

Riskbedömning och analys i arbetet med handlingsplan för
att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad
utsatthet vid KI 2024–2025

Dnr 1-1110/2023



**Karolinska
Institutet**

Karolinska Institutet – Riskbedömning och analys i arbetet med handlingsplan för att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet vid KI 2024–2025

Riskbedömning och analys

Inom ramen för det nationella forsknings- och samverkansprogram (Genusprogrammet) som KI inrättade tillsammans med KTH, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning, genomfördes en enkätstudie som kartlade förekomsten av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor. Mot bakgrunden av resultaten i Genusprogrammets studie tillsammans med resultaten i KI:s medarbetarundersökning samt en lika villkorsenkät riktad till KI:s programstudenter på grund och avancerad nivå, (dnr 1–1106/2021) har rektor beslutat att en handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier ska tas fram (dnr 1–654/2022).

Arbetet med handlingsplanen (1–1109/2023) har bedrivits i enlighet med systematiken i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen (undersökning, riskbedömning, åtgärder och kontroll/uppföljning). För att säkerställa att aktiviteterna i planen utgår från behov vid KI har en riskbedömning och systematisk analys genomförts inledningsvis, där utmaningar och brister i relation till sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet har identifierats. I detta dokument redovisas resultaten och analysen av denna riskbedömning.

Arbetet har tagit avstamp i frågorna: Hur kommer/har du i din roll kommit i kontakt med genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier? Vad ser du för utmaningar och utvecklingsområden i relation till dessa frågor? Vilka åtgärder förslår du/skulle du vilja se?

Tidigare genomförda undersökningar som har beaktats i arbetet är: UHR:s rapport "Universitets och högskolors arbete mot sexuella trakasserier", rapport 2019:2, Diskrimineringsombudsmannens (DO:s) rapport: "Undersök, åtgärda och utbilda. En analys av universitets och högskolors arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering av studenter" Rapport 2022:5, undersökningar genomförda av KI Postdoc Association (KIPA), Junior Faculty, pilotundersökning av lika villkor för studenter på grund- och avancerad nivå (Dnr: 1–1106/2021), studien "Vad innebär nolltolerans i praktiken" samt dokumentation från dialog med företagshälsovården.

Arbetsgruppen har bestått av sakkunniga från FIR, UFS, HRA. Arbetsmöten har även hållits med student- och doktorandombuden, representanter från Junior Faculty's Equity Focus Group, KI postdoc associations (KIPA) Diversity and Inclusion Officer, ordförande för Medicinska Föreningens doktorandsektion (DSA). De identifierade utmaningarna finns presenterade tematiskt nedan.

Karolinska Institutet – Riskbedömning och analys i arbetet med handlingsplan för att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet vid KI 2024–2025

Ärendehantering process	Ärendehantering resultat
Avsaknad av/brister i vägledning, stöd och riktlinjer för institutionerna	Få ärenden leder till åtgärder, upplevelser av att inget händer
Oklarheter kring delegation och ansvar på olika chefsnivåer, krav och förväntningar i olika roller, vem som ska göra vad i en utredning	Bristande återkoppling, oklart för involverade vad som händer, var ärenden tar vägen
Decentraliserad hantering nära ärendena är positivt men det finns en bristande/avsaknad av återkoppling centralt och helhetsgrepp vid KI vilket riskerar att skapa olika arbetssätt i olika delar av organisationen	Personer far illa, känner sig ifrågasatta och deras känslor tas inte omhand i ärendehantering
KI:s roll som utbildningsanordnare eftersatt i systematik och ärendehantering	Uppdelning av juridiska frågor och arbetsmiljöfrågor leder till en avsaknad av insatser kring arbetsmiljön om inte juridiken fastställer trakasserier
Oklarheter och dilemman i HR:s uppdrag och ansvar att stödja eller anmäla/utreda chefer	
Oklarheter kring anonymitet, vem som vet, vilka uppgifter som behövs	
Oklart hur dokumentationen ska se ut	
Oklart hur det digitala ärendehanteringssystemet ska fungera för dessa frågor	

Kunskap och kommunikation

Osäkerhet hos chefer, lärare och ansvariga inom utbildningsorganisationen, behov av stöd

Liten/bristande kunskap om hur ärenden ska hanteras vid KI

Osäkerhet kring hur uppförandekoden "code of conduct" ska omsättas i praktiken

Avsaknad av kunskap och dialog om hur KI lever upp till och arbetar för att leva upp till sin värdegrund i det dagliga arbetet

Bristande information till nyanställda, studenter och doktorander

Bristande information till etablerade anställda och studenter

Karolinska Institutet – Riskbedömning och analys i arbetet med handlingsplan för att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet vid KI 2024–2025

Bristande information om hur personer som upplever sig utsatta ska gå till väga, hur ärenden ska rapporteras, vem det går att vända sig till och hur ansvarsutkrävande och åtgärder ser ut

Bristande kunskap hos de som ska utreda eller agera, kollegor, chefer, lärare, kursansvarig

Förtroende

Bristande tilltro till arbets- och studerandeorganisationens engagemang, bristande ledningsinitiativ

Betoning på positiva resultat, "relativa antalets strategi". Det är få anmälningar, alltså är det inget problem, skapar ett bristande förtroende för organisationens vilja att arbeta med dessa frågor

Bristande tilltro till arbetsgivare- och utbildningsanordnares förmåga, tid och resurser för att hantera frågor inom detta område

Särkoppling i organisationen, "nolltolerans" kommuniceras men i praktiken finns tolerans

Osäkerhet och rädsla för att inte vara tillräckligt anonym när mycket personliga uppgifter om arbetsplats och position är inkluderad i undersökningar