

## Underlag: LiUs fortsatta arbete med utsatthet i akademien

*”Var tredje kvinna som studerar har blivit sexuellt trakasserad under det senaste året”<sup>1</sup>*

Det har gått nästa två år sedan #MeToo-upproppet mot sexuella trakasserier skedde och ledde till ett flertal andra upprop, t ex #Akademiupproppet och #Utantynadsplikt.

Detta blev startskottet för flera initiativ och insatser både nationellt där alla universitet och högskolor ska lyfta och synliggöra sitt förebyggande arbete för att motverka sexuella trakasserier på uppdrag från regeringen.<sup>2</sup>

Linköpings universitet har haft lokala initiativ vars syfte har varit att lyfta problematiken som till exempel i *kölvattnet av #metoo*<sup>3</sup>.

Vi studentkårer anser att det är viktigt att arbetet fortskrider och inte tappar fart eller glöms bort. Vi studentkårer anser att det fortfarande är ett stort arbetsmiljöproblem att det sker olika typer av trakasserier vid Linköpings universitet. Vi skulle därför vilja ha en fortsatt dialog om hur Linköpings universitet ser på arbetet som har gjorts och arbetet framåt. Vi tror att det är viktigt att vi alla tillsammans samarbetar för att bemöta problematiken då studenter utsätts i olika miljöer som universitet, på VFU, på kårhusen och då av studenter/handledare/lärare/anställda, men med den gemensamma nämnaren är att alla är på det ena eller andra sättet kopplade till Linköpings universitet och förväntas verka här.

---

(Bondestam & Maja, 2018, s. 17) <sup>1</sup>

<sup>2</sup> <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2017/12/uppdrag-om-att-motverka-sexuella-trakasserier-vid-hogskolan/>

<sup>3</sup> <https://liu.se/nyhet/i-kolvattnet-av-metoo>

## Sexuella trakasserier i akademien är en jämställdhetsfråga och ett arbetsmiljöproblem

- Trakasserier på grund av kön är den vanligaste formen av utsatthet i akademien, enligt det här studerade forskningsfältet. Sexuella trakasserier förekommer inom alla discipliner i akademien och utsatthet rapporteras av alla grupper (studenter, doktorander, anställda).<sup>4</sup>
- Utsatthet för sexuella trakasserier leder till fysiska, psykiska och yrkesmässiga konsekvenser för individer.<sup>5</sup>
- Forskningsstöd finns för att sexuella trakasserier i akademien kan leda till depression, ångest, posttraumatiskt stressyndrom, fysisk värk, oönskade graviditeter, sexuellt överförbara sjukdomar, ökad alkoholanvändning, försämrade karriärmöjligheter, minskad arbetsmotivation, uppsägning, med mera.<sup>6</sup>
- Det saknas i princip forskning om konsekvenser av utsatthet för sexuella trakasserier för arbetsgrupper, arbetsmiljö och organisationskultur i akademien.
- Underrapportering av utsatthet i prevalensstudier är ett väl dokumenterat och omfattande problem.<sup>7</sup>
- En majoritet av utsatta för sexuella trakasserier rapporterar inte händelserna.<sup>8</sup>
- Forskning om sexuella trakasserier i akademien brottas övergripande med utmaningar kring definitioner, urval, mätmetoder och underrapportering.<sup>9</sup>

---

<sup>4</sup> (Bondestam & Maja, 2018, s. 84)

<sup>5</sup> (Bondestam & Maja, 2018, s. 84)

<sup>6</sup> (Bondestam & Maja, 2018, s. 84)

<sup>7</sup> (Bondestam & Maja, 2018, s. 7)

<sup>8</sup> (Bondestam & Maja, 2018, s. 7)

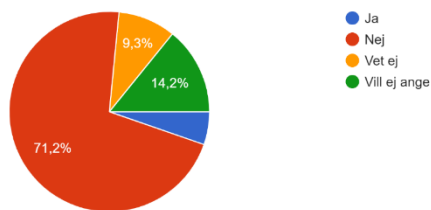
<sup>9</sup> (Bondestam & Maja, 2018, s. 7)

Underlag från senaste undersökningen bland studenter på LiU av studentkårerna  
Nedan följer siffror ur undersökningen kallad LivsLUST som gjorts bland LiU-studenter på de olika fakulteterna och är en följdfråga för de som valt att svara ja på frågan: *Har någon utsatt dig för blickar, kommentarer eller fysisk beröring som upplevts som sexuellt kränkande under din tid på universitetet?*

## MedFak (5,3% ja)

Om du svarat ja på frågorna om mobbning eller sexuellt kränkande, har fallet anmälts?

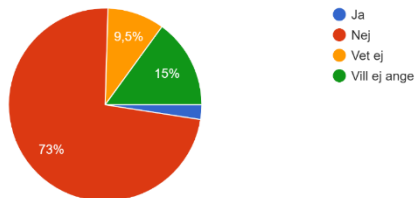
226 svar



## TekFak (2,5% ja)

Om du svarat ja på någon av frågorna om mobbning eller sexuellt kränkande, har fallet anmälts?

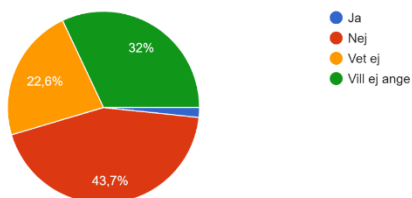
367 svar



## Filfak och UV (1,7% ja)

Om du svarat ja på förra frågorna om mobbning, diskriminering eller sexuella trakasserier, har fallet anmälts?

478 svar



**Totalt: 29 av de 1071 som svarade på frågan svarade ja (2,7%)**

Studentkårerna ser resultatet som problematiskt då det påvisar en stor sträcka mellan när en student blir utsatt och om studenten väljer att anmäla. Det här påvisar att det finns mycket som vi inte känner till och antagligen många studenter som mår dåligt. Kopplat till det här underlaget och tidigare resultat på studentundersökningen<sup>10</sup> skulle vi kårer vilja diskutera hur vi kan jobba vidare på olika sätt för att sänka tröskeln för, ge stöd åt och få studenterna att våga prata och på så vis anmäla om deras upplevelser för det är först då vi kan arbeta proaktivt och preventivt på riktigt och inte bara stanna vid några fina ord på en handlingsplan eller ett strategidokument. Vi tror också att det är viktigt att synliggöra det proaktiva och preventiva arbetet i större utsträckning för att visa på att det är frågor Linköpings Universitet tar på stort allvar och inte bara förlitar sig på att studenter anmäler händelser då det tyder på en ansvarsförskjutning från organisation och ledning till den utsatta individen. Betydligt mer sällan diskuteras det hur organisationer, oberoende av (under)rapportering, ska "bli bättre" för att utsatta individer ska kunna rapportera under trygga former med upprättelse som följd<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> <https://www.student.liu.se/studentundersokning/rapporter?!=sv>

<sup>11</sup> (Bondestam & Maja, 2018, s. 81)

**Från Jämställdhetsmyndighetens rapport: jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet 2019<sup>12</sup>**

Det övergripande målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv, vilket staplas upp i sex mål.<sup>13</sup>

Akademien beskrivs som många gånger ovillig att se problem i den egna kulturen, och försök att problematisera sådant som handlar om akademiska kärnvärden så som vetenskaplig kvalitet, meritokrati och objektivitet möter motstånd. Jämställdhetsarbetet inom högskolesektorn behöver med andra ord, i jämförelse med många andra organisationer, särskilt synliggöra såväl formella som informella maktstrukturer och låta det vara en utgångspunkt i utformandet av åtgärder för att motverka ojämställdhet.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/wp-content/uploads/2019/04/delredovisning-jihu-2019-04-02.pdf>

<sup>13</sup> 1. En jämn fördelning av makt och inflytande Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.  
2. Ekonomisk jämställdhet Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.  
3. Jämställd utbildning Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.  
4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.  
5. Jämställd hälsa Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.  
6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

<sup>14</sup> (Jämställdhetsmyndighetens rapport: jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet, 2019, s. 9)

Fortsatt behov av att utveckla arbetet Jämställdhetsmyndigheten kan, i linje med den tidigare stödfunktionens slutsatser, bekräfta att det problembaserade förhållningssätt som förordats från arbetets start inte fullt ut fått önskat utfall. I enlighet med vad tidigare utredning föreslagit och hur lärosätenas arbete fram till nu har utformats, finns anledning att fortsätta utveckla arbetsätt som bidrar till att förflytta fokus från andel kvinnor och män till insatser som riktar in sig på att förändra kvinnors och mäns villkor.<sup>15</sup>

Jämställdhetsintegreringsarbetet gagnas av att vara ledningsstyrt och att det utgår från lärosätets ledning för att implementeras inom befintlig arbetsorganisation och genom ordinarie processer. Det är ledningen som ska säkerställa att nödvändiga resurser avsätts för den interna samordningen och implementeringen<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> (Jämställdhetsmyndighetens rapport: jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet, 2019, s. 24)

<sup>16</sup> (Jämställdhetsmyndighetens rapport: jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet, 2019, s. 30)

## Frågorna vi önskar att ni tar ställning till

- Hur jobbar LiU proaktivt för att minska antalet fall som sker? Vad är deras kortsiktiga och långsiktiga strategier för att göra universitetet "säkrare"?
- Hur jobbar LiU med att ta hand om de som blivit utsatta? Vad gör de för att hjälpa dem?
- Hur får LiU ut information till studenterna om vart man kan vända sig? Vet de att studenterna har tagit till sig informationen eller har de flesta ingen aning om att man kan få hjälp med detta?
- Ifall ni anser att det är ett problem som behöver hanteras, är ni beredda att satsa resurser för att bättre skapa förutsättningar för att motverka studenters utsatthet inom akademien?
- Är olika grupper som till exempel lika villkor och studenthälsan med i tillräckligt stor utsträckning när frågor som rör värdegrund och annat betydande arbete diskuteras och fastställs?
- Vad anser ni att Linköpings universitet kan göra?
- Vad skulle ni i era olika grupper och roller kunna göra/bidra med?
- Hur kan vi alla bättre samverka?
- Vad gör LiU för att öppna upp den totala tystnadskulturen som uppenbarligen existerar baserat på vår enkät?