



Dubbel diskriminering av kvinnor

En rapport om genusbaserad
utsatthet för ohövligt beteende
och sexuella trakasserier på KTH

Anna Wahl och Åsa-Karin Engstrand,
KTH och KTH Equality Office

Innehåll

Inledning.....	3
Begreppen genusbaserad utsatthet, sexuella trakasserier och ohövlighet	4
Forskning om sexuella trakasserier	5
Forskning om ohövlighet	8
Sammanfattning av "Enkätstudie i Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet".....	9
Genusbaserad utsatthet på KTH	10
Seminarium med doktorander om genusbaserad utsatthet på KTH och Chalmers.....	25
Seminarium för doktorander om genusbaserad utsatthet på KTH	28
Sammanfattande diskussion.....	31
Arbete för förändring: Instruktioner och diskussionsfrågor.....	33
Ohövlighet.....	34
Sexuella trakasserier.....	35
Om att få stöd eller göra anmälan på KTH.....	38
Bilagor.....	39
Referenser.....	41

Inledning

Denna rapport om dubbel diskriminering handlar om förekomst av sexuella trakasserier och ohövlighet på KTH. En annan benämning på sexuella trakasserier och ohövlighet är genusbaserad utsatthet. Syftet med rapporten är att bidra till förändring för en mer inkluderande kultur på KTH genom ökad medvetenhet om fenomenet och dess förekomst samt genom att bidra till konstruktiva diskussioner kring vad som kan göras för att minska problemet. Rapporten är tänkt att användas internt på KTH i utbildningar, ledarutveckling, gruppövningar, på arbetsplatsträffar och i andra lämpliga sammanhang där organisationens kultur och värdegrund är på agendan. Rapporten innehåller en kort introduktion till vad genusbaserad utsatthet, sexuella trakasserier och ohövlighet är genom att dels referera till hur det beskrivs och tolkas i forskning och dels till hur det definieras i svensk lagstiftning. Forskning om sexuella trakasserier finns inom en mängd discipliner och utifrån många olika forskningsfrågor, varför vi gjort ett antal avgränsningar. Vi har valt att exemplifiera forskningen med övergripande teori om makt och maktobalans samt med organisationsforskning om sexuella trakasserier, men presenterar däremot inte forskning om det bredare fältet om diskriminering i organisationer.

En sammanfattning av resultaten av en nationell enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier som genomfördes i högskolesektorn 2021

Syftet med rapporten är att bidra till förändring för en mer inkluderande kultur på KTH genom ökad medvetenhet om fenomenet och dess förekomst samt genom att bidra till konstruktiva diskussioner kring vad som kan göras för att minska problemet.

(Forsknings- och samverkansprogrammet 2022) presenteras. Från denna övergripande enkätundersökning har vi hämtat resultat om KTH. KTH data kompletteras med resultat från två olika gruppövningar som genomförts på KTH i samband med presentationer av den nationella studien. Dessa fungerar som kvalitativa exempel för att ge röst åt siffror och diagram. Avslutningsvis sammanfattas resultaten från analysen av KTH data, följt av några förslag till övningar och diskussionsfrågor som kan användas för att diskutera förändring och möjliga åtgärder.



Anna Wahl
Professor i genus, organisation
och ledning



Åsa-Karin Engstrand
Docent, lektor i industriell ekonomi och
organisation, KTH och KTH Equality
Office

Vi som skrivit rapporten är båda forskare på KTH inom fältet genusforskning. Vi har arbetat med förändringsarbete för ökad jämställdhet på KTH, i rollen som vice-rektor för jämställdhet och värdegrund 2017–2022 (Anna Wahl) och under en period 2022 i rollen som särskild sakkunnig vid KTH Equality Office (Åsa-Karin Engstrand). Vi har varit involverade i den nationella enkätstudien om genusbaserad utsatthet. Denna rapport skriver vi utifrån de uppdrag vi haft inom ramen för jämställdhetsintegrering på KTH.

Begreppen genusbaserad utsatthet, sexuella trakasserier och ohövlighet

I översiktsrapporten (Forsknings- och samverkansprogrammet 2022) liksom i enkäten används ett flertal begrepp hämtade från olika forskningsfält.

Genusbaserad utsatthet

Begreppet genusbaserad utsatthet, översatt från engelskans *gender-based violence*, används i studien med motiveringen att det i forskning kan beskriva olika former av trakasserier och utsatthet. Syftet i enkäten är att skapa förståelse för att utsatthet för olika former av trakasserier är komplexa. De är sammanlänkade erfarenheter som sker under ett livslopp. Ett etablerat synsätt inom forskningsfältet är att utsatthet skapas av erfarenheter av olika typer av maktmissbruk, till exempel diskriminering, mobbning, kränkningar, ohövlighet och sexuella trakasserier (Hearn et al. 2020; Naezer et al. 2019). Begreppet genusbaserad utsatthet används för att betona betydelse av hur ett flertal ojämlikheter och maktstrukturer i samhället, kopplade till kön, könsidentitet, klass, ras/ethnicitet, sexualitet, funktion och ålder bidrar till utsatthet (Crenshaw 1989; Krizsan et al. 2012).

Sexuella trakasserier

Begreppet sexuella trakasserier används i den nationella översiktsrapporten. Sexuella trakasserier regleras i Sverige i Diskrimineringslagen (DL) och Arbetsmiljölagen (AML). I DL beskrivs sexuella trakasserier som en form av diskriminering i arbete och utbildning, och definieras som ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet” (4 § fjärde stycket DL). Sexuella trakasserier är förbjudet enligt lag och arbetsgivare och utbildningsanordnare har ett ansvar att undersöka och åtgärda sexuella trakasserier enligt DL och AML. Arbetsgivare har även ansvar för att arbeta proaktivt i det systematiska arbetsmiljöarbetet för organisatorisk och social arbetsmiljö, vilket bland annat handlar om att förebygga kränkande särbehandling (AFS 2001:1 och AFS 2015:4).

Sexuella trakasserier kan också tolkas och analyseras bortom juridiska definitioner och ramverk. Inom forskning har synen på begreppet sexuella trakasserier förändrats över tid och olika forskningsmetoder används inom skilda discipliner. Ett exempel på detta är hur frågor som utgår från kvalitativa beskrivningar av olika situationer används i form av skalor som sträcker sig från blickar och anspelningar till olika former av fysiska övergrepp. Sexuella trakasserier som begrepp har också utvecklats

genom att kopplas till andra begrepp som till exempel arbetsmiljö och organisationskultur.

Ohövlighet

I forskning tillämpas ofta en intersektionell förståelse av utsatthet där flera maktdimensioner interagerar och bidrar till underordning och förtryck. Olika former av brist på respekt inom akademien har också studerats i tidigare forskning. Detta benämns i studien som ohövlighet, vilket definieras som lågintensivt aggressivt beteende med avsikt att skada, i strid med arbetsplatsens normer för ömsesidig respekt (Andersson & Pearson 1999). Bristande respekt kan exempelvis uttryckas genom att avbryta, säga oförsämdheter eller att sprida rykten. I följande avsnitt går vi igenom forskningen om sexuella trakasserier och ohövlighet mer i detalj.

Forskning om sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier beskrivs oftast på en övergripande nivå som ett av flera uttryck för ojämställdhet. I Sverige definieras jämställdhet som att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (se de Jämställdhetspolitiska målen, regeringen.se). Att sexuella trakasserier kan förstås som ett uttryck för ojämställdhet innebär att det betraktas som relaterat till makt och könsrelaterad maktobalans. Inom forskning beskrivs flera olika uttryck för ojämställdhet, vilka kan delas in i följande fyra kategorier; ekonomiska skillnader (till exempel skillnader i lön, förmögenhet och andra materiella resurser), maktskillnader (till exempel representation på beslutsfattande positioner), ojämnt ansvar för obetalt arbete (till exempel omsorg om barn, gamla, utsatta och sjuka) och kroppslig

I en internationell forskningsöversikt om sexuella trakasserier inom akademien konstateras att trakasserier på grund av kön är den vanligaste formen av utsatthet.

utsatthet (till exempel våldtäkter, sexuella trakasserier) (Wahl et al. 2018). Den typ av ojämställdhet som sexuella trakasserier uttrycker handlar alltså om kroppslig utsatthet, det vill säga makten över att bestämma över den egna kroppen. Fenomenet har beskrivits, studerats och analyserats på en mängd sätt i olika discipliner inom forskning sedan 1970-talet. Begreppet sexuella trakasserier (*sexual harassment*) skapades för att beskriva att maktrelationer är i obalans (MacKinnon 1979, 1982). I feministisk forskning är sexuella trakasserier ett uttryck för kroppslig utsatthet, och framför allt kvinnors kroppsliga utsatthet. Det finns därmed en koppling till andra former av kroppslig utsatthet för kvinnor som till exempel farliga (eller brist på) preventivmedel och aborter, sexuella övergrepp, våld i nära relationer, prostitution, pornografi och våldtäkt. Tolkningen av sexuella trakasserier som en form av våldsutövning grundas i ett synsätt på våld som en pågående process av övergrepp, som kan inkludera både fysiska och verbala kränkningar (Andersson 2007). Ofta har detta

synsätt en koppling till teorier om manlig överordning och kvinnlig underordning på en övergripande strukturell samhällsnivå. I forskning om mäns våld mot kvinnor tolkas våldet som ett uttryck för manlig dominans och kvinnlig underordning på samhällsnivå, vilket på individnivå syftar till att skapa och upprätthålla kontroll (MacKinnon 1982; Lövkrona & Nilsson 2023).

I en internationell forskningsöversikt om sexuella trakasserier inom akademien konstateras att trakasserier på grund av kön är den vanligaste formen av utsatthet i akademien. Sexuella trakasserier förekommer inom alla discipliner i akademien och utsatthet rapporteras av alla grupper, dvs studenter, doktorander och anställda (Bondestam & Lundqvist 2018). I samma forskningsöversikt konstateras dock att det finns behov av fler studier om sexuella trakasserier i akademien. Den nationella enkätstudien i den svenska högskolesektorn är ett initiativ som grundade sig på behovet av mer forskning (Forsknings- och samverkansprogrammet 2022). Tidigare studier om sexuella trakasserier i akademien i Sverige har visat att maktstrukturer i akademien och akademisk kultur har betydelse för hur sexuella trakasserier uttrycks och även för hur förekomst av sexuella trakasserier i akademien hanteras (Andersson 2007). För att ta fasta på forskning om maktstrukturer och organisationskultur har vi valt att främst referera till organisationsforskning om sexuella trakasserier.

Organisationsforskning om sexuella trakasserier

Organisationsforskning om sexuella trakasserier tar ofta sin utgångspunkt i att fenomenet handlar om makt och maktrelationer i relation till värderingar och normer i organisationer. Studier om sexuella trakasserier inom organisationer tolkas ofta utifrån teori om organisationskultur. Sexuella trakasserier skapas alltid i relation till ett visst sammanhang, där både makt, strukturer och kultur spelar roll. Det är därför svårt att definiera vissa specifika beteenden som per definition är sexuella trakasserier oavsett sammanhang. Vissa beteenden är uppenbara kränkningar oavsett sammanhang, men i många situationer spelar flera aspekter in för att ett beteende ska upplevas som obehagligt eller kränkande. När det handlar om vanligt förekommande sexuella trakasserier i arbetslivet kan uttrycken vara till synes oskyldiga och obetydliga på ytan, men ändå i en viss situation upplevas som kränkande, förminsakande och obehagliga. Det är därför av betydelse att förstå i vilket sammanhang något sker och vilka relationer personerna

har till varandra för att kunna tolka varför ett beteende upplevs negativt. En kommentar eller ett skämt kan delas i ett visst sammanhang med en grupp vänner utan att upplevas som kränkande, medan den får en helt annan betydelse i ett annat sammanhang med andra maktkonstellationer och relationer. Sammanhang och relation spelar roll. I organisationsforskning betonas också betydelsen av vilka interaktioner som sker i ett visst sammanhang (Wahl et al. 2018). Vilka är det som agerar, vilka är utsatta och vad gör de andra? Vilka positioner representeras i rummet där händelsen äger rum? Hur ser maktrelationerna ut? Vilka lojaliteter och beroenden finns mellan personerna? Förutom att synliggöra vem eller vilka som är förövare och vem eller vilka som är utsatta i en situation av sexuella trakasserier är det lika viktigt att fråga sig vilka andra som är närvarande och vad de gör eller inte gör. Detta kallas åskådarperspektivet eller *bystander*-perspektivet. Det går också att analysera organisationskulturens betydelse för händelsen i ett bredare perspektiv utifrån vad som är accepterat, normaliserat eller till och med idealiserat när det gäller beteenden som kan upplevas som sexuella trakasserier i organisationen. Där kommer normer och värderingar in i bilden, vilka påverkar alla i en viss kontext.

Inom organisationsforskningen har flera teman kring sexuella trakasserier behandlats. Ett av dem är på vilka olika sätt som sexuella trakasserier kan uttryckas i vardagliga situationer på arbetsplatser (Hagman 1995; Fitzgerald & Cortina 2018). Ninni Hagman beskrev 1995 en sextrakasseritrappa, som har använts av många i arbetet mot sexuella trakasserier. Trappan i sex steg konkretiserar vad sexuella trakasserier kan vara och också hur de olika uttrycken kan hänga samman. Det första steget består av komplimanger som ges istället för ett professionellt bemötande. Det är ett bra exempel på ett beteende som är relaterat till både sammanhang och relation. I en viss situation kan en komplimang innebära enbart positiva signaler, medan den i en annan situation kan upplevas både förminskande professionellt och som att ge nedsättande signaler i relation till övriga i rummet till exempel kollegor. Det andra steget handlar om obekväma blickar och stirrande, en känsla av att bli "avklädd med blicken".

Definitionen av sexuella trakasserier utifrån Diskrimineringslagen är att det är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan exempelvis vara kommentarer, ord, beröring, blickar, ovälkomna komplimanger, anspelningar samt nedvärderande och förlöjligande generaliseringar. Utifrån lagstiftningen är det avgörande att beteendet är oönskat, och att detta görs klart av den som känner sig utsatt.

Här överskrider den kroppsliga integriteten genom att beteendet är oönskat. I det tredje steget blir trakasserier mer fysiska, men fortfarande på ett försiktigt sätt. Det kan vara en vänlig klapp som är ovälkommen och obehaglig i situationen. I det fjärde steget blir den fysiska beröringen mer uppenbart påträngande till exempel genom att stryka sig mot någon eller att utnyttja ett tillfälle för fysisk beröring. Det femte steget är ord och handlingar som är uppenbart kränkande och hotfulla som kyssar, ovälkomna förslag, våldtäkter. I det sjätte steget finns ett tvång eller hot med i bilden, där en person utnyttjar sin position för att få sin vilja igenom för till exempel en tjänst, befordran eller högre lön. Trappstegen illustrerar också att de till synes oskyldiga oönskade komplimangerna, stirrandet på kroppsdelar och slentrianmässiga sexistiska skämten kan medverka till en normalisering av en kultur där sexuella trakasserier accepteras. Denna normalisering möjliggör och normaliserar även grövre kränkningar och fysiska övergrepp (Wahl & Linghag 2013). Den som drabbas känner ofta skuld och förnekar därför betydelsen av kränkningen. Det är inte ovanligt att den som är utsatt försvarar trakasseraren, och försöker hitta ursäkter för beteendet. Det kan vara ursäkter om att förövaren själv inte förstår allvaret i kränkningen, att förövaren är så mot alla eller att förövaren varit berusad (Hagman 1995).

Några exempel på andra forskningsfrågor om sexuella trakasserier i arbetslivet är hur vanligt förekommande fenomenet är inom olika branscher och professioner (Feldblum & Lipnic 2016), och vilka reaktioner som är vanliga i situationer av trakasserier, både hos dem som utsätts och hos dem som blir vittnen till trakasserier (Terpstra & Baker 1989). De som bevittnar trakasserier känner sig ofta också obekväma, och vill helst titta bort eftersom de inte vet hur de ska reagera. Skammen sprider sig och tystnaden tar över då människor känner sig osäkra

på vad som rätt och fel, och vilken risk de själva utsätter sig för om de reagerar eller agerar. Kulturer där det skapas en acceptans och rädsla för sexuella trakasserier har kallats för tystnadskulturer. I tystnadskulturer upplever många att de inte vet hur de ska reagera om de blir utsatta eller ser andra utsättas, vilket bland annat kan förklara varför händelser inte rapporteras eller anmäls (Wahl & Khakee 2018). Ett vanligt svar från dem som varit utsatta men inte anmält är att de är rädda för att inte bli trodda, eller att de tror att en anmälan ändå inte kommer att leda till en förändring. Ett annat vanligt svar är att den som är utsatt är rädd för att situationen kommer att försämrats vid en anmälan. Flera av dessa tidigare resultat bekräftas i enkätstudien i högskolesektorn, där benägenheten att anmäla är betydligt lägre i jämförelse med hur många som uppger att de har erfarenheter av utsatthet (Forsknings- och samverkansprogrammet 2022). Det kan handla om en vedertagen kultur där normen är att acceptera att sexuella trakasserier förekommer. Risken av att framstå som besvärlig avskräcker många från att prata om förekomst av sexuella trakasserier. I arbetet mot sexuella trakasserier blir det viktigt att komplettera kunskaper om den enskilda individens utsatthet med kunskaper om den organisatoriska nivån. Det behövs kunskap om vilka omständigheter och situationer som medverkar till trakasserier och om hur dessa kan motarbetas.

Den forskning om sexuella trakasserier som initierades

på 1970-talet genom att fenomenet benämndes och gavs ett namn fick konsekvenser i lagstiftning mot sexuella trakasserier i många länder, däribland i Sverige. Definitionen av sexuella trakasserier utifrån Diskrimineringslagen är att det är uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan exempelvis vara kommentarer, ord, beröring, blickar, ovälkomna komplimanger, anspelningar samt nedvärderande och förlöjligande generaliseringar. Utifrån lagstiftningen är det avgörande att beteendet är oönskat, och att detta görs klart av den som känner sig utsatt. För en utförligare beskrivning av lagstiftningen se vidare i resultatrapporten från Forsknings- och samverkansprogrammet 2022.

Avslutningsvis kan konstateras att trots många års forskning om sexuella trakasserier som medverkat till proaktivt förändringsarbete i organisationer för att minska förekomsten av sexuella trakasserier, samt lagstiftning som förbjuder sexuella trakasserier så är det fortfarande ett stort problem i samhället och i organisationer. Det finns förstås många förklaringar till detta. En av förklaringarna är att det i tystnadskulturer upplevs som ett ämne som är svårt och obehagligt att diskutera samt åtgärda. Detta återknyter till syftet med denna rapport som är att genom ökad medvetenhet om fenomenet bryta tystnaden om att sexuella trakasserier förekommer även på KTH. Endast på detta sätt kan samtal och diskussioner initieras för att medverka till och åstadkomma förändring.

Sextrakasseritrappra

* Ninni Hagman beskrev 1995 en sextrakasseritrappra, som har använts av många i arbetet mot sexuella trakasserier.

Steg 1

Komplimanger som ges istället för ett professionellt bemötande.

Steg 2

Obekväma blickar och stirrande, en känsla av att bli "avklädd med blicken". Här överskrider den kroppsliga integriteten.

Steg 3

Trakasserier blir mer fysiska, men fortfarande på ett försiktigt sätt. Det kan vara en vänlig klapp som är ovälkommen och obehaglig i situationen.

Steg 4

Den fysiska beröringen blir mer uppenbart påträngande till exempel genom att stryka sig mot någon eller att utnyttja ett tillfälle för fysisk beröring.

Steg 5

Ett ord och handlingar som är uppenbart kränkande och hotfulla som kyssar, ovälkomna förslag, våldtäkter.

Steg 6

Ett tvång eller hot finns med i bilden, en person utnyttjar sin position för att få sin vilja igenom för till exempel en tjänst, befördran eller högre lön.

Forskning om ohövlighet

I mitten av 1990-talet inledde psykologer och rättsvetare i USA ett forskningsprojekt fokuserat på diskriminering inom domstolsväsendet. Forskarna inom psykologi, Louise F. Fitzgerald, Lilia M. Cortina och Vicki J. Magler, hade sedan tidigare studerat sexuella trakasserier, ett område de ansåg att även forskningsprojektet skulle fokusera på. De övriga deltagarna i projektet höll med om att sexuella trakasserier utgjorde ett problem, men att ohövlighet var ett lika stort problem och kanske mer utbredd. För att mäta detta tog forskarna fram en skala där begreppet ”psykologisk aggression” användes för att beskriva de oförskämda beteendena vid domstolarna. I samband med att en artikel av Andersson och Pearsons (1999) publicerades, byttes detta begrepp ut mot ohövlighet (Cortina et al. 2017). Genus fanns således tidigt inom ohövlighetsforskningen, och kvinnor rapporterade mer utsatthet för ohövlighet än män, särskilt i mansdominerade organisationer.

Andersson och Pearson använde begreppet ohövlighet på arbetsplatsen (*workplace incivility*), och definierade ohövlighet som ”lågintensivt avvikande beteende med tvetydigt uppsåt att skada någon, vilket bryter mot arbetsplatsnormer om ömsesidig respekt” (Andersson & Pearson 1999, s. 457, vår översättning). De ville visa att det finns olika former av dåligt bemötande och att beteenden som inte, vid första anblick, ses som allvarliga kan eskalera till aggressiva beteenden. Artikeln gav upphov till ett antal studier, med fokus på beteenden som att sprida rykten om kollegor, ignorera input från andra, skicka otrevliga mail

samt uttrycka spydiga och nedsättande kommentarer. Effekter på utsatta såsom stress, bristande trivsel och svårigheter med att fokusera på arbetet studerades också.

Organisationspsykologer har konstaterat att fenomen som trakasserier, mobbing och ohövlighet överlappar, och har byggt vidare på den skandinaviska forskningen om trakasserier och mobbing genom att utveckla en skala för att mäta ohövlighet på arbetsplatsen, den så kallade Ohövlighetsskalan (*Workplace incivility scale*) (Cortina et al. 2001). Skalan har använts för att undersöka ohövlighetens effekter på kön och ras, så kallad ”selektiv ohövlighet”. Cortina (2008) menar vidare att ohövlighet utgör ”modern diskriminering”, det vill säga en mer subtil form av diskriminering än direkt diskriminering i form av till exempel förbud mot att arbeta och studera eller tydligt nedsättande kommentarer. Modern diskriminering kan framstå som neutral eftersom den inte innehåller direkt nedsättande kommentarer om kön (eller andra sociala kategorier). Genom att vara ohövlighet kan en person vara nedsättande mot kvinnor samtidigt som personen bibehåller en bild av sig själv som jämställd. Ohövligheten kan nämligen rationaliseras genom att fokusera på brister i den ohövlighetsaktörens personlighet eller språk användning, både av andra och aktören själv, till exempel ”han har lite svårt med sociala relationer”, ”jag uttryckte mig lite klumpigt”. Rationaliseringen kan också göras genom att beskylla den som utsatts för ohövligheten för att vara ”överkänslig”. Den ohövlighetsaktören kan vara medveten om att sexism, användning av kränkande stereotyper, eller att propagera för diskriminering varken är lämpligt eller lagligt och använder sig därför av ohövlighet istället, för att på så sätt undgå upptäckt (Cortina et al. 2013).

Ohövlighet kan ses som ”vardagliga besvär”, som saknar dramatik och intensitet, men som ändå kan ha allvarliga effekter (Cortina 2008). Forskare har konstaterat att ohövlighet leder till såväl stress som allmänt missnöje, vilket kan leda till minskat arbetsplatsengagemang och ökad omsättning på personal. Dessa negativa konsekvenser gäller såväl de som utsatts för ohövlighet som de som bevittnar densamma (Cortina et al. 2013). De flesta studier har främst fokuserat på dem som utsatts för ohövlighet, i andra hand på förövaren och i liten grad för organisationen där ohövligheten sker. Anställda med mindre makt och inflytande är mer utsatta och anställda med mer makt har större möjligheter att vara ohövlighet utan att riskera några konsekvenser (Agarwal et al. 2023).

Sammanfattning av "Enkätstudie i Forsknings- och samverkansprogrammet mot sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet"

Forsknings- och samverkansprogrammets syfte var att öka kunskap om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i den svenska högskolesektorn för att bidra till en bättre studie- och arbetsmiljö inom universitetssektorn i Sverige. Initiativet var ett resultat av #metoo-uppropen hösten 2017, där ett upprop med vittnesmål om sexuella trakasserier inom akademien var en del. Programmet startades 2019 av Karolinska Institutet, KTH, Malmö Universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet. Genomförandet av en nationell enkätundersökning var en prioriterad fråga inom programmet och denna genomfördes 2021 i samarbete med Statistiska centralbyrån, SCB. Syftet med enkätstudien var att etablera forskningsbaserad kunskap om förekomst och konsekvenser av genusbaserad utsatthet, inklusive sexuella trakasserier för att bidra till utveckling av det förebyggande arbetet. Enkäten riktades till studenter, doktorander och anställda och är den första sektorsövergripande studien i Sverige. En resultatrapport från studien publicerades och presenterades i maj 2022 (Forsknings- och samverkansprogrammet 2022). De lärosäten som var med i undersökningen erbjöds att beställa resultattabeller för ett urval av frågorna. KTH gjorde detta, och det är dessa data som ska presenteras i denna rapport. Som en bakgrund till KTH-data presenteras här en sammanfattning av rapporten från hela sektorn. För att få en mer utförlig beskrivning av metod och resultat så rekommenderas rapporten i sin helhet (Forsknings- och samverkansprogrammet 2022).

Förekomst och konsekvenser av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i högskolesektorn

Enkätstudien genomfördes maj–juli 2021 och riktade sig till anställda, doktorander och studerande vid 38 lärosäten i Sverige. Sexuella trakasserier undersöktes på flera sätt, bland annat genom två tidigare prövade skalor. Enkäten innehöll även frågor om arbetsmiljö, hälsa, mobbning och ohövlighet. Enkäten besvarades av 38 918 respondenter, varav 18 582 studenter, 5 256 doktorander och 15 080 anställda vilket motsvarar en svarsfrekvens

Fyra procent uppger på en direkt fråga att de utsatts för sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna. Unga, studerande och kvinnor rapporterar högst utsatthet.

om totalt 31,9 procent. Av de svarande var 59,6 procent kvinnor och 40,4 procent män. Resultaten visar att fyra procent uppger på en direkt fråga att de utsatts för sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna. Unga, studerande och kvinnor rapporterar högst utsatthet. En högre andel, åtta procent, har fått kännedom om att andra har utsatts för sexuella trakasserier under de senaste tolv månaderna.

Ett annat sätt att mäta förekomst av sexuella trakasserier som används i enkäten är att slå samman ett antal beteenden till ett gemensamt mått utan tidsbestämning. Med detta sätt att mäta förekomst visar studien att 38 procent av de svarande har erfarenhet av något av dessa beteenden minst en gång. Kvinnliga doktorander rapporterar högst utsatthet med detta sätt att mäta. De vanligaste beteendena som rapporteras var att ställa frågor om privatliv och att stirra samt kommentera utseende eller ålder på ett obehagligt sätt. En hög andel av dem som svarat på enkäten har upplevt ohövlighet. Vanliga former av upplevd ohövlighet är att uttalanden och åsikter ignoreras samt att bli avbruten och talad över huvudet. Endast åtta procent av männen och 14 procent av kvinnorna av de respondenter som uppgett egen utsatthet för sexuella trakasserier har gjort en formell anmälan av händelsen. Den vanligaste anledningen som uppgavs för att inte anmäla var för kvinnor att "det var inte så allvarligt". För män var den vanligaste förklaringen att "jag hanterade det själv". I jämförelse med icke utsatta anger både kvinnor och män som rapporterat egen utsatthet en sämre hälsa, högre stress och högre grad av utbrändhet. Svarande som rapporterat egen utsatthet för sexuella trakasserier anger i högre grad att de överväger att lämna sitt arbete/sina studier.

Genusbaserad utsatthet på KTH

Härmed lämnar vi den nationella rapporten om hela högskolesektorn och går vidare till att presentera resultat från KTH. De kvantitativa resultaten i denna del kommer från tabeller från SCB, redovisade som skattade andelar. De skattade andelarna är uppräknade till hela populationen, det vill säga andelarna är skattningar av hur det ser ut för hela lärosätet, även om inte alla har svarat. Om antalet svar på ett svarsalternativ understiger fem har dessa svar inte kommit med. Detsamma gäller om färre än 20 personer svarat på en ja/nej-fråga. Vi börjar med att redovisa resultaten från frågorna om ohövlighet, för att sedan gå vidare med sexuella trakasserier.

Utbredd ohövlighet på KTH: kvinnor mest utsatta

Frågorna om ohövlighet utgick i enkäten från ohövlighets-skalan (Cortina et al. 2001; 2013, se bilaga 1 för originalfrågorna). Tabell 1 visar förekomst av ohövlighet på KTH fördelat på män och kvinnor samt icke-förekomst ("aldrig") för hela gruppen. Förekomsten för samtliga anställda varierar mellan 6 och 54 % beroende på typ av ohövlighet. Den minst vanliga formen är att ha blivit angripen med ilska eller vredesutbrott, medan den mest vanliga är att ha blivit avbruten eller pratad över samt att inte blivit uppmärksammat för sina uttalanden eller åsikter. Mönstret liknar vad som är vanligast i sektorn som helhet. Vi kan konstatera att de vanligaste beteendena är de som också är mest tvetydiga medan de mer direkta och

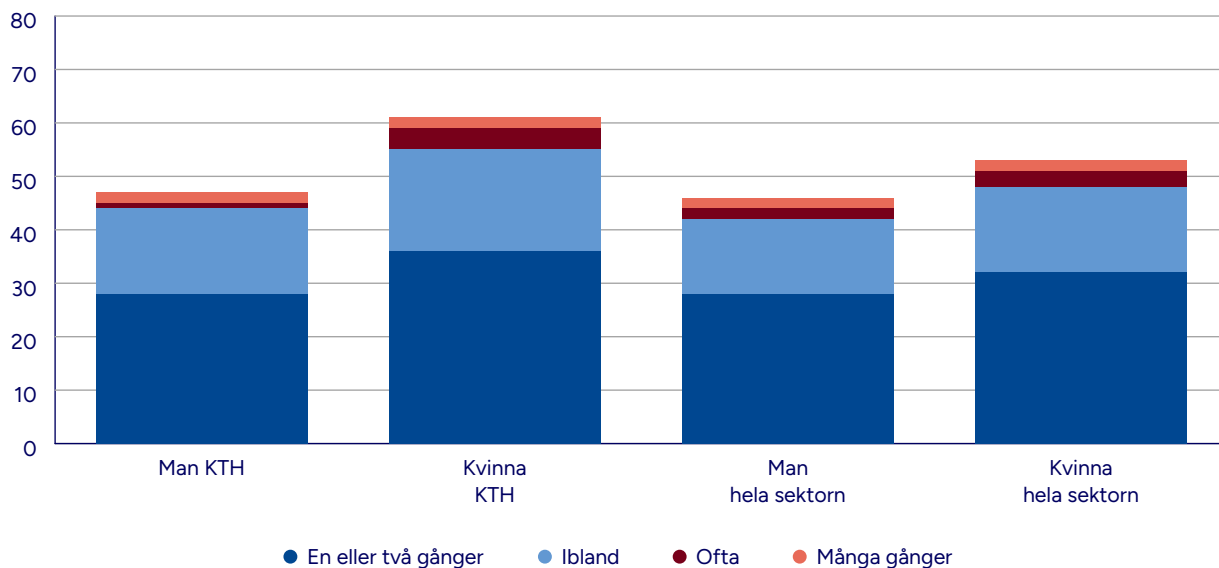
flagranta är mer ovanliga, vilket ligger i linje med tidigare forskning (Cortina et al. 2001). Forskare har förklarat förekomsten av ohövlighet med att universiteten blivit allt mer företagsiserade, vilket lett till otillfredsställelse med arbetet, upplevelser av aggressiv arbetsmiljö och orättvisa (Heffernan & Bosetti 2021). Tabell 1 visar att kvinnor på KTH erfar mer ohövligt beteende än män på KTH och det är samma beteende som nämns ovan som är vanligast. Även beteendet "ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för" är vanligt att kvinnor utsätts för. Figurerna 1–7 visar att kvinnor på KTH är mer utsatta än kvinnor i sektorn som helhet. Den största skillnaden mellan kvinnor på KTH och kvinnor i hela sektorn gäller frågan "ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för" (figur 3). De fyra förstnämnda formerna, det vill säga "inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter", "avbrutit eller pratat över dig", "ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för", samt "ifrågasatt din kompetens", kan alla ses som epistemisk diskriminering, det vill säga handlingar som drabbar en person specifikt i sin position som kunskapsaktör (Puddifoot 2017).

Vi kan konstatera att ohövlighet är utbrett i allmänhet och när det gäller modern diskriminering av kvinnor så sker den i större utsträckning på KTH än i sektorn som helhet, vilket kan förklaras med att risken för att bli utsatt för ohövligt beteende är större inom mansdominerande professioner, organisationer samt arbetsgrupper (Cortina et al. 2013).

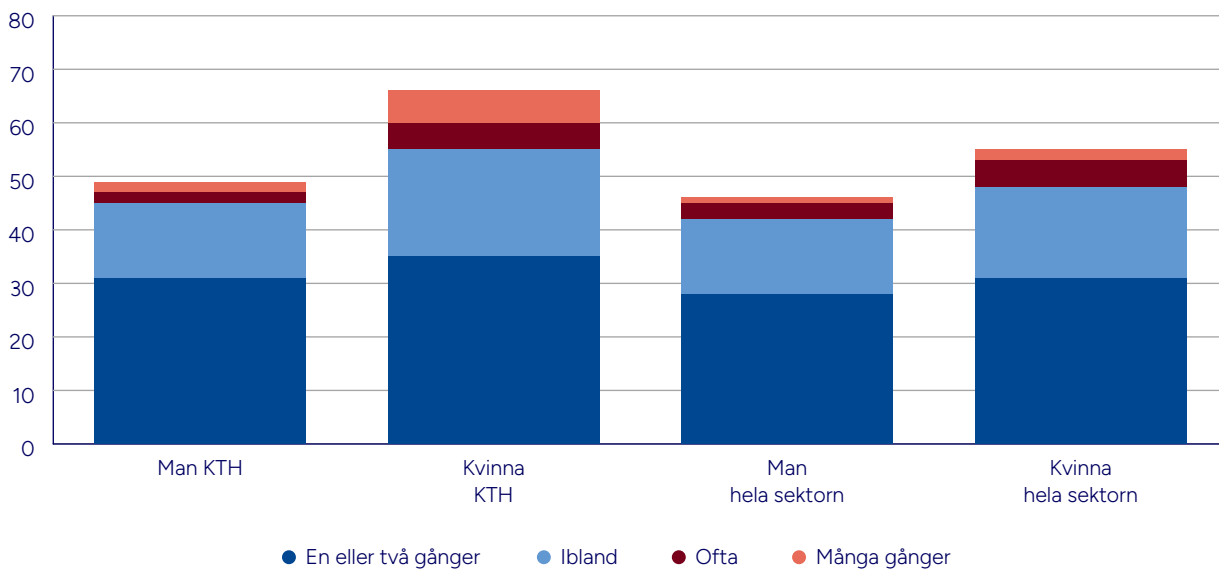
Tabell 1. Förekomst av olika former av ohövlighet på KTH
Män och kvinnor. Procent.

Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater...	Aldrig	En till två gånger		Ibland		Ofta		Många gånger	
	Totalt	M	K	M	K	M	K	M	K
... inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter	48	28	36	16	19	1	4	2	2
... avbrutit eller pratat över dig	46	31	35	14	20	2	5	2	6
... ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för	61	21	29	10	14	2	3	2	2
... ifrågasatt din kompetens	72	16	25	5	9	1	3	1	2
... gett dig en sämre bedömning än du förtjänar på en utvärdering	69	20	23	5	8	2	2	1	1
... tilltalat dig på ett oprofessionellt sätt, inför andra eller privat	76	13	23	4	5	1	..	2	..
... ignorerat dig eller undvikit att prata med dig	75	16	19	4	9	2	2	1	1
... skämtat på din bekostnad	72	16	18	9	8	2	..	1	..
... fällt kränkande eller respektlösa kommentarer om dig	86	8	16	2	2
... gett dig fientliga blickar, stirrat eller hånlett åt dig	85	8	13	3	5
... angripit dig med ilska eller vredesutbrott	94	4	7	..	1
... skriket eller svurit åt dig	93	5	6	1	1

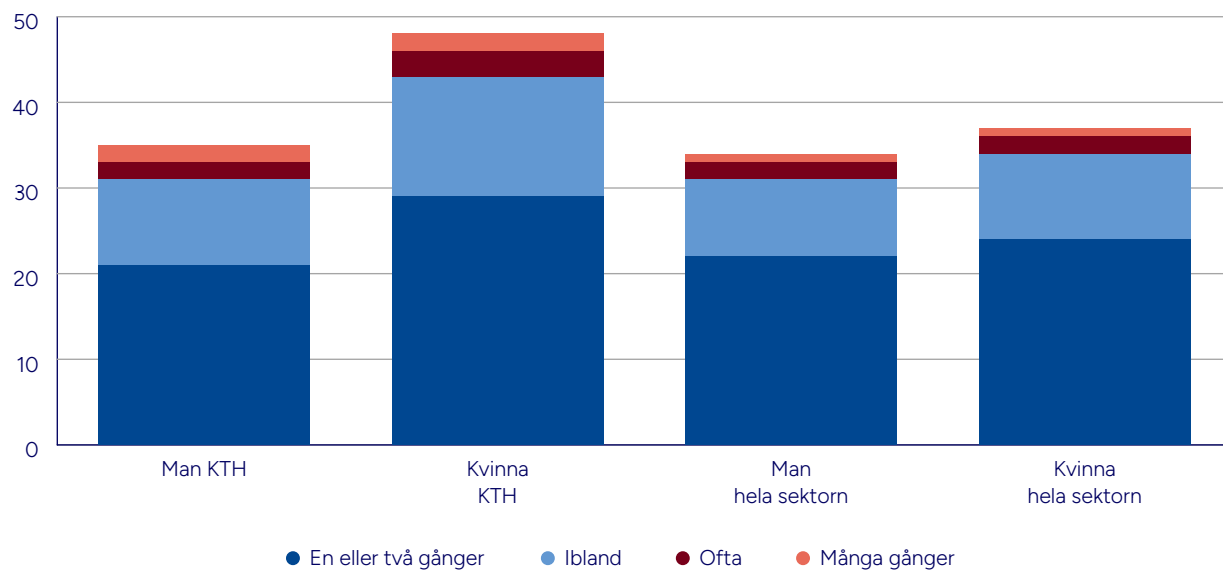
Figur 1. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/ dina lärare eller studiekamrater inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter? Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



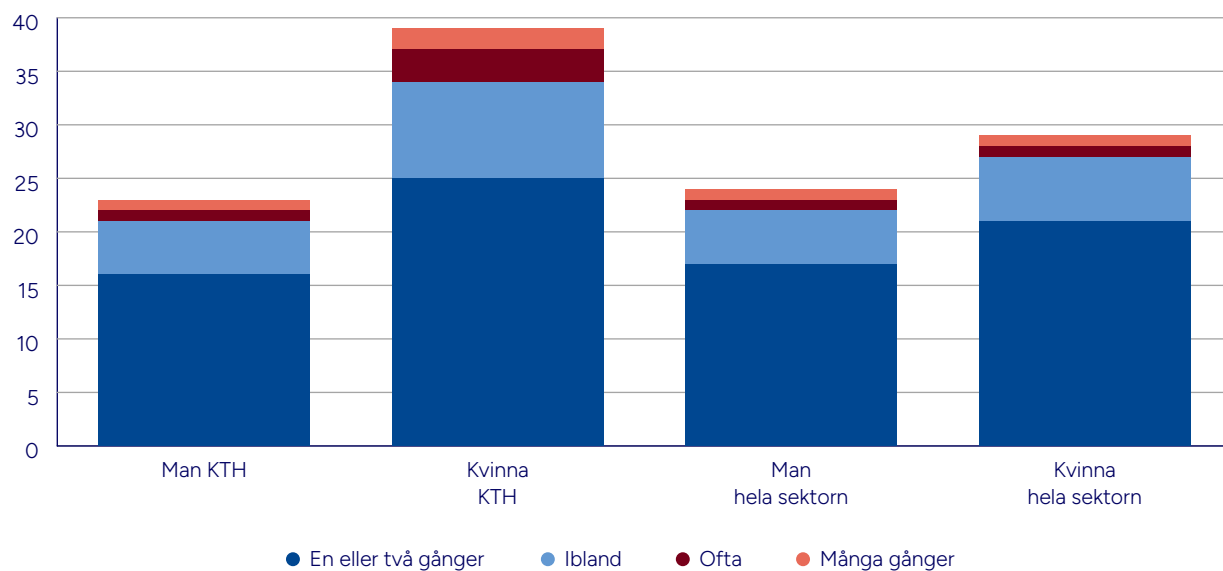
Figur 2. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/ dina lärare eller studiekamrater avbrutit eller pratat över dig? Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



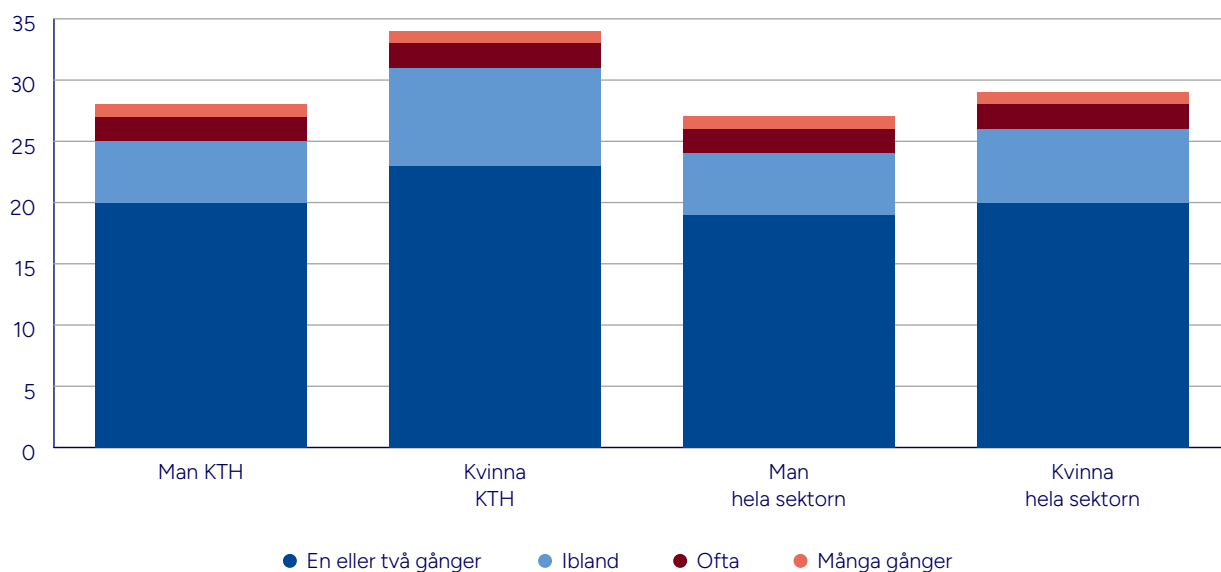
Figur 3. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/ dina lärare eller studiekamrater ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för?
Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



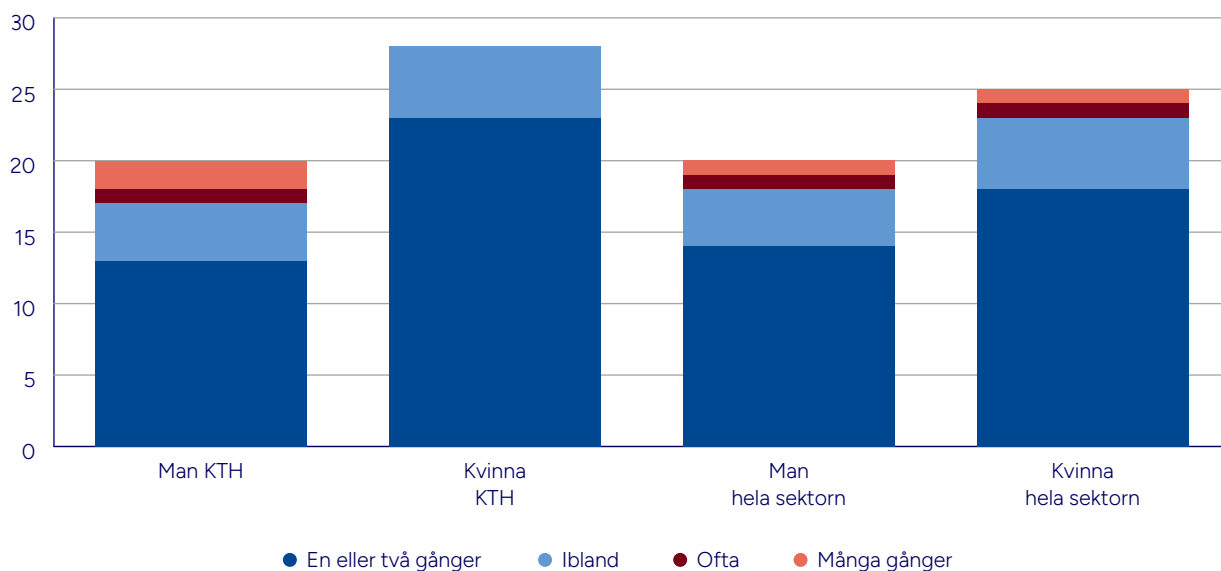
Figur 4. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/ dina lärare eller studiekamrater ifrågasatt din kompetens?
Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



Figur 5. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/ dina lärare eller studiekamrater gett dig en sämre bedömning än du förtjänar på en utvärdering? Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.

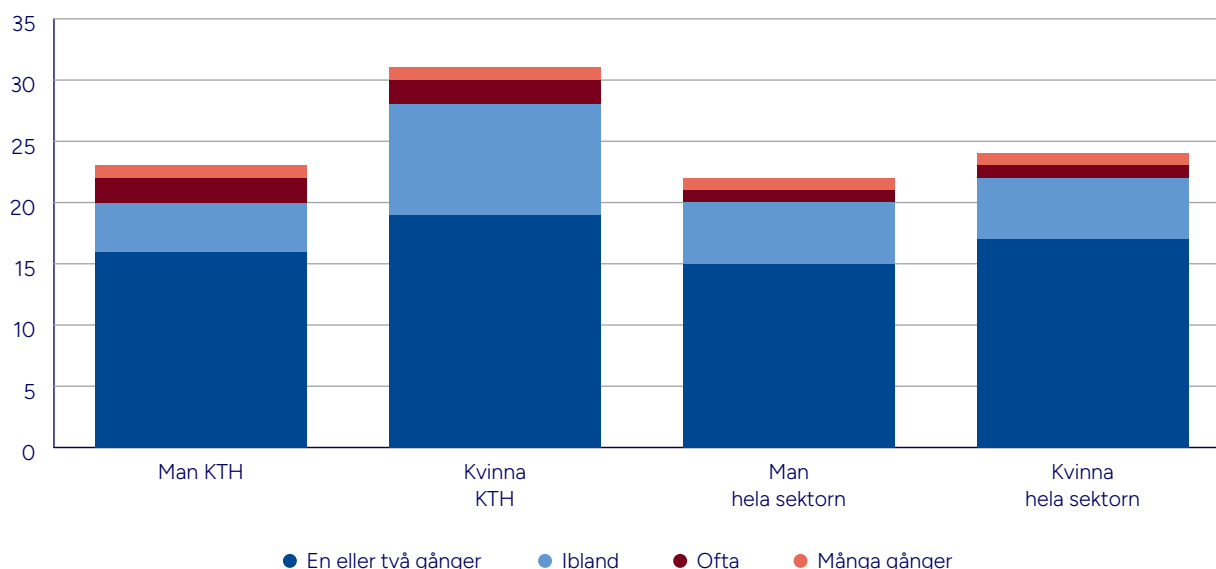


Figur 6. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/ dina lärare eller studiekamrater tilltalat dig på ett oprofessionellt sätt, inför andra eller privat? Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



Figur 7. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater ignorerat dig eller undvikit att prata med dig?

Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



Kvinnliga studenter och anställda har minst makt och lägre status, medan anställda män har mest makt och högst status.

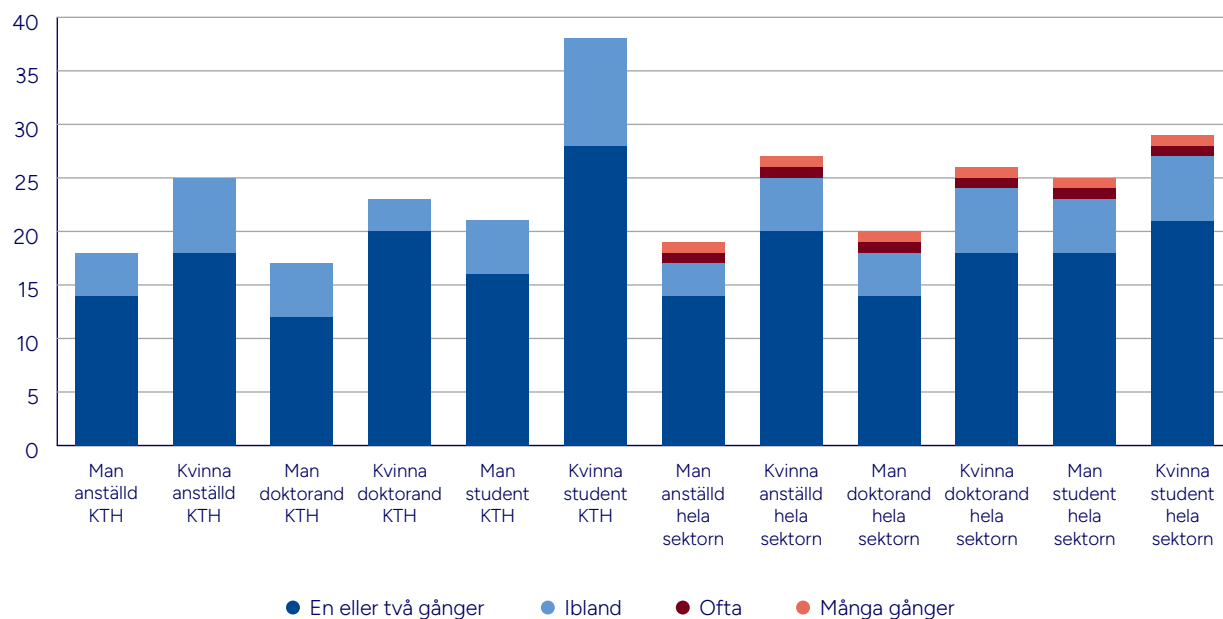
Positionen i organisationen kan potentiellt spela roll för vem som utsätts, då ohövlighet innehåller en makt-dimension; de som har mindre makt/lägre status i organisationen kan vara mer utsatta än de med mer makt/högre status (jmf Kabat-Farr, Settles & Cortina 2020). Figurerna 8–14 visar att de mest utsatta positionerna på KTH är kvinnliga studenter och kvinnliga anställda. Dessa grupper har högst andel på flest frågor: de blir avbrutna och pratade över, deras kunskaper och kompetens ifrågasätts, de upplever att de får en sämre bedömning än de förtjänar, de blir inte uppmärksammade för sina uttalanden eller åsikter och de blir tilltalade på ett oprofessionellt sätt. Den grupp som löper minst risk att bli utsatta, det vill säga rapporterar lägst andel inom flest frågor, är anställda män. Givet detta, kan vi konstatera att kvinnliga studenter och anställda har minst makt och lägre status, medan anställda män har mest makt och högst status. Även manliga doktorander är mer utsatta än manliga anställda, vilket illustrerar ytterligare en maktobalans. Om vi jämför med sektorn som helhet så är de kvinnliga studenterna på KTH mer utsatta än kvinnliga studenter i sektorn som helhet. De ligger högre på samtliga frågor, medan resultaten varierar mer för kategorierna kvinnliga anställda och kvinnliga doktorander. För män är det ingen skillnad att utsättas för ohövlighet beteende om de befinner sig på

KTH eller i sektorn i övrigt. Kvinnor inom STEM (science, technology, engineering and mathematics) utsätts ofta för diskriminering (Blackburn 2017), vilket kan förklaras med begreppet "hotande minoritet". Begreppet innebär att det bara är ett problem att vara i antalsmässig minoritet om minoriteten uppfattas utgöra ett hot mot mäns dominans och makt (se också Kanter 1977 om effekter av att vara i majoritet och minoritet relaterat till kön och makt i organisationer). När män känner sig hotade reagerar de med en överdriven form av maskulinitet (McLaughlin, Uggen & Blackstone 2012) som kan inkludera aggressivitet och våld (Willer et al. 2013).

Figurerna 8–14 visar att de mest utsatta positionerna på KTH är kvinnliga studenter och kvinnliga anställda.

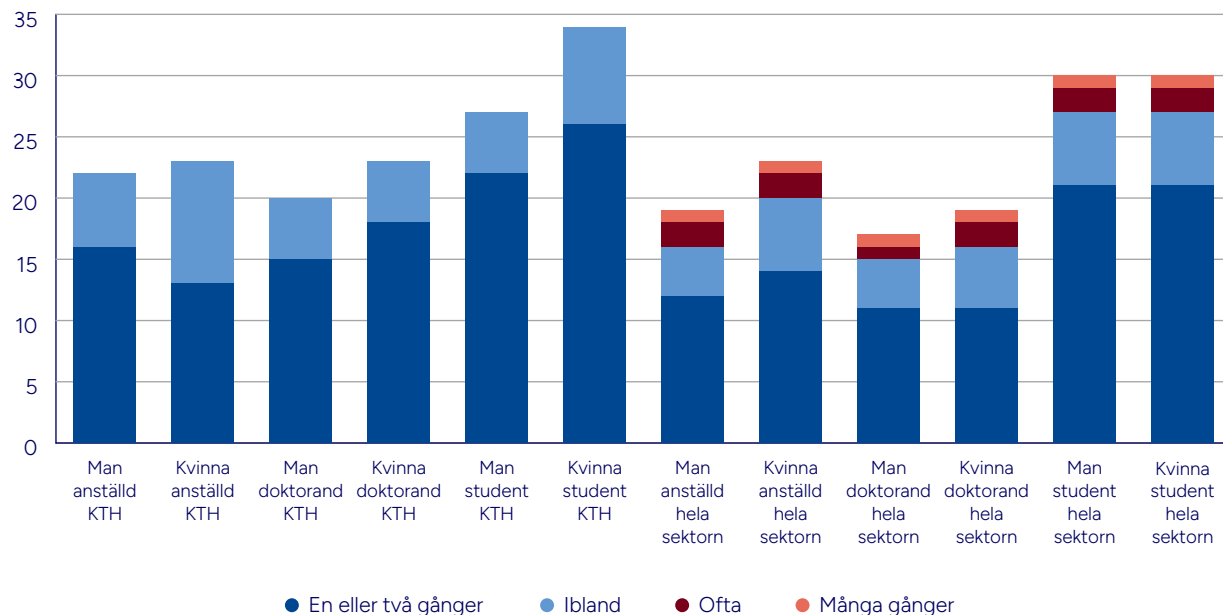
Figur 8. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater ifrågasatt din kompetens?

Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.

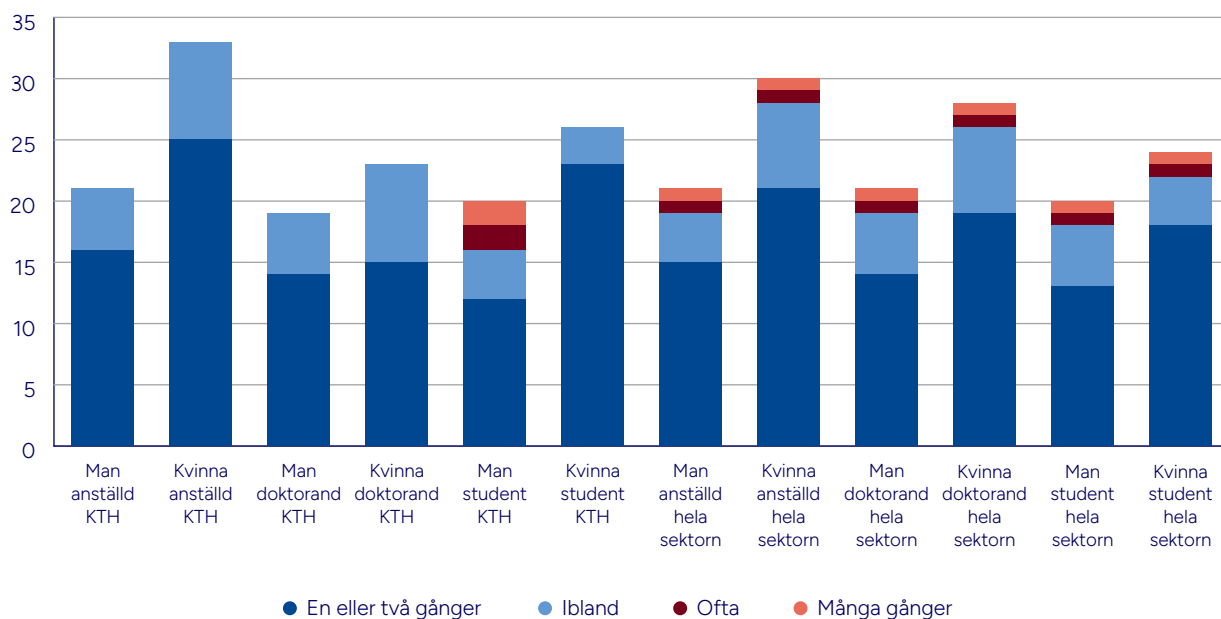


Figur 9. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater gett dig en sämre bedömning än du förtjänar på en utvärdering?

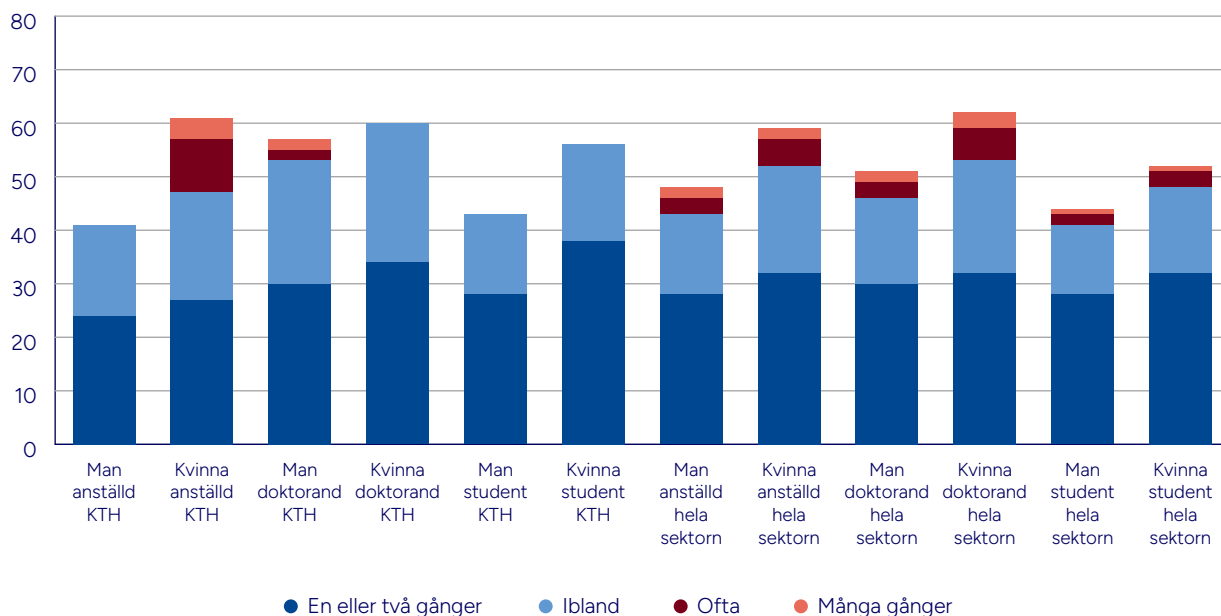
Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



Figur 10. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater tilltalat dig på ett oprofessionellt sätt, inför andra eller privat?
Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.

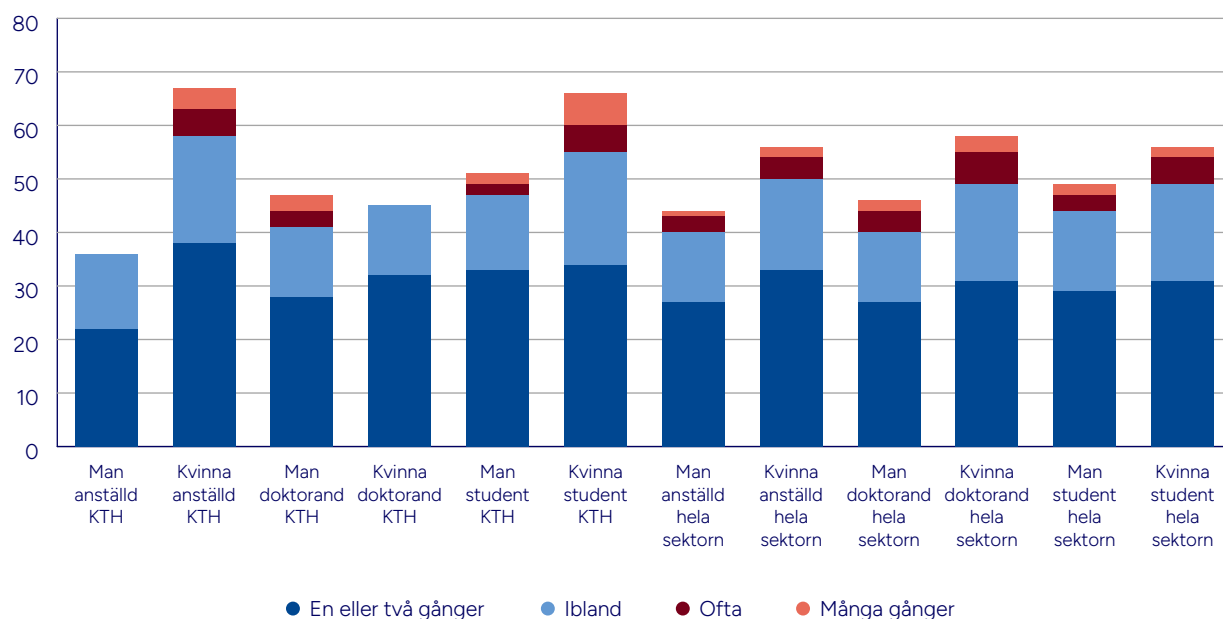


Figur 11. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter?
Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



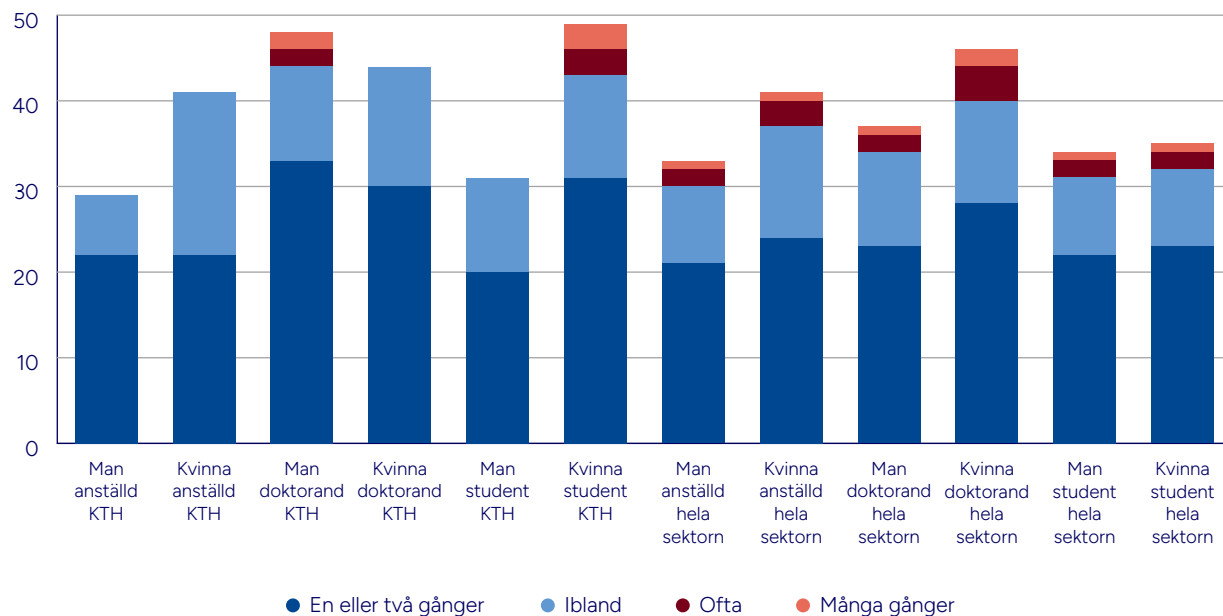
Figur 12. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater avbrutit eller pratat över dig?

Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.

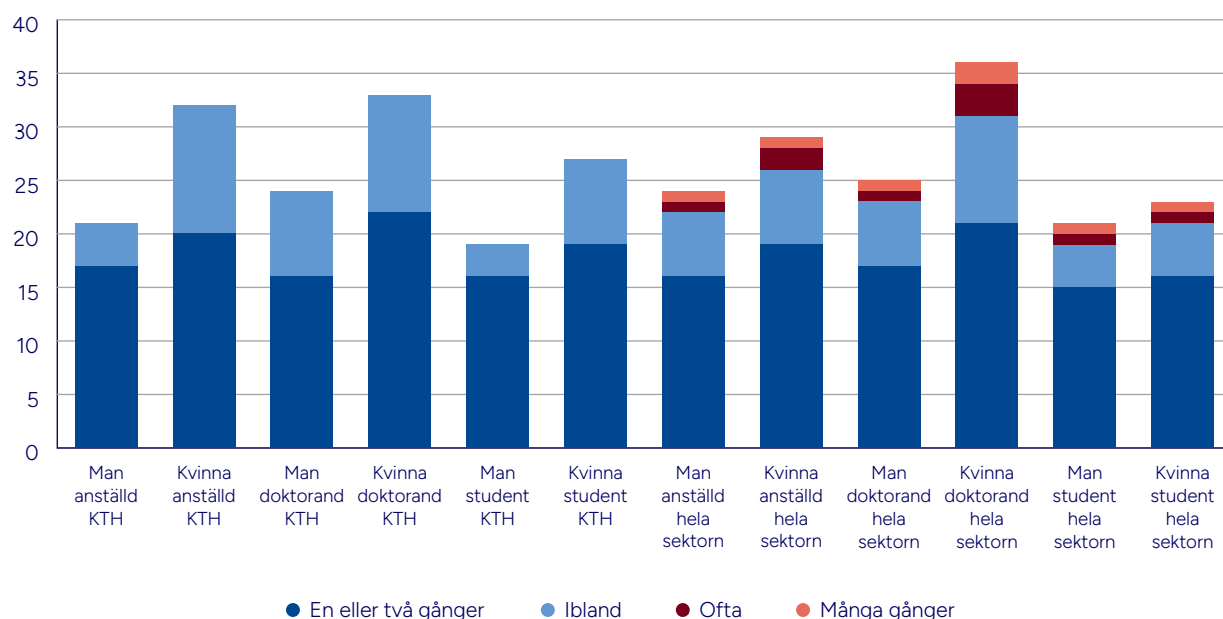


Figur 13. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för?

Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



Figur 14. Under de senaste 12 månaderna, har du befunnit dig i en situation där någon av dina chefer eller kollegor/dina lärare eller studiekamrater ignorerat dig eller undvikit att prata med dig? Jämförelse män-kvinnor KTH och hela sektorn. Procent.



Sexuella trakasserier på KTH: kvinnliga doktorander och studenter mest utsatta

För att mäta sexuella trakasserier användes i enkäten frågor från olika verktyg, en ja/nej fråga från enkätverktyget Copenhagen Psycho-Social Questionnaire, COPSOQ, samt frågor om specifika beteenden, baserade på en studie om sexuella trakasserier och våld inom EU (Latcheva 2017). Tabell 2 visar resultatet från enkäten på ja/nej-frågan från COPSOQ. Vi ser att för anställda kvinnor och doktorander skiljer sig procentandelarna på KTH något jämfört med hela sektorn. För anställda män och studenter är svaren för få för att komma med i statistiken. Frågans utformning lämnar definitionen av sexuella trakasserier till respondenten. Ett annat sätt att mäta sexuella trakasserier är att ställa mer specifika frågor, det vill säga den som utformar frågorna bestämmer vad som utgör trakasserier, ofta med stöd i lagstiftning. Denna metod benämns i forskningen som *the behavioral experiences method* (Lengnick-Hall 1995).

Tabell 2. Har du under de senaste 12 månaderna blivit utsatt för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på arbetet/din studieplats? Jämförelse KTH och hela sektorn.

Kön och position.

	Ja (KTH)	Ja (hela sektorn)
Totalt	3 %	4 %
Man, anställd	..	2 %
Kvinna, anställd	5 %	3 %
Man, doktorand	3 %	2 %
Kvinna, doktorand	6 %	4 %
Man, student	..	3 %
Kvinna, student	6 %	6 %

Tabell 3. Förekomst av olika former av icke önskvärd sexuell uppmärksamhet (%) på KTH.

Män och kvinnor.

I ditt arbete/dina studier, har det hänt att någon...	En till två gånger		Ibland	
	M	K	M	K
... ställt frågor om ditt privatliv på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	15	28	2	7
... tittat på dig på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	9	27	2	8
... fällt kommentarer om ditt utseende eller ålder på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	11	25	2	7
... gjort sexuella anspelningar på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	5	19	1	4
... tagit i dig på ett sexuellt sätt till exempel genom att ta tag i, hålla fast, kyssa, krama eller smeka på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	3	13		1
... gjort sexuella inviter eller bett om att träffas utanför arbetet på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	2	12		3
... kontaktat dig via mail, sms eller meddelanden på sociala medier på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	3	11		2
... skickat sexuellt innehåll via mail, sms eller meddelanden på sociala medier på ett obekvämt eller obehagligt sätt?	1	3		
... skickat, gett eller visat dig sexuella bilder, fotografier eller presenter på ett obekvämt eller obehagligt sätt?		2		
... visat dig pornografiska bilder eller filmer?	3	2		
... blottat sin kropp för dig?	1	1		

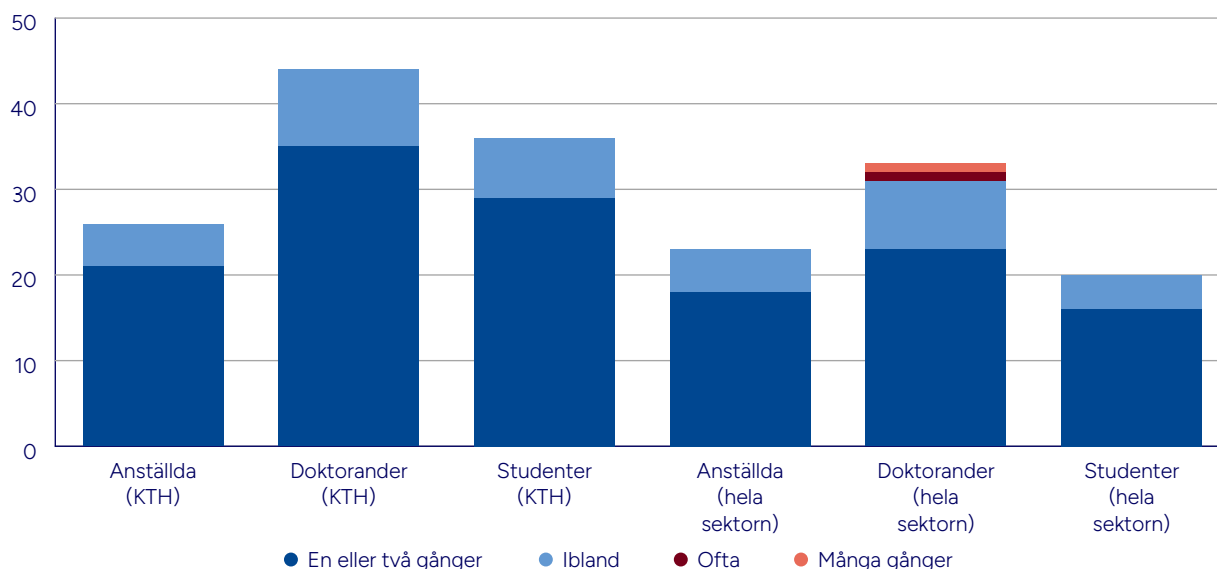
Tabell 3 visar förekomsten när frågorna är mer specificerade. Frågorna som använts bygger på en stor prevalensstudie inom EU genomförd av European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) 2014. FRA-enkäten innehöll 11 former av sexuella trakasserier, kopplade till ovälkomna eller påträngande beteenden och genomfördes i form av en strukturerad intervju. Några av de mest känsliga frågorna ställdes dock i en fysisk enkät. Originalfrågorna återfinns i Bilaga 2. I enkätstudien till högskolesektorn modifierades svarsalternativen för att stämma överens med svarsalternativ på andra frågor i enkäten (Forsknings- och samverkansprogrammet 2022). Tabell 3 visar att det vanligaste beteendet som kvinnor utsätts för på KTH är att få frågor om privatlivet på ett obekvämt eller obehagligt sätt, att bli tittad på på ett obekvämt eller obehagligt sätt eller att få kommentarer om utseende eller ålder. Dessa tre beteenden är även vanligast för kvinnor i hela sektorn, men andelarna är lägre (Forsknings- och samverkansprogrammet 2022). Samma beteenden är även vanligast mot män, men andelarna är mindre. Andelarna på KTH och i sektorn som helhet är snarlika för männen. Andelen som utsätts ökar när frågorna specificeras på olika sätt och utelämnar tidsbegränsning, jämfört med den direkta frågan om sexuella

Runt 14 procent av kvinnor på KTH rapporterar erfarenheter av att någon tagit tag i dem fysiskt, till exempel genom att hålla fast, kyssa, krama eller smeka på ett obehagligt sätt. Detta är mer än dubbelt så högt som i sektorn som helhet.

trakasserier under en viss begränsad tidsperiod. Värt att notera är att runt 14 procent av kvinnor på KTH rapporterar erfarenheter av att någon tagit tag i dem fysiskt, till exempel genom att hålla fast, kyssa, krama eller smeka på ett obehagligt sätt. Detta är mer än dubbelt så högt som i sektorn i helhet. Dessa uttryck av icke önskvärd sexuell uppmärksamhet kan inte anses vara tvetydiga och vardagliga utan tydligt fysiskt påträngande, snarare att rubricera som ofredande och övergrepp.

Figur 15. I ditt arbete/dina studier, har det hänt att någon ställt frågor om ditt privatliv på ett obekvämt eller obehagligt sätt?

Jämförelser av kvinnor på olika positioner, KTH och hela sektorn. Procent.

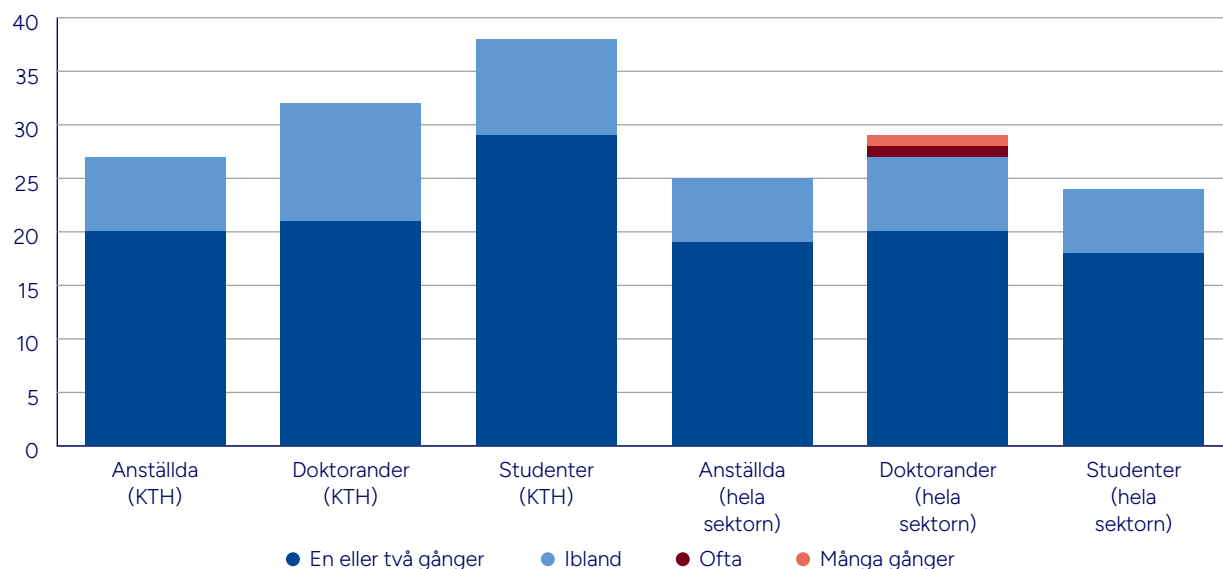


Könsfördelningens, positionens och kulturens betydelse för kvinnors utsatthet

Figurerna 15-20 visar förekomst bland kvinnor fördelat på position, både på KTH och i sektorn i stort. Vi ser att doktorander och studenter är mest utsatta på KTH. Doktorander är även en utsatt grupp i sektorn som helhet, och studenter är mer utsatta på KTH än i sektorn som helhet. Detta stämmer överens med studier som visar att grupper som är i antalsmässig obalans och där organisationskulturen definierar dem som avvikare är mer utsatta (Kanter 1977; O'Connor et al. 2021). På KTH visas detta i resultaten om kvinnor, postdocs, doktorander och studenter. Vi ser att både kvinnliga studenter och kvinnliga doktorander kan sägas utgöra en hotande minoritet. Andra förklaringar till förekomsten kan vara acceptans för sexuella trakasserier i den dominerande organisationskulturen, vilket innebär att dessa beteenden har normaliserats och inte anses vara något problem i vissa miljöer. Acceptans i kulturen kan också kopplas till att få anmälningar av trakasserier görs. Uppfattningar om att anmäla är förenat med risk, att anmälningar inte tas på

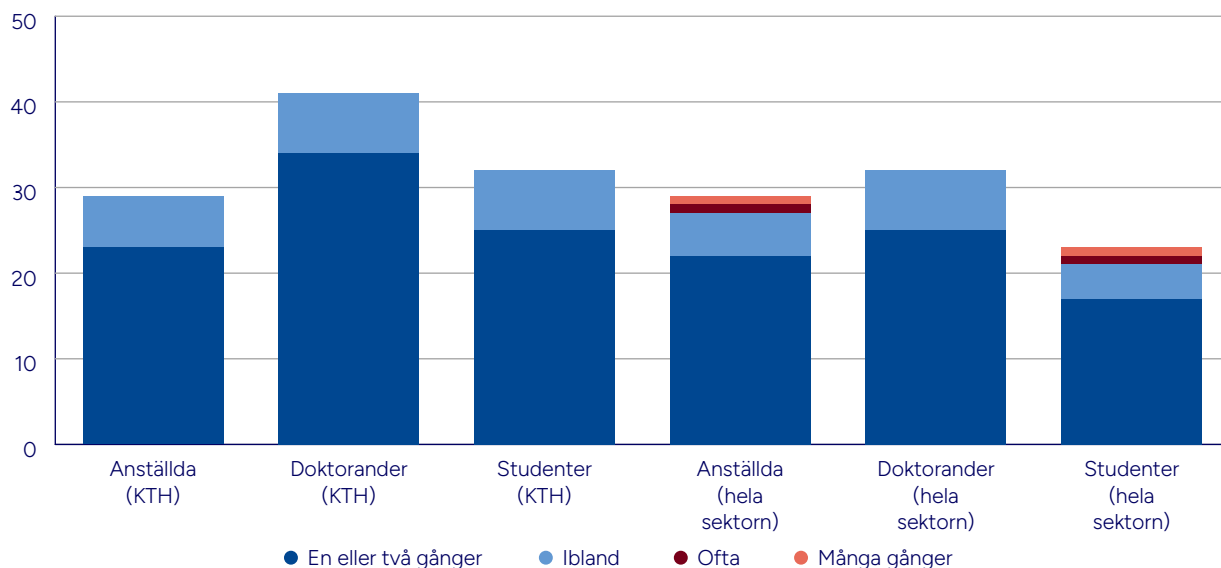
allvar och att anmälningar sällan leder till åtgärder mot förövare kan tolkas som effekter av acceptans i kulturen. Andra kända faktorer som främjar förekomst av trakasserier är frånvaro av riktlinjer kring hantering av sexuella trakasserier, oklarheter kring hur anmälningar ska ske, avsaknad av sanktioner och chefer som inte bryr sig (Cortina & Areguin 2021). Ytterligare en förklaring är att organisationskulturen präglas av en dysfunktionell tävlingskultur med normer som belönar hänsynslös konkurrens, styrka och uthållighet samt nedprioriterar goda relationer (Berdahl et al. 2018a; Glick, Berdahl & Alonso 2018; Matos, O'Neill & Lei 2018). Sådana miljöer benämns av forskare inom socialpsykologi som maskulina tävlingskulturer (Berdahl, Glick & Cooper 2018b). I maskulina tävlingskulturer tvingas samtliga anställda oavsett kön att omhulda de normer som ingår. Kulturen eldar på fientlighet som blir en markör för dominans och excellens. Kombinationen av dessa faktorer skapar villkor som föder sexuella trakasserier. De som avviker mest från konventionell heterosexuell maskulinitet drabbas värst (Cortina & Areguin 2021).

Figur 16. I ditt arbete/dina studier, har det hänt att någon tittat på dig på ett obekvämt eller obehagligt sätt? Jämförelser av kvinnor på olika positioner, KTH och hela sektorn. Procent.



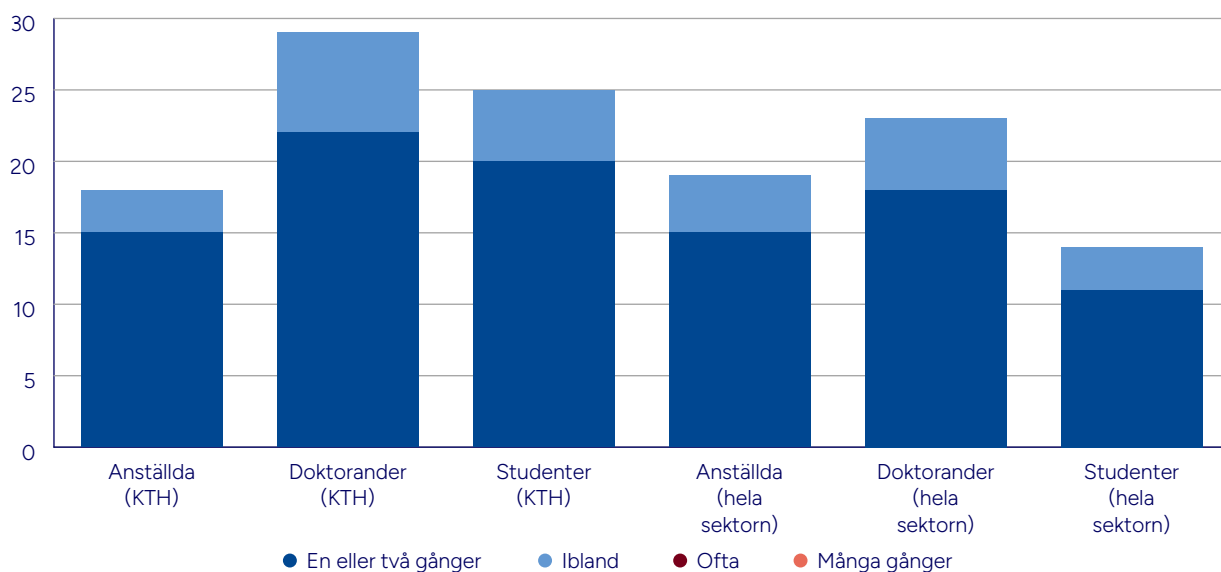
Figur 17. I ditt arbete/dina studier, har någon fäällt kommentarer om ditt utseende eller ålder på ett obekvämt eller obehagligt sätt ?

Jämförelser av kvinnor på olika positioner, KTH och hela sektorn. Procent.



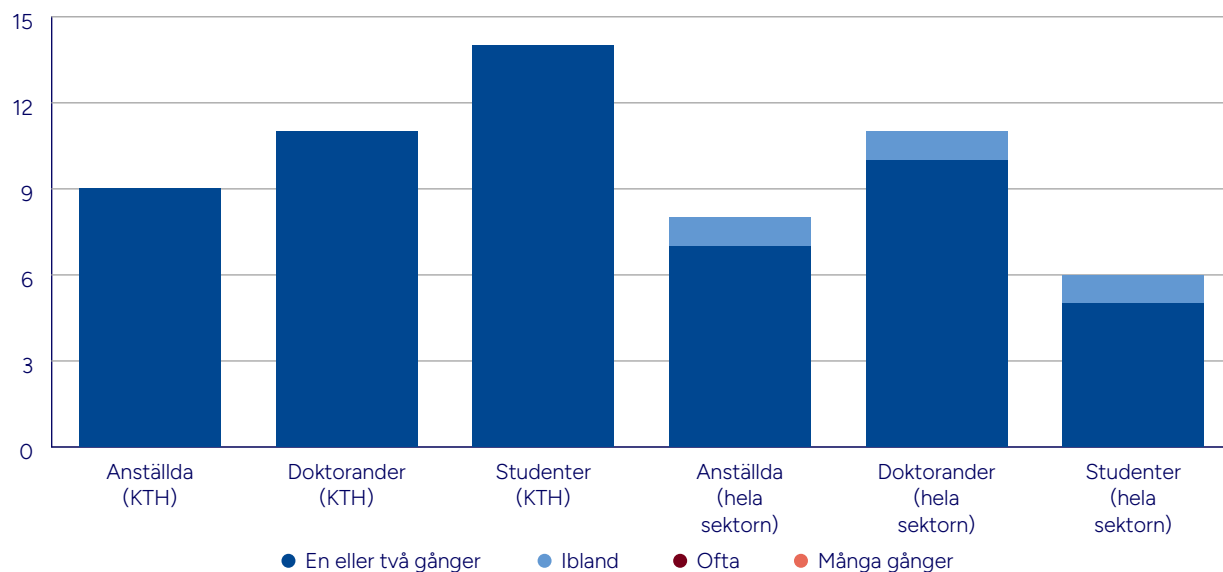
Figur 18. I ditt arbete/dina studier, har någon gjort sexuella anspelningar på ett obekvämt eller obehagligt sätt?

Jämförelser av kvinnor på olika positioner, KTH och hela sektorn. Procent.



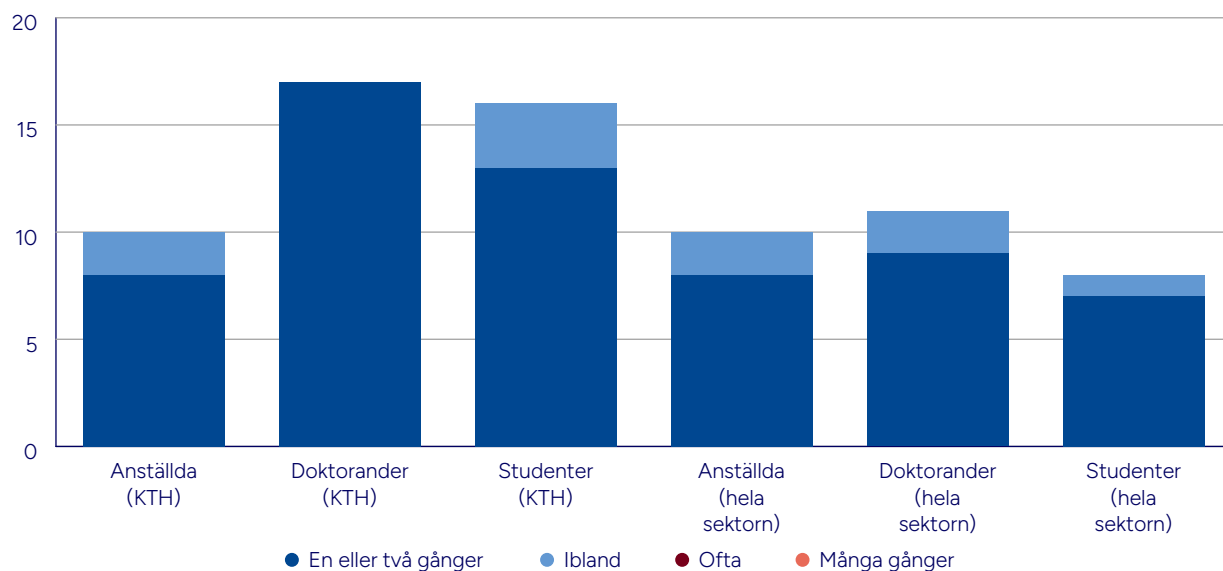
Figur 19. I ditt arbete/dina studier, tagit i dig på ett sexuellt sätt, till exempel genom att ta tag i, hålla fast, kyssa, krama eller smeka på ett obekvämt eller obehagligt sätt?

Jämförelser av kvinnor på olika positioner, KTH och hela sektorn. Procent.



Figur 20. I ditt arbete/dina studier, har det hänt att någon gjort sexuella inviter eller bett om att träffas utanför arbetet på ett obekvämt eller obehagligt sätt?

Jämförelser av kvinnor på olika positioner, KTH och hela sektorn. Procent.

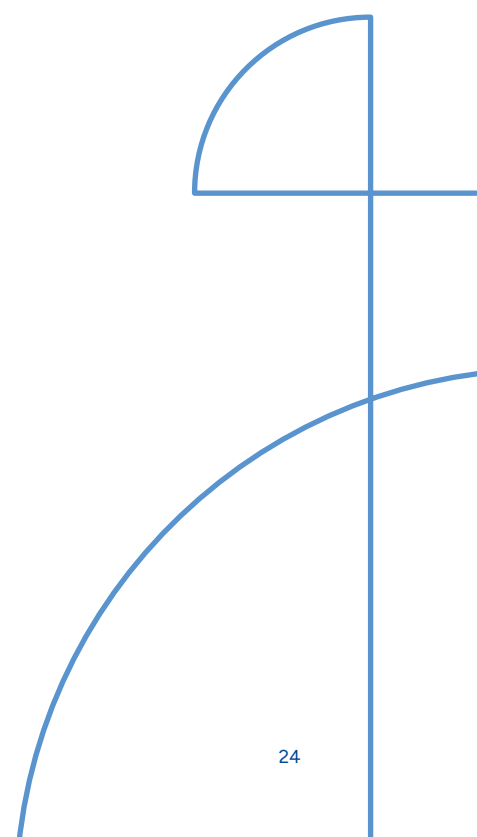
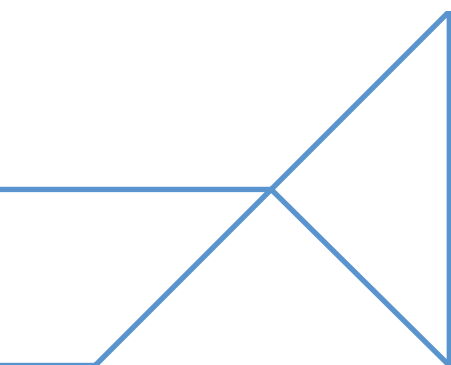


Kvinnor på KTH generellt och kvinnliga studenter i synnerhet är dubbelt drabbade; de utsätts både för ohövlighet och sexuella trakasserier, vilka båda kan omfatta en rad olika beteenden.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att kvinnor på KTH generellt och kvinnliga studenter i synnerhet är dubbelt drabbade; de utsätts både för ohövlighet och sexuella trakasserier, vilka båda kan omfatta en rad olika beteenden. Det är därför viktigt i det förebyggande arbetet för förändring att inte fokusera för mycket på resultat från enskilda frågor, utan se det sammanlagda resultatet av både ohövlig-

het och sexuella trakasserier. För att åstadkomma förändringar krävs en förståelse för att diskriminering består av en rad olika beteenden, att dessa beteenden drabbar en minoritet som uppfattas som hotande, och att en viss kultur bidrar till beteendenas förekomst.

För att åstadkomma förändringar krävs en förståelse för att diskriminering består av en rad olika beteenden, att dessa beteenden drabbar en minoritet som uppfattas som hotande, och att en viss kultur bidrar till beteendenas förekomst.



Seminarium med doktorander om genusbaserad utsatthet på KTH och Chalmers

Utifrån resultaten av studien om genusbaserad utsatthet i högskolesektorn på lärosätetsnivå arrangerades ett digitalt seminarium i november 2022 för doktorander i ett samarbete mellan forskare och handläggare från KTH Equality Office och Genie på Chalmers. Bakgrunden var att de båda tekniska universiteterna kunde se en del likheter i resultaten om genusbaserad utsatthet i de två lärosätena jämfört med resultaten i sektorn. En av de mest slående likheterna var att doktorander, i synnerhet kvinnor, som grupp framstod som mer utsatta jämfört med i sektorn som helhet. Seminariet, som hölls på engelska, bestod av gruppövningar i syfte att komplettera enkätresultaten med kvalitativa exempel på hur upplevelser av sexuella trakasserier och utsatthet kan ta sig uttryck i konkreta beskrivningar på de två lärosätena. Inledningsvis presenterades resultaten av studien för KTH och Chalmers med fokus på doktoranders situation. Sammanlagt deltog 83 doktorander från de båda lärosätena. Därefter inleddes grupparbeten då deltagarna delades in i mindre grupper med blandad sammansättning från lärosätena. Deltagarna uppmanades att diskutera vad de kände igen från resultaten samt att lyfta fram egna exempel på erfarenheter av utsatthet. Därefter återsamlades deltagarna med seminarieledarna och delade erfarenheter och reflektioner från de nio grupperna. I denna avslutande del deltog 56 doktorander.

I redovisningen från grupperna blev det tydligt att deltagarna främst fokuserat på frågor om i vilken typ av situationer som sexuella trakasserier förekommer och hur relationen ser ut mellan den som utsätter någon och den som blir utsatt samt på olika slags osäkerheter som omger frågan. Mer ovanligt var att deltagare beskrev konkreta exempel på erfarenheter av sexuella trakasserier. Däremot hade en stor del av tiden i grupperna ägnats åt att prata om vilka åtgärder som borde initieras på lärosätena för att minska problemet. En trolig tolkning är att formen för seminariet inte var lämpad för att berätta i detalj om egna erfarenheter av utsatthet. Det var många som deltog i övningen från två olika lärosäten, vilket troligen medförde en viss försiktighet i att dela erfarenheter som upplevdes som svåra och utlämnande. Dessutom genomfördes övningen digitalt, vilket kan ha förstärkt behovet av att prata i mer generella termer om fenomenet. Majoriteten kände inte varandra och det fanns inte tid att skapa tillit i grupperna. Däremot utgjorde formen en bra plattform för att samlade erfarenheter om situationer och relationer som kunde kopplas till utsatthet. I följande avsnitt sammanfattas de viktigaste resultaten från grupparbetena.

På ett seminarium 2022 för doktorander, forskare och handläggare från KTH Equality Office och Genie på Chalmers, diskuterades resultaten om genusbaserad utsatthet. På seminariet diskuterades främst frågor om i vilken typ av situationer som sexuella trakasserier förekommer och hur relationen ser ut mellan den som utsätter någon och den som blir utsatt, samt på olika slags osäkerheter som omger frågan. Vidare diskuterades även vilka åtgärder som borde initieras på lärosätena för att minska problemet kopplade till genusbaserad utsatthet.

Vanliga situationer av sexuella trakasserier

Ett genomgående tema i de situationer av sexuella trakasserier som lyftes fram av doktoranderna var att dessa ofta förekom i mer informella sammanhang. Deltagarna poängterade att det oftast hände då gränsdragningen mellan vad som är en arbetssituation och en mer informell situation blev ot tydlig. Det vanligaste exemplet som nämndes av nästan samtliga grupper var att utsatthet upplevdes på konferenser. Konferenser beskrevs som situationer där uppförandekoder blev ot tydliga, där maktrelationer aktiveras och där många inte längre upplever att det är en arbetsrelaterad aktivitet. Detta har även observerats i tidigare forskning (Karami et al. 2020). Deltagarna förklarade den ökade risken för utsatthet med att alkohol ofta förekom på konferenser (se även Sutton et al. 2021), och att konferenser ofta innehåller aktiviteter på kvällstid där nätverkande står i centrum. En annan situation som nämndes där utsatthet kunde förekomma var lunch- och fikapauser där också en mer informell stämning kunde spela roll för händelseförloppet. Dessa situationer upplevdes vara ganska vanliga, och någon beskrev det som situationer som uppstår åtminstone flera gånger i veckan. I några fall togs sociala medier upp som situationer där utsatthet kan upplevas. Som påpekades i inledningen var det inte så många deltagare som delade egna erfarenheter av sexuella trakasserier, utan de flesta valde att i allmänna ordalag beskriva typiska situationer av upplevd utsatthet. De exempel på sexuella trakasserier som gavs i samband med grupparbetena överensstämde i hög grad med de data som har presenterats ovan från KTH, se figurer 15–18. Data visar att mellan 30 till drygt 40 procent av kvinnliga doktorander på KTH har erfarenheter av att få obekväma frågor om privatliv, obehagliga blickar och kommentarer om utseende. De erfarenheter som delades från grupparbe-

tena handlade om ovälkomna och obehagliga närmanden av olika slag, både i ord och handling. Att ställa personliga frågor eller att diskutera personliga ämnen upplevdes som oprofessionellt och obehagligt. Det kunde också beskrivas som att som kvinnlig doktorand bli behandlad som någon som är tillgänglig för närmanden. Det fanns också exempel på erfarenheter från utsatthet i sociala medier och då främst i form av bilder och filmer men även ord som upplevts som grovt kränkande. Övriga exempel handlar om sexistiska kommentarer eller skämt som kan fällas i olika sammanhang, och den slags acceptans som dessa kommentarer möts av i rummet av övriga närvarande. Det kan också kännas igen från KTH data i till exempel figur 18, där nästan 30 procent av kvinnliga doktorander har erfarenheter av att någon gjort obehagliga sexuella anspelningar. Ett annat exempel var att då frågan om sexuella trakasserier kommit upp på ett arbetsplatsmöte hade det endast kommenterats som något som ledningen tvingar

Deltagarna poängterade att det oftast hände då gränsdragningen mellan vad som är en arbets-situation och en mer informell situation blev otydlig.

organisationen att uppmärksamma. Detta upplevdes som en respektlös kommentar och som ett tecken på att frågan inte tas på allvar. I något fall beskrevs sexuella trakasserier av grupperna som olika former av ”mikrotrakasserier”, som ingen reagerar på eller säger ifrån om. Med detta menas att trakasserier förekommer i upprepade och vardagliga sammanhang, och att det är accepterat i organisationen.

Relationer mellan utsatt, den som utsätter och andra närvarande

En mängd olika relationer beskrevs i anknytning till utsatthet för sexuella trakasserier. Ofta sker trakasserier mellan kollegor, det vill säga i detta fall att doktorander trakasserar andra doktorander. I de exempel som beskrevs av grupp-deltagarna är det oftast manliga doktorander som trakasserar kvinnliga doktorander. Det händer också att manliga studenter trakasserar kvinnliga doktorander i deras roll som lärare i undervisningssituationer. I några exempel är det handledare som trakasserar doktorander. En grupp sammanfattade sina erfarenheter som att handledare och seniora forskare utsatte dem för ohövlighet, medan andra doktorander oftare utsatte dem för sexuella trakasserier. I en annan grupp gjordes distinktionen att doktorander oftare utsatte varandra för obehagliga skämt i grupp, medan utsatthet från handledare oftare hade erfärts

Av kvinnliga doktorander på KTH har 30–40 % fått obekväma frågor om privatliv, obehagliga blickar och kommentarer om utseende och nästan 30 % har erfarenheter av att någon gjort obehagliga sexuella anspelningar.

bakom stängda dörrar. I en kommentar poängterades betydelsen av att seniora forskare är närvarande i sociala sammanhang, eftersom detta ofta gjorde att förövare tvekade inför att utsätta någon för sexuella trakasserier. I en grupp hade de diskuterat att trakasserier ofta var omedvetna från de som utsätter andra och att det ofta handlar om klumpighet och att inte tänka på vad en säger.

Osäkerhet som omger frågan

Det fanns två typer av osäkerhet som upptog grupperna i deras diskussioner, dels om vad sexuella trakasserier egentligen är och dels om vad som förväntas ske vid en incident. Den första osäkerheten beskrevs av flera som att de inte känner till hur lärosätet definierar fenomenet och därmed att de var osäkra på vad som räknas som sexuella trakasserier. De saknade information om detta i introduktionen då de började som doktorander. Flera av doktoranderna menade att de inte kunde avgöra om de varit utsatta eller ej. Flera av deltagarna tyckte därför att presentationen av resultaten från studien hade hjälpt dem att få klarhet eftersom flera frågor i enkäten är konkreta och tydliga när det handlar om exempel på sexuella trakasserier och utsatthet. I en grupp lyftes kunskap om begreppet ohövlighet fram som något nytt och som en viktig lärdom. Att ohövlighet kan ta sig olika uttryck i olika situationer och att det handlar om mikroaggressioner. Den andra typen av osäkerhet handlade övervägande om att inte känna till ärendehantering för sexuella trakasserier på lärosätet. Många visste helt enkelt inte vart de ska vända sig med en anmälan eller för att få ett stödsamtal. Dessutom fanns en osäkerhet kring hur processen för en anmälan ser ut och vad de kan vänta sig för resultat av en utredning. Flera hade erfarenhet av hur en incident kan försvinna genom att anmälas, eftersom utredningar sker under sekretess och eventuella konsekvenser av händelsen efter en utredning förblir okända och osynliga för andra i organisationen. En grupp förmedlade en upplevelse av en anmäld incident som att den framstod som att aldrig ha hänt. Flera grupper uttryckte en frustration över att konsekvenserna av att ha utsatt någon för sexuella trakasserier aldrig blir tydliga i organisationen. Även om det är känt vilket beteende som inte är tillåtet, så är det inte känt vilka konsekvenserna blir vid överträdelser.

Flera hade erfarenhet av hur en incident kan försvinna genom att anmälas, eftersom utredningar sker under sekretess och eventuella konsekvenser av händelsen efter en utredning förblir okända och osynliga för andra i organisationen.

Önskade åtgärder

I den övning som presenterades för de deltagande doktoranderna betonades att de inte förväntades komma med förslag om åtgärder eller svar på hur problemen ska lösas. Utgångspunkten var snarare att de skulle diskutera vad de kände igen från studien och utifrån detta beskriva situationer och konkreta exempel på egna erfarenheter av utsatthet. I de flesta grupper togs ändå olika förslag upp i den sammanfattande redovisningen. Dessa förslag handlade främst om att öka kunskap och medvetenhet i hela organisationen om befintliga problem med sexuella trakasserier och annan utsatthet. De handlade också om hur själva ärendehantering kunde göras mer synlig för alla och om hur den kan förbättras. Gemensamt för förslagen är att doktorander önskar tydligare information om vad sexuella trakasserier är, vilka regler som gäller på lärosätet utifrån värdegrund och vart man kan vända sig vid utsatthet. Allt detta önskas från det att en doktorand anställs. Olika typer av obligatoriska utbildningar och övningar efterfrågas också, där samtliga anställda får klart för sig vad diskriminering, trakasserier och utsatthet är samt hur uppförandekoden är formulerad. Det måste bli tydligare vilka beteenden som inte är acceptabla. Många tycker också

Doktorander önskar tydligare information om vad sexuella trakasserier är, vilka regler som gäller på lärosätet utifrån värdegrund och vart man kan vända sig vid utsatthet.

att det borde vara enklare att göra en anmälan, att det inte ska krävas så många efterforskningar innan det går att få reda på vart en ska vända sig. Ett förslag var att göra det tydligare på hemsidan med en enkel länk för anmälan. Det behöver också finnas kontaktuppgifter till personer att få stöd ifrån som är lätta att hitta. I flera grupper nämndes också behovet av att prata mer om den akademiska organisationskulturen. De efterfrågade ett förebyggande arbete som skulle medverka till att sexuella trakasserier och utsatthet blir möjligt att benämna och diskutera i hela organisationen. Frågan borde normaliseras som något viktigt att prata om istället för att det är fenomenet som normaliseras.

Seminarium för doktorander om genusbaserad utsatthet på KTH

Ytterligare ett seminarium med grupparbeten, även det på engelska, riktade sig till en mindre grupp doktorander endast från KTH. Det genomfördes på plats under en eftermiddag i november 2022. Syftet med detta seminarium var att få fram konkreta exempel från KTH på situationer som kunde komplettera enkätresultaten om doktoranders erfarenheter av sexuella trakasserier och ohövlighet. Fem kvinnor och en man deltog i övningen, vilka samtliga hade deltagit på det första digitala seminariet. De var därmed väl insatta i studiens resultat både på övergripande nivå och på KTH-nivå. I inbjudan som gick ut till samtliga doktorander som varit med vid det första seminariet beskrevs syftet med övningen som att utforska kvalitativa dimensioner utifrån de resultat som presenterats om förekomst av genusbaserad utsatthet på KTH. Även denna gång presenterades resultat och viktiga begrepp från studien som en inledande repetition. Deltagarna presenterade sig själva för varandra, vilket medverkade till att en tillit inom gruppen skapades. Därefter delades deltagarna in i två grupper och instruerades om att övningen skulle genomföras i två etapper, först utifrån frågor om ohövlighet och därefter utifrån frågor om sexuella trakasserier. Deltagarna uppmanades att i båda delarna av övningen reflektera kring en fråga i taget och dela tiden i gruppen lika samt att lyssna uppmärksamt på varandra. De uppmanades också att sträva efter att beskriva situationerna i detalj och att göra anteckningar.

Övningen inleddes med frågor om erfarenhet av ohövlighet på KTH. De två frågor som skulle diskuteras var hämtade från enkäten. Den första frågan handlade om situationer där deltagarna hade upplevt att handledare eller kollegor visat ointresse för uttalanden de gjort eller för åsikter som de uttryckt. Den andra frågan handlade

Ett seminarium med grupparbeten genomfördes på plats på KTH under en eftermiddag i november 2022. Seminariet riktade sig till en mindre grupp doktorander där fem kvinnor och en man deltog. Syftet med detta seminarium var att få fram konkreta exempel från KTH på situationer som kunde komplettera enkätresultaten om doktoranders erfarenheter av sexuella trakasserier och ohövlighet.

om erfarenheter av att handledare eller kollegor hade skrikit, skällt på eller svurit åt dem. Efter att deltagarna delat svaren på frågorna om ohövlighet så fortsatte grupparbetet med frågor om erfarenheter av sexuella trakasserier. De frågor som deltagarna fick handla om erfarenheter av påträngande frågor om privatliv, utseende eller ålder. Det fanns också frågor om erfarenheter av sexuella anspelningar i kommentarer och skämt samt om olämpliga inviter av olika slag. I de presentationer som delades i hela gruppen visade det sig att deltagarna hade upplevt tidsbrist och därför koncentrerat sig mer på några av frågorna.

Beskrivningar av situationer om ohövlighet

Den fråga om ohövlighet som hade diskuterats mest handlade om erfarenheter av att bli ignorerad och att andra öppet hade visat ointresse. De exempel som togs upp handlade om att frågor om ojämsliddhet och diskriminering ofta hade ignorerats, ifrågasatts eller förminsats på möten. Det fanns flera vittnesmål om att ha blivit ignorerad helt i gruppsamtal, till exempel genom att andra talat över huvudet på en. En kvinna hade blivit ifrågasatt som känslomässig då hon förklarar sin ståndpunkt i en fråga. Erfarenheter av att män dominerar samtalen på fikaraster togs upp av flera. En vanlig situation beskrevs som att män pratar med varandra och att kvinnor är tysta. Några hade erfarenheter av att de blivit otrevligt bemötta i laboratorier, då de efterfrågat säkerhetsutrustning. En kvinna delade också en erfarenhet av att någon hade skrikit åt henne och anklagat henne för att överdriva. Flera kvinnor beskrev situationer av att ha blivit förminskade. Nedan följer några exempel på situationer som beskrevs och de specifika ohövlighetsbeteenden som situationerna innehåller.

Situation 1: Ett laboratorium

En kvinna som varit doktorand i flera år försöker förklara för en ny manlig forskare hur en mjukvara fungerar och hur han kan förbättra användningen av den. Den manlige forskaren avbryter henne genom att upprepa ”jag vet, jag vet”, trots att han är ny i labbet och inte har erfarenhet av denna mjukvara. Vi känner igen beteendena ”inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter” från figurerna 1 och 11 och avbruten eller pratade över från figurerna 2 och 12.

Situation 2: Kommunikation via mail

Beteendena ”inte uppmärksammat dina uttalanden eller varit ointresserad av dina åsikter” (figur 1 och 11) samt ifrågasatt kunnande (figur 3 och 13) illustreras i följande exempel. En manlig professor bryr sig inte om att en kvinnlig doktorand har uttryckt önskemål om att köpa in nödvändig utrustning till ett lab. Professorn är också doktorandens huvudhandledare. Doktoranden har föreslagit en återanvändningsbar utrustning, men professorn vill spara pengar och föreslår ett billigare alternativ. Alternativet når enligt doktoranden inte upp till gällande säkerhetskrav, vilket hon påpekar.

Situation 3: Fikapaus

Situation 3 illustrerar hur en kvinnlig doktorand blir ignorerad (figur 7 och 14). En grupp doktorander, alla män utom en som är kvinna, sitter och fikar tillsammans med en manlig professor. Professorn nämner en nyligen publicerad artikel som han har skrivit. De manliga doktoranderna ställer frågor om artikeln och professorn svarar. När den kvinnliga doktoranden ställer en fråga till honom så ignorerar han henne totalt och bara fortsätter att prata. Ytterligare några frågor ställs sedan av de manliga doktoranderna, och de får samliga svar av den manliga professorn. Ingen av de manliga doktoranderna reagerar på vad som händer.

Situation 4: I köket på forskningsavdelningen

Flera doktorander och seniora forskare är närvarande i köket på avdelningen. En manlig professor berättar om ett möte han varit på där samtalsämnet handlat om att det är viktigt med kvinnor på ledande positioner. Utan att tveka frågar genast en annan manlig professor ”jaså, varför skulle det vara viktigt?” Genom att ifrågasätta att det är viktigt med kvinnor på ledande positioner, förnekar professorn ojämställdhet, det vill säga problemet att män dominerar på ledande positioner i organisationer och i samhället. Uttalandet kan också ses som ett sätt kritisera kvinnors krav på tillgång till maktpositioner. Cortina et al. (2013) ger fler exempel på modern diskriminering än vad som förekommer i den så kallade ohövlighetsskalan, till exempel förnekande av ojämställdhet, påståenden om att kvinnor ställer orättfärdiga krav samt använder orättfärdiga strategier för att tillskansa sig privilegier och makt.

Situation 5: Maktobalans

En grupp bestående av doktorander, flertalet är män, och några män från fakulteten sitter vid ett fikabord. Under samtalet börjar en av de manliga professorerna att kritisera metodologin i en nyligen publicerad studie om löneskillnader mellan könen. En av de kvinnliga doktoranderna svarar med att kommentera fenomenet löneskillnader mellan könen generellt. Den manliga professorn fortsätter att hävda sin kritiska position och vill nu att den kvinnliga doktoranden ska ge honom rätt. Hon är dock inte intresserad av att fortsätta samtalet. Professorn fortsätter ändå argumentationen på ett livligt sätt, vilket får doktoranden att känna obehag av maktobalansen i situationen. Flera personer ger sig in i samtalet vilket tvingar doktoranden att försvara sin ståndpunkt. Ytterligare en manlig fakultet försöker få professorn och doktoranden att komma överens, istället för att avbryta diskussionen. Den kvinnliga doktoranden är illa berörd av situationen, och över att ingen reagerar eller ingriper. Kritiken av metodologin kan tolkas som ytterligare ett exempel på modern diskriminering (det vill säga förnekande av ojämställdhet). Samtidigt ser vi ohövligt beteende i form av att vara ointresserad av någons åsikter (figur 1 och 11) samt att bli tilltalad på ett oprofessionellt sätt (figur 6 och 10).

Det vanligaste beteendet som kvinnor utsätts för på KTH är att få frågor om privatlivet på ett obekvämt eller obehagligt sätt, att bli tittad på på ett obekvämt eller obehagligt sätt eller att få kommentarer om utseende eller ålder.

Beskrivningar av situationer om sexuella trakasserier

I följande beskrivningar finns erfarenheter av att själv varit utsatt liksom erfarenheter av att se andra bli utsatta. I synnerhet gäller det senare den ende man som deltog i seminariet, vilken främst beskrev observationer av hur kvinnor i hans närhet hade utsatts, exempelvis för kommentarer om utseende. Kvinnorna i grupperna hade själva fått påträngande frågor om privatliv, exempelvis om de skulle "producera" barn snart. Flera av dem hade erfarenhet av att ha blivit varnade för män i arbetsmiljön som ofta gör närmanden. Det gavs också flera exempel på påträngande kommentarer om utseende av olika slag. Manliga doktorander hade upprepade gånger fört sex på tal i samtal mellan kollegor, vilket uppfattats som obehagligt. Det fanns också exempel på mer fysiska närmanden av senior fakultet och gästforskare i laboratoriemiljö. Sexistiska skämt upplevdes som vanligare i vissa miljöer jämfört med andra. Nedan följer några exempel på situationer där sexuella trakasserier förekommer.

Situation 6: Varning för förövare

Vi nämnde tidigare att förekomst av sexuella trakasserier kan bero på organisatorisk acceptans. En konsekvens av acceptans blir individuella lösningar (McDonald 2012). Situation 6 utgör ett sådant exempel. En ny kvinnlig doktorand blev varnad för en man av en annan kvinna på samma avdelning. Hon uppmanades att vara försiktig och upplystes om att "han flirtar med och stöter på alla kvinnor".

Den högre prevalensen på KTH än i sektorn som helhet kan förklaras med att risken för att bli utsatt för ohövligt beteende är större inom mansdominerande professioner och organisationer.

Situation 7: Doktorand och handledare äter lunch

Tabell 3 visar att ovälkomna frågor om privatlivet var det vanligaste beteendet som kvinnor utsätts för. Situation 7 illustrerar detta beteende: En kvinnlig (gift) doktorand äter lunch med sin biträdande handledare, som är en man. De hör en baby skrika lite längre bort i matsalen, varpå mannen frågar kvinnan om hon "producerar barn?", med en underton av att fråga om hon planerar att skaffa barn.

Kvinnor på KTH upplever högre grad av genusbaserad utsatthet än män på KTH.

Situation 8: Kärleksförklaringar

Situation 8 utgör ett exempel på sexuell invit (figur 20). En kvinnlig masterstudent och en manlig forskare samarbetar i flera projekt. Den kvinnliga studenten hittar flera anonyma kärleksbrev på sitt skrivbord. Mannen uttrycker sedan sina känslor i ord inför hela avdelningen i ett arbetssammanhang då en majoritet var närvarande.

Situation 9: Extra hjälp av lärare

I tabell 3 och figur 20 ser vi att beteendena sexuella inviter/be om att träffas utanför arbetet på ett obekvämt eller obehagligt sätt ingår i samma fråga. Det senare beteendet illustreras i följande situation: En kvinnlig doktorand undervisar i en kurs. Hon tycker om att undervisa och hon uppmanar studenterna att ställa frågor och att be om hjälp. Hon får många frågor, speciellt från en manlig student. Han stannar gärna kvar efter lektionen och vill prata. Mot slutet av kursen ges en stödlektion av den kvinnliga doktoranden till den manliga studenten eftersom han önskat extra hjälp. Han bjuder då istället ut henne på en fika. Den kvinnliga doktoranden tackar nej, men upplever situationen som obehaglig. Hon anmäler händelsen till kursansvarig lärare, som tog ett samtal med studenten om att fortsättningsvis ställa frågor på lektionstid.

Situation 10: Kommentarer om och inviter till kvinnliga studenter

En manlig professor från ett annat lärosäte har flera samarbeten med KTH. Han har för vana att öppet bland kollegor kommentera kvinnliga studenters utseende och även uttrycka sitt intresse direkt till kvinnliga studenter både på campus och i labbet. Detta exempel kan kopplas till beteendet sexuella anspelningar (figur 18) och sexuella inviter (figur 20).

Situation 11: Gästforskare vill ta bild med kvinnor

En känd gästforskare kommer till KTH för att ge ett seminarium. Han blir guidad runt och blir presenterad för några av forskarna på avdelningen. Före seminariet anländer några kvinnliga forskare till hörsalen. Gästforskaren insisterar på att han vill ta ett foto av dem tillsammans med honom och drar dem samman för ett gruppfoto. De kvinnliga forskarna känner honom inte och upplever situationen som obekvämt och oönskad. De upplever en brist på respekt när han fysiskt drar i dem och att de som kvinnor som ska omge honom på bild.

Sammanfattande diskussion

Resultaten om förekomst av genusbaserad utsatthet på KTH visar för det första tydliga skillnader utifrån kön när det gäller utsatthet för ohövlighet och sexuella trakasserier. Kvinnor på KTH upplever högre grad av genusbaserad utsatthet än män på KTH. För det andra upplever kvinnor på KTH högre grad av genusbaserad utsatthet än kvinnor i sektorn som helhet. De vanligaste beteendena av ohövlighet på KTH är de som är mest tvetydiga medan de mer direkta är mer ovanliga. Kvinnor på KTH erfar mer ohövligt beteende än män. Figurerna 1–7 visar att kvinnor på KTH är mer utsatta för ohövlighet än kvinnor i sektorn som helhet. Den största skillnaden mellan kvinnor på KTH och kvinnor i hela sektorn är för frågan ”ifrågasatt ditt kunnande i en fråga som du har ansvar för” (figur 3), som nästan hälften av kvinnorna på KTH har erfarenhet av. Ohövlighet har också liknats vid en form av modern diskriminering av kvinnor, vilket är tydligt på KTH. Den högre prevalensen på KTH än i sektorn som helhet kan förklaras med att risken för att bli utsatt för ohövligt beteende är större inom mansdominerande professioner och organisationer.

Resultaten visar tydligt att genusbaserad utsatthet av flera slag förekommer på KTH. Det finns kopplingar till maktdimensioner då position och kön spelar roll och till organisationskultur, då beteenden av ohövlighet, diskriminering och sexuella trakasserier är normaliserade och accepterade. Aspekterna makt, struktur och kultur måste därmed lyftas i kommande förändringsarbete på KTH.

Detta resultat är i linje med annan forskning om diskriminering på grund av kön (se till exempel Wahl 1992). Ohövlighet innehåller en maktdimension där de som har mindre makt och lägre status i organisationen ofta är mer utsatta än de med mer makt och högre status. Flera av figurerna 8–14 visar att positionerna kvinnliga studenter och kvinnliga anställda är mer utsatta än andra och har högst andel på flest frågor.

Kvinnliga studenter och anställda blir oftare avbrutna och pratade över, deras kunnande och kompetens ifrågasätts, de upplever att de får en sämre bedömning än de förtjänar, de blir inte uppmärksammade för sina uttalanden eller åsikter och de blir tilltalade på ett oprofessionellt sätt. Den grupp som rapporterar lägst andel inom flest frågor, är anställda män. I jämförelse med sektorn som helhet är de kvinnliga studenterna på KTH mer utsatta än kvinnliga studenter i sektorn som helhet. De ligger högre på samtliga frågor, medan resultaten varierar mer för kategorierna kvinnliga anställda och kvinnliga doktorander. För män är det ingen skillnad att utsättas för ohövligt beteende om de befinner sig på KTH eller i sektorn i övrigt. Resultaten från enkäten illustreras i de exempel som kom fram i de seminarier som genomfördes med doktorander. Erfarenheter av att bli ignorerad och att andra visat öppet ointresse kändes igen och exemplifierades. Flera av dessa handlade om att ämnen som ojämställdhet och diskriminering ofta hade ignorerats, ifrågasatts och förminskats i möten.

Resultaten om sexuella trakasserier på KTH liknar resultaten om ohövlighet. På den direkta frågan om utsatthet för icke-önskvärd sexuell uppmärksamhet upplever kvinnor högre utsatthet än män, och kvinnor på KTH upplever högre utsatthet än kvinnor i hela sektorn. I likhet med resultaten från hela sektorn blir utsattheten mer tydlig då frågorna som ställs beskriver beteenden. Det vanligaste beteendet som kvinnor utsätts för på KTH är att få frågor om privatlivet på ett obekvämt eller obehagligt sätt, att bli tittad på på ett obekvämt eller obehagligt sätt eller att få kommentarer om utseende eller ålder. Dessa tre beteenden är även vanligast för kvinnor i hela sektorn, men andelarna där är lägre. Samma beteenden är även vanligast mot män, men andelarna är lägre, både på KTH och i sektorn. Andelarna på KTH och i sektorn som helhet är snarlika för männen. Figurerna

15-20 visar förekomst bland kvinnor fördelat på position, där doktorander och studenter är mest utsatta på KTH. Doktorander är även en utsatt grupp i sektorn som helhet. En skillnad mellan KTH och sektorn som helhet är att studenter är mer utsatta på KTH än i sektorn som helhet. Kvinnor på KTH generellt och kvinnliga studenter i synnerhet är dubbelt drabbade; de utsätts både för ohövlighet och sexuella trakasserier. På seminarierna med doktorander var ett genomgående tema i situationerna om sexuella trakasserier att de ofta hände i informella sammanhang. Deltagarna poängterade att det oftast hände då gränsdragningen mellan vad som är en arbetssituation och en mer informell situation blev otydlig. Kvinnorna hade själva fått påträngande frågor om privatliv och kommentarer om utseende av olika slag. Det fanns också exempel på mer fysiska närmanden och att sexistiska skämt upplevdes som vanligt i vissa miljöer. Av kvinnor på KTH rapporterar 13 procent att någon tagit tag i dem fysiskt på ett obehagligt sätt, jämfört med sex procent av kvinnor i hela sektorn, till exempel genom att hålla fast, kyssa, krama eller smeka. Dessa uttryck av icke önskvärd sexuell uppmärksamhet kan utifrån sextrakasserietrappan och andra skalor som använts i forskning betraktas som mer allvarliga än obehagliga frågor och kommentarer.

Resultaten visar tydligt att genusbaserad utsatthet av flera slag förekommer på KTH. Det finns kopplingar till maktdimensioner då position och kön spelar roll och till organisationskultur, då beteenden av ohövlighet, diskriminering och sexuella trakasserier är normaliserade och accepterade. Aspekterna makt, struktur och kultur måste därmed lyftas i kommande förändringsarbete på KTH. Det är då också viktigt att återknyta till konsekvenserna av utsatthet. I resultaten från hela sektorn konstaterades att i jämförelse med icke utsatta anger både kvinnor och män som rapporterat egen utsatthet en sämre hälsa, högre stress och högre grad av utbrändhet. Svarande som rapporterat egen utsatthet för sexuella trakasserier anger i högre grad att de överväger att lämna sitt arbete eller sina studier. Genusbaserad utsatthet får med andra ord negativa konsekvenser på flera nivåer; för enskilda individer är de stress, bristande trivsel och svårigheter med att fokusera på arbetet, för arbetsmiljön är de lägre motivation och sämre prestationer i forskning och utbildning samt för organisationen som helhet är konsekvenserna att studenter, doktorander och personal är sjukskrivna eller slutar på KTH.

Denna rapport innehåller inte en mer djupgående teoretisk analys av resultaten från KTH. Syftet med rapporten är främst att resultaten ska kunna fungera som underlag för konstruktiva reflektioner och diskussioner som kan medverka till att problem med genusbaserad utsatthet ska minska. Detta kan uppnås då fler medarbetare och chefer blir medvetna om och mer observanta för situationer av utsatthet. Diskussioner kan också bidra till en större säkerhet i att agera och säga ifrån i en situation där någon annan utsätts. Det övergripande målet är förstås att skapa en organisationskultur där inkludering och respekt medverkar till minskad förekomst av genusbaserad utsatthet i riktning mot en nolltolerans i praktiken.

Arbete för förändring: Instruktioner och diskussionsfrågor

Inledningsvis beskrevs syftet med rapporten som att bidra till förändring mot en mer inkluderande kultur på KTH. Förhoppningen är att chefer och medarbetare genom att ta del av och diskutera rapporten ska få en ökad medvetenhet om fenomenet och dess förekomst på KTH, och därmed lättare kunna bidra till förändring. I detta avslutande avsnitt ges några förslag på hur konstruktiva diskussioner kring vad som kan göras för att minska problemet kan skapas. Rapporten kan användas på KTH i utbildningar, ledarutveckling, seminarier, gruppövningar, undervisning, på arbetsplatsträffar och i andra lämpliga sammanhang där organisationens kultur och värdegrund är på agendan.

Många upplever frågorna kring genusbaserad utsatthet som svåra och känsliga att ens benämna, och ännu mer så att diskutera med andra. Därför är det viktigt att utsatthet inte görs till en fråga som ska prickas av i en "att göra lista" så snabbt och enkelt som möjligt. Det krävs goda förutsättningar för att skapa ett konstruktivt samtal om genusbaserad utsatthet. En grundförutsättning är att det skapas en trygghet i gruppen för det samtal som ska föras. Vi vill betona betydelsen av att resultaten visar att genusbaserad utsatthet förekommer på KTH, varför det

ska utgöra en utgångspunkt för övningar. I merparten av utbildningar och möten är det en fördel att diskutera resultaten på en generell nivå, med fokus på vad som kan minska problemen på KTH. Därför lägger vi främst vikt vid den typen av diskussionsfrågor nedan. Med generell nivå menar vi också att det främst handlar om hur vi alla kan agera som kollegor, chefer och ledare i de situationer som beskrivs. Det är därför viktigt att grupper INTE diskuterar vad den som känner sig utsatt ska eller borde göra, vilket kräver andra förutsättningar och expertkompetens.

Det kan dock finnas, eller skapas, grupper som vill diskutera och analysera egna erfarenheter av utsatthet och utifrån det komma vidare till att diskutera möjliga strategier generellt för att hantera utsatthet. Därför finns förslag till frågor som kan utgöra grunden för en sådan diskussion. I dessa grupper rekommenderar vi att det finns en samtalsledare med expertkunskap inom området.

Rapporten kan också medverka till frågor om hur en anmälan om sexuella trakasserier kan göras på KTH, och hur ärendehanteringens gång till. Det beskrivs därför kort i ett avslutande avsnitt om att få stöd eller göra en anmälan på KTH.

Instruktioner för gruppövningar för att minska ohövlighet och sexuella trakasserier på KTH

Följande instruktioner för gruppövningar kan vara lämpliga i olika typer av arbetsgrupper på KTH. Inför ett seminarium om rapporten är det viktigt att samtliga deltagare uppmanas att läsa rapporten i förväg. Den som leder övningen bör vara förberedd på att inleda med att repetera några resultat från sammanfattningen i rapporten. Därefter presenteras upplägget för dagens övning, exempelvis vilka frågor som ska tas upp, vilken tid som finns till förfogande samt syftet med övningen. Förslagsvis ges sedan tid för en presentationsrunda med samtliga i rummet. Det är då möjligt att var och en kan dela en kort reflektion kring ämnet för dagen. Det kan exempelvis vara en reflektion kring tankar och förväntningar inför övningen. Därefter delas gruppen in i mindre diskussionsgrupper, förslagsvis 3–5 personer i varje grupp.

Instruktioner för gruppdiskussioner ges av den som leder övningen:

- Att diskutera en fråga i taget
- Att INTE diskutera vad den som är utsatt borde göra
- Att fokusera på vad alla kan göra som kollegor, chefer och ledare
- Att någon i gruppen håller ordning på tiden
- Att alla får komma till tals
- Att tiden delas lika
- Att dela reflektioner, inte debattera
- Att lyssna aktivt på varandra
- Att var och en tar ansvar för vad en vill dela
- Att inte sprida vad som sägs utanför gruppen, om inte det är överenskommet
- Att komma överens om vad som ska delas till den större gruppen

Övning 1

Ohövlighet

Inledande runda med reflektioner kring de övergripande resultaten om ohövlighet

Reflektera inledningsvis kring resultaten i rapporten om ohövlighet. Inled med några minuter där var och en får tänka kring resultaten och skriva ner några reflektioner kring dem. Gör sedan en runda i gruppen, där var och en delar sina reflektioner. Dela på tiden.

Ta fasta på resultaten som visar att de vanligaste beteendena av ohövlighet på KTH är de som är mest tvetydiga medan de mer direkta är mer ovanliga. Att kvinnor på KTH erfar mer ohövligt beteende än män. Figurerna 1–7 visar att kvinnor på KTH är mer utsatta för ohövlighet än kvinnor i sektorn som helhet. Figurerna 8–14 visar att positionerna kvinnliga studenter och kvinnliga anställda är mer utsatta än andra och har högst andel på flest frågor. Kvinnliga studenter och anställda blir oftare avbrutna och pratade över, deras kunnande och kompetens ifrågasätts, de upplever att de får en sämre bedömning än de förtjänar, de blir inte uppmärksammade för sina uttalanden eller åsikter och de blir tilltalade på ett oprofessionellt sätt. Den grupp som rapporterar lägst andel inom flest frågor, är anställda män.

Konstruktiva diskussioner för att förändra

- Hur kan vi arbeta för en kultur där uttalanden uppmärksammas och visas intresse?*
- Hur kan vi skapa en kultur där vi inte avbryter eller pratar över varandra?*
- Vad kan göras i en situation där kunnande (i en viss position) ifrågasätts?*
- Hur kan en kultur skapas där vi tilltalar varandra med respekt?*
- Vad kan göras i en situation där någon upplever sig ignorerad?*
- Hur kan vi reagera på olämpliga skämt och skämt som sker på någons bekostnad?*

Känn er fria att modifiera frågeställningarna så att de blir en hjälp för att formulera idéer. Tänk på att främst diskutera vad alla kan göra som kollegor i en arbetsmiljö. Skifta positioner i diskussionen, från medarbetare till chef och forskningsledare. Vem kan göra vad? Hur kan vi göra skillnad på egen hand och tillsammans?

Slutligen enas gruppen om vad från diskussionerna som ska delas med hela gruppen. Tänk på att koppla idéer om förändring också till olika positioner och situationer, vem som kan göra vad. Den som leder seminariet ger lika tid för varje grupp att presentera gruppens gemensamma reflektioner och förslag. Därefter enas gruppen som helhet om hur övningen ska följas upp. Vem som gör vad och när i tiden en uppföljning sker.

Övning 2

Sexuella trakasserier

Inledande runda med reflektioner kring resultaten i rapporten om sexuella trakasserier

Reflektera inledningsvis kring resultaten i rapporten om sexuella trakasserier. Inled med några minuter där var och en får tänka kring resultaten och skriva ner några reflektioner kring dem. Gör sedan en runda i gruppen, där var och en delar sina reflektioner. Dela på tiden.

Ta fasta på resultaten som visar att på den direkta frågan om utsatthet för icke-önskvärd sexuell uppmärksamhet upplever kvinnor högre utsatthet än män. Att kvinnor på KTH upplever högre utsatthet än kvinnor i hela sektorn. I likhet med resultaten från hela sektorn blir utsattheten mer tydlig då frågorna som ställs beskriver beteenden. Det vanligaste beteendet som kvinnor utsätts för på KTH är att få frågor om privatlivet på ett obekvämt eller obehagligt sätt, att bli tittad på, på ett obekvämt eller obehagligt sätt eller att få kommentarer om utseende och ålder. Doktorander och studenter är mest utsatta för sexuella trakasserier på KTH. Doktorander är även en utsatt grupp i sektorn som helhet. En skillnad mellan KTH och sektorn som helhet är att studenter är mer utsatta på KTH än i sektorn som helhet. En annan skillnad är att av kvinnor på KTH rapporterar 13 procent att någon tagit tag i dem fysiskt på ett obehagligt sätt, jämfört med sex procent av kvinnor i hela sektorn, till exempel genom att hålla fast, kyssa, krama eller smeka. Dessa uttryck av icke önskvärd sexuell uppmärksamhet kan utifrån sextrakasserietrappan och andra skalor som använts i forskning betraktas som mer allvarliga än obehagliga frågor och kommentarer. Kvinnor på KTH generellt och kvinnliga studenter i synnerhet är dubbelt drabbade; de utsätts både för ohövlighet och sexuella trakasserier. De situationer med sexuella trakasserier som lyftes fram av doktorander på seminarier pekade på att de ofta hände i informella sammanhang då gränsdragningen mellan vad som är en arbetssituation och en mer informell situation blev otydlig.

Konstruktiva diskussioner för att förändra

- Hur kan vi öka medvetenheten om olämpligheten i att ställa frågor om privatlivet på ett obekvämt eller obehagligt sätt?*
- Hur kan vi öka medvetenheten om olämpligheten i att titta på kollegor samt kommentera utseende och ålder på ett obekvämt eller obehagligt sätt?*
- Hur kan vi förbättra villkoren i arbetsmiljön för kvinnliga doktorander?*
- Hur kan vi förbättra studiemiljön för kvinnliga studenter?*
- Hur kan vi öka medvetenheten om riskerna för sexuella trakasserier i informella sammanhang? Vilka lämpliga åtgärder kan vidtas?*

Känn er fria att modifiera frågeställningarna så att de blir en hjälp för att formulera idéer. Tänk på att främst diskutera vad alla kan göra som kollegor i en arbetsmiljö. Skifta positioner i diskussionen, från medarbetare till chef och forskningsledare. Vem kan göra vad? Hur kan vi göra skillnad på egen hand och tillsammans?

Slutligen enas gruppen om vad från diskussionerna som ska delas med hela gruppen. Tänk på att koppla idéer om förändring också till olika positioner och situationer, vem som kan göra vad. Den som leder seminariet ger lika tid för varje grupp att presentera gruppens gemensamma reflektioner och förslag. Därefter enas gruppen som helhet om hur övningen ska följas upp. Vem som gör vad och när i tiden en uppföljning sker.

Minnesarbete och separatistisk metod: Gruppövning om egna erfarenheter av ohövlighet och sexuella trakasserier på KTH

I detta avsnitt beskrivs förslag på hur rapporten kan användas för grupper, främst grupper med kvinnor, som vill diskutera egna erfarenheter av sexuella trakasserier och ohövlighet. I dessa grupper rekommenderar vi att det finns en samtalsledare med expertkunskap inom området.

Att kvinnor delar erfarenheter från diskriminering av olika slag är en etablerad feministisk metod som kallas minnesarbete (Haug 2008) eller separatistisk metod (Wahl och Holgersson 2021). Med egna erfarenheter menas då att ha varit utsatt själv eller att ha bevittnat eller fått kännedom om att någon annan varit utsatt. Metoden är uppbyggt i flera steg, där de egna erfarenheterna av utsatthet eller diskriminering utgör grunden för en gemensam teoretisk analys i gruppen. Utifrån den gemensamma analysen, som bygger på forskning, kan sedan en diskussion om möjliga förändringsstrategier ta vid. De individuella erfarenheterna byggs därför samman så att deltagarna kan tolka dem utifrån ett strukturellt maktperspektiv. Därmed blir även förändringsstrategierna utformade utifrån en förståelse av diskriminering och utsatthet som strukturellt. Studier visar att kvinnor då kan uppleva en egenmakt som underlättar att diskutera strategier och förändring. I dessa grupper rekommenderar vi att det finns en samtalsledare med expertkunskap inom området. För dem som vill läsa mer om hur egna erfarenheter kan vara utgångspunkt i gruppdiskussioner och en gemensam analys rekommenderas, förutom de referenser som nämns ovan, följande böcker; Wahl och Holgersson (2013) för olika typer av gruppsammansättning och Wahl et al. (2008) för separatistiska grupper.

Nedan ges några exempel på frågor om egna erfarenheter av ohövlighet och sexuella trakasserier, som kan användas som utgångspunkt för att prata om strategier och åtgärdsförslag. Vi har medvetet avgränsat frågorna till utsatthet som berör vanligt förekommande och vardagliga händelser i en arbetsmiljö. Detta med respekt för att frågor om mer allvarliga övergrepp kräver mer stöd och expertis.

Frågor om ohövlighet

- Beskriv en situation från KTH där du upplevde att dina uttalanden och åsikter blev ignorerade av till exempel kollega, handledare eller chef.
- Beskriv en situation från KTH där ditt omdöme i en fråga där du är ansvarig blev ifrågasatt av till exempel kollega, handledare eller chef.
- Beskriv en situation från KTH där du blev ignorerad av till exempel en kollega, handledare eller chef.
- Beskriv en situation på KTH där en kollega, handledare eller chef skrek eller svor åt dig.

Frågor om sexuella trakasserier

- Beskriv en erfarenhet från KTH av att ha fått påträngande och obekväma frågor om privatlivet.
- Beskriv en erfarenhet från KTH av att ha fått påträngande och obekväma kommentarer om utseende eller ålder.
- Beskriv en erfarenhet från KTH med obekväma kommentarer eller skämt med sexuella anspelningar.
- Beskriv en erfarenhet från KTH med olämpliga och oönskade inviter om att träffas utanför arbetet.

Instruktioner för gruppdiskussioner

- Reflektera kring en fråga i taget.
- Gör rundor i gruppen och dela tiden lika.
- Lyssna noga och ställ följdfrågor till varandra.
- Beskriv situationerna i detalj och gör minnesanteckningar.

Tänk särskilt på följande aspekter:

- Vilken typ av situation är det? Seminarium, möte, konferens?
- Var äger den rum? Campus, fest på lokal?
- Vilka är närvarande? Benäm dem gärna som A, B, C
- Vilka relationer finns?
- Vilka lojaliteter finns?
- Vad säger och gör de olika personerna? A, B, C
- Vad hände sedan?

Använd beskrivningarna som utgångspunkt för:

- *En teoretisk analys på strukturell nivå (med stöd av forskare på området)*
- *Diskussion om strategier för att hantera situationen. Vad är möjligt att säga och göra i situationen?*
- *Formulera åtgärdsförslag på KTH. Tänk på att rikta förslagen till specifika kategorier och positioner, till exempel ledning, chefer, handledare, doktorander, studenter.*

Stöd i arbetet med att formulera förslag till KTH

Inför diskussioner om förändringsförslag till KTH rekommenderas följande rapporter. De går att hitta i KTH Necessären.

1. Läs följande rapporter om ojämställdhet på KTH; Ekman Rising och Vänje (2013) och Ekander et al. (2009), för en djupare förståelse av problematiken.
2. Läs JML-planerna på KTH för att få den övergripande analysen av ojämställdhet på KTH samt en insyn i de strategier för förändring inom områdena Organisering, Lika villkor, Inkluderande kultur samt Kunskap och medvetenhet som KTH har arbetat utifrån sedan 2017.

Ett jämställt KTH. Plan för Jämställdhetsintegrering på KTH, V-2017-0469.

Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2021–2022, V-2021-0209 1.2

Plan för fortsatt arbete för ett jämställt KTH under 2023–2025, V-2021-0209.

Konstruktiva diskussioner för att förändra

- a. *Hur kan vi öka medvetenheten om olämpligheten i att ställa frågor om privatlivet på ett obekvämt eller obehagligt sätt?*
- b. *Hur kan vi öka medvetenheten om olämpligheten i att titta på kollegor samt kommentera utseende och ålder på ett obekvämt eller obehagligt sätt?*
- c. *Hur kan vi förbättra villkoren i arbetsmiljön för kvinnliga doktorander?*
- d. *Hur kan vi förbättra studiemiljön för kvinnliga studenter?*
- e. *Hur kan vi öka medvetenheten om riskerna för sexuella trakasserier i informella sammanhang? Vilka lämpliga åtgärder kan vidtas?*

Känn er fria att modifiera frågeställningarna så att de blir en hjälp för att formulera idéer. Tänk på att främst diskutera vad alla kan göra som kollegor i en arbetsmiljö. Skifta positioner i diskussionen, från medarbetare till chef och forskningsledare. Vem kan göra vad? Hur kan vi göra skillnad på egen hand och tillsammans?

Slutligen enas gruppen om vad från diskussionerna som ska delas med hela gruppen. Tänk på att koppla idéer om förändring också till olika positioner och situationer, vem som kan göra vad. Den som leder seminariet ger lika tid för varje grupp att presentera gruppens gemensamma reflektioner och förslag. Därefter enas gruppen som helhet om hur övningen ska följas upp. Vem som gör vad och när i tiden en uppföljning sker.

Om att få stöd eller göra anmälan på KTH

Det finns hjälp och stöd att få ifall du eller någon i din närhet har utsatts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling på KTH. Du kan också anmäla det som hänt, vilket kan leda till en utredning av fallet.

Anställd (inklusive doktorand)

Om du är anställd, inklusive doktorand, kan du prata med din närmaste chef eller HR. Det finns olika kontaktpersoner inom HR beroende på vilken skola du jobbar på eller om du jobbar på verksamhetsstödet. Kontaktuppgifter finns på KTH:s intranät, och det går lätt att hitta om du söker efter "diskriminering anställd KTH" på Google eller en liknande sökmotor. Du kan också ta kontakt med ditt fackförbund och Företagshälsovården.

Student

Om du är student kan du prata med utbildningskansliet på din skola. Du hittar kontaktpersonen för din skola på KTH:s studentwebb, om du söker efter "diskriminering student KTH" på Google eller en liknande sökmotor. Det är också möjligt att göra en anonym anmälan via webben, på samma sida där du hittar kontaktuppgifterna till kontaktpersonerna. Du kan även ta kontakt med studiemiljöansvarig i THS:s kårledning och med Studenthälsan.



Se också handlägningsordningen:

intra.kth.se/polopoly_fs/1.1115574.1643874990!/Handlaggningsordning-arenden-om-diskriminering-trakasserier-sexuella-trakasserier-och-krankande-sarbehandling.pdf

Bilaga 1. Workplace incivility scale (Cortina et al. 2013)

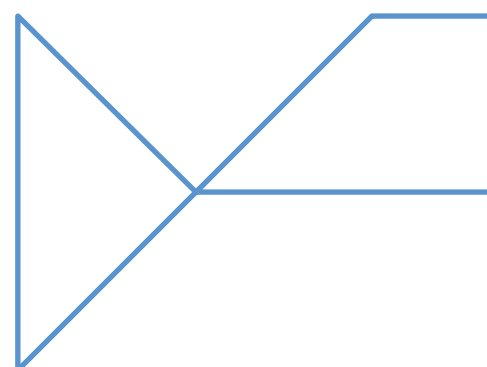
During the PAST YEAR, were you ever in a situation in which any of your supervisors or co-workers...

- Paid little attention to your statements or showed little interest in your opinions
- Doubted your judgment on a matter over which you had responsibility
- Gave you hostile looks, stares, or sneers
- Addressed you in unprofessional terms, either publicly or privately
- Interrupted or “spoke over” you
- Rated you lower than you deserved on an evaluation
- Yelled, shouted, or swore at you
- Made insulting or disrespectful remarks about you
- Ignored you or failed to speak to you (e.g. gave you “the silent treatment”)
- Accused you of incompetence
- Targeted you with anger outbursts or “temper tantrums”
- Made jokes at your expense

Bilaga 2. Frågor från FRA-studien (Latcheva 2017)

At times you may have experienced people acting toward you in a way that you felt was unwanted and offensive. How often have you experienced any of the following? How often has this happened to you in the past 12 months?

- Unwelcome touching, hugging, or kissing?
- Sexually suggestive comments or jokes that made you feel offended?
- Inappropriate invitations to go out on dates?
- Intrusive questions about your private life that made you feel offended?
- Intrusive comments about your physical appearance that made you feel offended?
- Inappropriate staring or leering that made you feel intimidated?
- Somebody sending or showing you sexually explicit pictures, photos, or gifts that made you feel offended?
- Somebody indecently exposing themselves to you?
- Somebody made you watch or look at pornographic material against your wishes?
- Unwanted sexually explicit emails or SMS messages that offended you?
- Inappropriate advances that offended you on social networking websites such as Facebook, or in Internet chat rooms?



Referenser

- Agarwal S., R. Pandey, S. Kumar, W. Marc Lim, P. K. Agarwal, A. Malik, (2023) Workplace incivility: A retrospective review and future research agenda, *Safety Science*, Volume 158.
- Andersson, A. (2007) Vi blev antagligen för många: Könskränkande behandling i akademisk miljö, *Akademisk avhandling Uppsala universitet*.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999) Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace, *Academy of Management Review*, 24: 452-471.
- Berdahl JL., Cooper M., Glick P., Livingston RW, Williams JC. (2018a) Work as a masculinity contest, *J. Soc. Issues*, 74, 3: 422-48.
- Berdahl JL., Glick P., Cooper M. (2018b) How masculinity contests undermine organizations, and what to do about it, *Harvard Business Review*, Nov 2, <https://hbr.org/2018/11/how-masculinity-contests-undermine-organizations-and-what-to-do-about-it>
- Blackburn, H. (2017) The Status of Women in STEM in Higher Education: A Review of the Literature 2007-2017, *Science & Technology Libraries*, 36, 3: 235-273.
- Bondestam, F. & M. Lundqvist (2018) Sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt, *Stockholm: Vetenskapsrådet*.
- Cortina, L.M, V.J Magley, J. Hunter Williams, R. Day Langhout (2001) Incivility in the Workplace: Incidence and Impact, *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 1: 64-80.
- Cortina, L.M (2008) Unseen Injustice: Incivility as Modern Discrimination in Organizations, *The Academy of Management Review*, 33, 1: 55-75.
- Cortina, L.M, D. Kabat-Farr, E. A. Leskinen, M. Huerta, V. J. Magley (2013) Selective Incivility as Modern Discrimination in Organizations: Evidence and Impact, *Journal of Management*, 39, 6: 1579-1605
- Cortina, L. M, D. Kabat-Farr, V. J Magley, K. Nelson (2017) Researching Rudeness: The Past, Present, and Future of the Science of Incivility, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 3: 299-313.
- Cortina, L.M & M.A Areguin (2021) Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8: 285-309.
- Crenshaw, K. (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Anti-discrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 140, 139-167.
- Ekman Rising, M. & A. Vänje (2013) Från ord till handling, *KTH-rapport*.
- Ekander, J. et al. (2009) Inventera kopplingen mellan kön och faktisk arbetssituation inom fakulteten, *KTH-rapport U 2009:1*.
- Feldblum, C. R., & Lipnic, V. A. (2016). Select task force on the study of harassment in the workplace, *Washington: US Equal Employment Opportunity Commission*.
- Fitzgerald, L. F. & Cortina, L. M. (2018) Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century, i J.W. White & C. Travis (Eds.) *Handbook on the Psychology of Women*, Washington, DC: *American Psychological Association*.
- Forsknings- och samverkansprogrammet (2022) Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor, *Stockholm: Karolinska Institutet, KTH, Malmö Universitet, Nationella sekretariatet för genusforskning*.
- Glick P., Berdahl JL, Alonso NM. (2018) Development and validation of the masculinity contest culture scale, *J. Soc. Issues*, 74, 3: 449-76.
- Hagman, N. (1995) Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv, *Solna: Polishögskolan*.
- Haug, F. (2008) Memory work. A detailed rendering of the method for social science research, i Hyle, A. E, Ewing, M.S, Montgomery, D. och Kaufman, J. S (reds) *Dissecting the mundane: International perspectives on memory-work*, Lanham, MD: *University Press of America*.
- Hearn, J., Strid, S., Humbert, A.L., Balkmar, D., & Delaunay, M. (2020) From Gender Regimes to Violence Regimes: Re-thinking the Position of Violence, *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, jxaa022. <http://dx.doi.org/10.1093/sp/jxaa022>
- Heffernan, T. & L. Bosetti (2021) Incivility: the new type of bullying in higher education, *Cambridge Journal of Education*, 51, 5: 641-652.
- Kabat-Farr, D., I.H. Settles, L.M. Cortina (2020) Selective incivility: an insidious form of discrimination in organizations, *Equality, Diversity and Inclusion*, 39, 3: 253-260.

- Kanter, R. M. (1977) Men and women of the corporation, *New York: Basic books*.
- Karami, A., C. N. White, K. Ford, S. Swan, M. Yildiz Spinel (2020) Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining, *Information Processing and Management*, 57: 1-16.
- Krizsan, A., Skjeie, H., & Squires, J. (eds.) (2012) Institutionalizing Intersectionality – The Changing Nature of European Equality Regimes, *Basingstoke: Palgrave*.
- Latcheva, R. (2017) Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence, *Journal of Interpersonal Violence*, 32, 12: 1821-1852.
- Lengnick-Hall, M. L. (1995) Sexual Harassment Research: A Methodological Critique, *Personnel Psychology*, 48: 841-864.
- Lövkrona, I. & G. Nilsson (2023) Mäns våld mot kvinnor – ett olösligt samhällsproblem? Våld i svensk jämställdhetspolitik under 2000-talet, *Lund: Lunds universitet*.
- McDonald, P. (2012) Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature, *International Journal of Management Reviews* 14: 1–17.
- MacKinnon, C. (1979) Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination, *Yale University Press*.
- MacKinnon, C. (1982) Feminism, marxism, method and the state: An agenda for theory, *Signs*, 7, 3: 515-544.
- Matos K, O’Neill O, Lei X. (2018) Toxic leadership and the masculinity contest culture: how “win or die” cultures breed abusive leadership, *J. Soc. Issues*, 74(3): 500-528.
- McLaughlin, H., C. Uggen, A. Blackstone (2012) Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power, *American Sociological Review*, 77, 4: 625-647.
- Naezer, M., van den Brink, M., & Benschop, Y. (2019). Harassment in Dutch Academia: Exploring Manifestations, Facilitating Factors, Effects and Solutions, *Utrecht: LNVH*.
- O’Connor, P., M. Hodgins, D.R. Woods, E. Wallwaey, R. Palmen, M. Van Den Brink, E. Kalpazidou Schmidt (2021) Organisational Characteristics That Facilitate Gender-Based Violence and Harassment in Higher Education? *Administrative Sciences*, 11:138.
- Puddifoot, K. (2017) Epistemic discrimination, i (ed.) K. Lippert-Rasmussen, *The Routledge Handbook of the Ethics of Discrimination*, *London: Routledge*.
- Sutton, T.E, E. Culatta, K.M. Boyle, J.L. Turner (2021) Individual vulnerability and organizational context as risks for sexual harassment among female graduate students, *Social Currents*, 8:3: 229-248.
- Terpstra, D. E., & Baker, D. D. (1989) The identification and classification of reactions to sexual harassment, *Journal of Organizational Behavior*, 10,1: 1-14.
- Wahl, A. (1992/2003) Könnsstrukturer i organisationer, *Lund: Studentlitteratur*.
- Wahl, A., C. Holgersson, P. Höök, & S. Linghag (2018) Det ordnar sig – teorier om organisation och kön, *Lund: Studentlitteratur*.
- Wahl, A. & C. Holgersson (2013) Det ordnar sig alltid. Arbetsbok kring frågor om organisation och kön, *Lund: Studentlitteratur*.
- Wahl, A. & C. Khakee (2018) (reds.) Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring. Rapport från Kommissionen mot sexuella trakasserier inom scenkonsten, *Stockholm: Svensk Scenkonst och Teaterförbundet*.
- Wahl A. & S. Linghag (2013) Män har varit här längst. Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer, *Lund: Studentlitteratur*.
- Wahl, A., M. Eduards, C. Holgersson, P. Höök, S. Linghag & M. Rönnblom (2008) Motstånd och fantasi – Historien om F, *Lund: Studentlitteratur*.
- Wahl, A., & Holgersson, C. (2021) Med Agnes i ryggen: Om separatistiska metoder i jämställdhetsarbete, *Tidskrift för Genusvetenskap*, 42(1), 55–76.
- Willer, R., C.L. Rogalin, B. Conlon, M.T. Wojnowicz (2013) Overdoing Gender: A Test of the Masculine Overcompensation Thesis, *American Journal of Sociology*, 118,4: 980-1022.