken med detta är att kontaktpersonen regelbundet ska hålla den anmälände informerad om utredningens gång och vad som händer. Till kontaktpersonen kan den anmälände också vända sig med eventuella frågor och har möjlighet att diskutera eventuellt behov av stöd. Kontaktpersonen kan också fungera som ett stöd för den anmälände i viss mån men ska också förhålla sig relativt neutral till dess att utredningen visar vad som hänt. Tidigt i utredningsskedet får både den som anmält och den som har anmälts information om att de kan vända sig till Studenthälsan respektive företagshälsovården för stöd utanför högskolan.

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

I policy och handlägningsordning finns information om att utredning av denna karaktär ska bedrivas skyndsamt.

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

I de fall trakasserier anmäls görs en analys av risken för repressalier av den som ansvarar för utredningen, och om det behövs särskilt skydd. Dessutom informeras såväl den som anmält som den som anmälts om att eventuella repressalier kommer att betraktas som synnerligen allvarliga.

SKH arbetar aktivt med olika åtgärder för att bryta tystnadskulturen och inte skambelägga den som ansett sig blivit utsatt för något oönskat beteende. Detta antar vi leder till att studenter och anställda uppmuntras att berätta om de anser sig vara utsatta för något oönskat beteende.

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

För att ta reda på vad som hänt och hur de olika parterna uppfattar situationen träffar den/de (helst alltid två personer från högskolan) som utreder händelsen både den som anmält en händelse och den som är anmäld. I detta samtal ingår att få en så riktig bild som möjligt av vad som inträffat. I samtalen diskuteras händelsen och det ska då framkomma att det är ett oönskat beteende av den som anmält. Efter utredningen ska ett ställningstagande göras från högskolan och de inblandade personerna underrättas. Även om det inte är en händelse som leder till några disciplinära påföljder ska det i högskolans ställningstagande ingå ett resonemang om det är någonting som går att åtgärda eller förebygga på strukturell nivå. Rektor informeras om alla händelser som anmäls. Utredningar diarieförs också i det elektroniska ärendehanteringssystemet (med sekretessmärkning). På detta vis går det att upptäcka eventuella mönster.

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

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

Stockholms konstnärliga högskola ser generellt allvarligt på alla former av trakasserier, och särskilt allvarligt på trakasserier med koppling till maktförhållanden, t.ex. om en lärare skulle trakassera en student.

Viktigt med struktur i arbetet för olika yrkesroller. På så sätt får det informella ledarskapet, och därmed maktmissbruket, inte samma utrymme.

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

Prefekten/Chefen har det övergripande ansvar för utredningen och för att någon återkopplar till studenten/den anställda om vem som kommer att hålla i utredningsarbetet och som studenten/den anställda, vid behov, kan vända sig till. Det är lämpligt att det finns en kontaktperson som har helhetsansvaret och sköter kontakten med de inblandade. Beroende på ärendets karaktär anpassas återkoppling om utredningen och dess resultat efter situationen.

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

Innehållet i de möten som genomförs med de inblandade parterna sammanfattas i den skriftliga utredningen. Utredningen diarieförs, med sekretessmärkning. Utredningen avslutas med ett ställningstagande. Antingen rör det sig om generella åtgärder som ska göras för att förebygga att något liknande sker igen eller inte upprepas. Detta kan vara åtgärder av generell karaktär såsom kompetenshöjande åtgärder eller översyn av någon rutin eller liknande. Även om det inte kan "bevisas" att det inträffat något kan det finnas indikation på att det är något strukturellt som behöver ses över. I ställningstagande bör även tidplan för uppföljning anges. Om det kan bli frågan om en disciplinär påföljd tar rektor beslut om huruvida ärendet ska tas upp i Personalansvarsnämnden (anställningsärende) eller Disciplinnämnden (studentärende).

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

Bifogat policy och handläggningsordning för studenter respektive medarbetare + broschyr studenter + implementeringsplan studentbroschyr

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

I policyn och handläggningsordningen framgår att SKH som utbildningsanordnare enligt Diskrimineringslagen har en utredningsskyldighet att utreda om en student eller anställd i samband med verksamheten upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. SKH är alltså skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier.

och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Det kan dock förekomma undantag och det gäller om ett agerande från någon inte är av så allvarlig karaktär eller om det är något som kan undvikas genom direkt tillsägelse på plats. Det kan då räcka med att personen medvetandegörs om att beteendet är olämpligt. Det behöver alltså inte leda till att en utredning inleds. Detta är dock en bedömningsfråga för prefekten som ibland kan vara svår att avgöra. Om det råder tveksamheter bör prefekten råd göra med rektor.

Del 3: Avslutande frågor

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

Arbetet mot sexuella trakasserier ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet med kartläggning, åtgärder och uppföljning görs varje år på varje institution och avdelning. Dessa handlingsplaner samlas in av Arbetsmiljökommittén för genomgång, uppföljning och en övergripande bild av arbetsmiljön på lärosätet. Exempelvis ska resultatet som framkom i den studentenkät som genomfördes vårterminen 2018 analyseras och göras om till åtgärder i handlingsplanen.

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

Till exempel organisationskultur, organisationsstruktur, lagstiftning, finansiering.

I det fall det är ett ärende som är av brottslig karaktär och ska anmälas till polisen för utredning ska ju högskolan ändå genomföra sin egen interna utredning eftersom högskolan har en utredningsskyldighet. Lagstiftningen blir i detta fall något otydlig eftersom högskolans interna utredning skulle kunna utgöra ett hinder för en eventuell polisutredning, exempelvis eftersom det kan råda förundersökningssekretess som kan påverkas av att högskolan redan träffat de inblandade parterna. Även skolans egen utredning och ställningstagande kan bli problematisk i förhållande till en polisutredning.

Ytterligare en sak som är lite otydligt är hur en utredning ska se ut. Av Diskrimineringslagen framgår att det ska göras en utredning men det är svårt att ta reda på de olika stegen i en utredning (exempelvis form, omfattning, expediering etc.). Det är otydligt om en utredning av denna karaktär ska göras utifrån förvaltningslagens bestämmelser, det vill säga avslutas med ett regelrätt beslut och om det ska vara överklagningsbart och så vidare. Eller om det räcker med ett ställningstagande från högskolans håll. Det skulle vara önskvärdt med en tydlig och generell processbeskrivning för en utrednings alla steg.

När det gäller utredningsskyldigheten är det också lite tveksamt när en utredning blir en utredning. Med detta menas alltså när det övergår från det första steget att ta reda på vad som hänt till att en utredning inleds. Måste det första steget alltid diarieföras? Om det sedan visar sig att det inte är någon händelse som går under Diskrimineringslagen är det inte nödvändigt att det finns registrerat som ett ärende.

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

21. Övriga synpunkter.

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