

Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025

Dnr 1-1109/2023

Gäller fr.o.m. 2024-01-01





Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025

Innehåll

Inledning	3
Förekomst av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI.	3
Identifierade utmaningar och insatsbehov vid KI.....	4
Ärendehantering	4
Kunskap och kommunikation.....	5
Förtroende – systematik och uppföljning.....	5
Aktiviteter.....	6

Diarienummer:
Dnr 1-1109/2023

Dnr föreg. version:
-

Beslutsdatum:
2023-12-12

Giltighetstid:
2024--2025

Beslut: Rektor

Dokumenttyp:
Handlingsplan

Handläggs av avdelning/enhet:
Universitetsförvaltningen, Fakultetskansliet och
internationella relationer, Kansliet för
hållbarutveckling och lika villkor

Beredning med:
Programdirektorer och
Grundutbildningsansvariga, Vicerektor för
forskarutbildning, Avdelningen för utbildning och
forskarutbildningsstöd, Arbetsmiljönämnden,
Central samverkan, HR-avdelningen, Junior
Faculty, KI Postdoc Association, Medicinska
föreningens doktorandsektion, Student- och
doktorandombuden.

Inledning

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 att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier sker utifrån rådande lagar och är i linje med KI:s Strategi 2030 (dnr 1–928–/2017) samt Inriktningen för jämställdhetsintegrering vid Karolinska institutet 2023–2025 (dnr 1–791/2022).

Förekomst av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI

Resultaten i Genusprogrammets studie som publicerades år 2022, visade att KI:s resultat är i linje med övriga högskolesektorn. Fem procent av de anställda och studenterna svarade att de någon gång under de senaste 12 månaderna hade blivit utsatta för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet på sin arbets- eller studieplats. I gruppen under 30 år svarade 9 procent ja på frågan. Enkäten innehöll många olika frågor och flera angav att de har varit med om specifika beteenden som kan klassas som sexuella trakasserier än som svarade ja på frågan om de varit utsatta för icke önskvärd sexuell uppmärksamhet.

Liknande frågor ställdes i en särskild lika villkorsenkät som sändes ut i en svensk och engelsk version till alla programstudenter vid KI år 2022 (från och med andra terminen). I den svenska versionen angav 18 personer (ca 3 procent) att de hade blivit utsatta för sexuella trakasserier medan 88 personer (14 procent) svarade att de hade upplevt någon form av oönskad uppmärksamhet av sexuell karaktär. Fyra kvinnor och två män angav att de utsatts för sexuellt tvingande handlingar. I gruppen under 30 år samt de som uppgav att de tillhörde en minoritet kopplad till etnisk tillhörighet, nationell identitet och/eller hudfärg var andelen som upplevt utsatthet för sexuella trakasserier högre än i grupperna över 30 år och icke-minoritet.

I 2022-års medarbetarundersökning var frågan formulerad enligt följande: "Jag upplever min institution/motsvarande som en arbetsplats fri från diskriminering oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller ålder.

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025

Samt fri från sexuella trakasserier.” Svartalternativen var graderade 1–6, där 6 är helt fri från diskriminering och sexuella trakasserier. 52 procent instämde helt i att deras arbets- och studieplats var fri från diskriminering och sexuella trakasserier, vilket innebar att 48 procent inte gjorde det. De respondenter som svarade 1–3 på frågan fick en följdfråga om vilken typ av handling de hade blivit utsatta för de senaste 12 månaderna. På denna följdfråga svarade 12 respondenter, 0,02 procent, att de blivit utsatta för sexuella trakasserier.

Hur de olika resultaten kan förstås i relation till varandra har inte blivit systematiskt genomlyst. I arbetet med handlingsplanen har emellertid oro och rädsla för att inte vara tillräckligt anonym i KI-interna undersökningar riktade till anställda identifierats som en utmaning som kan påverka hur respondenterna svarar och vara en förklaring till den längre nivån i medarbetarundersökningen.

Det finns också flera skillnader i frågekonstruktionen som sannolikt påverkar svaret. En skillnad är att frågorna i Genusprogrammets undersökning är konstruerade som ja/nej-frågor medan de i medarbetarundersökningen är graderade där endast de som svarar 1–3 kvalificerar sig för följdfrågan om typ av diskriminering eller trakasserier. De som svarat 4 och 5 men alltså inte 6 som innebär helt fri, får inte någon följdfråga.

En annan skillnad rör frågeformuleringen. Det är belagt i tidigare forskning att färre svarar jakande på en fråga om de blivit utsatta för sexuella trakasserier än på frågor om konkreta handlingar som kan kategoriseras som sexuella trakasserier.

Trots skillnaderna i resultat konstaterar KI att det finns ett behov av att komma till rätta med den problematik rörande genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier som Genusprogrammets enkätstudie visar.

Identifierade utmaningar och insatsbehov vid KI

Arbetet med handlingsplanen har bedrivits i enlighet med systematiken i arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen och tagit sin utgångspunkt i en gemensam inventering och analys av risker och utmaningar i arbetet med att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier. Därefter fortsatte arbetet med att identifiera insatsbehov som svarar mot dessa utmaningar. De olika utmaningarna och insatsbehoven presenteras kortfattat tematiskt nedan, mer information finns dokumentet ["riskbedömning och analys av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier" \(dnr 1-1110/2023\)](#).

Ärendehantering

Utmaningar:

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025

- Otydlighet i hur ärenden hanteras – processen
- Brister i resultat av ärendehantering – utfallet

Insatsbehov:

- Adressera och avhjälpa de utmaningar som identifierats i ärendehantering, både avseende otydlighet i processen för ärendehantering det vill säga hur ärenden hanteras, och i utfallet, i form av få eller oklara åtgärder.

Kunskap och kommunikation

Utmaningar:

- Bristande information till olika målgrupper
- Osäkerhet. Stort behov av stöd både hos de som upplever sig utsatta, hos de som kommer i kontakt med ärenden och som ska utreda samt de som har ett ansvar att åtgärda.

Insatsbehov:

- Förtydligad och utvecklad information roller, rutiner ansvar vid ärendehantering för olika målgrupper: den som upplever sig utsatt, ska hantera eller på annat sätt berörs av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier.
- Information till nya studenter och medarbetare, inklusive doktorander.

Förtroende – systematik och uppföljning

Utmaningar:

- Bristande tilltro till arbetsgivare- och utbildningsanordnares förmåga, tid och resurser för att hantera frågor inom detta område.
- Osäkerhet och rädsla för repressalier och att känsliga personuppgifter sprids till andra än de som utreder ärendena. Oro för att inte vara tillräckligt anonym i medarbetarundersökningen och andra undersökningar där personliga uppgifter och information om arbetsplats och position är inkluderad.

Insatsbehov:

Insatserna för att avhjälpa de identifierade bristerna i förtroende bedöms inte kunna avgränsas till ett enskilt insatsområde utan ses som ett sammantaget resultat av insatserna kopplade till en utvecklad ärendehantering, ökad kunskap och förbättrad kommunikation, tillsammans med en utvecklad systematik i arbetet med aktiva åtgärder och uppföljning.

KI:s uppförandekod "Code of Conduct"

Uppdraget att undersöka om det finns behov av att förtydliga KI:s uppförandekod, den så kallade Code of Conduct och KI:s värdegrund för

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025

medarbetare och studenter, samt implementeringen av dessa finns med i uppdragsbeskrivningen.

Aktiviteter

Nedan redovisas aktiviteter för de identifierade insatsområdena

Insatsområde	Tidplan	Berörd avdelning/enhet	Uppskattade resurser
Ärendehantering			
<p>Tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utveckla och förtydliga ärendehantering, processer, rutiner och ansvarsfördelning vid anmälan, utredning, dokumentation, åtgärder, återkoppling och uppföljning för studenter och medarbetare inklusive det webbaserade ärendehanteringssystemet. • Utveckla och förtydliga informationen och stödet till den som anmäler/har utsatts samt den som utreder. • Utveckla och förtydliga processer och rutiner vid utredning och åtgärder vid anonyma anmälningar. • Förtydliga rutiner vid upplevelse av repressalier. 	2024–2025 mars–mars	HRA, UFS och FIR i samverkan	10 procent projektledning 5 procent per medverkande enhet/avdelning. Genomsnittlig belastning
Kunskap och kommunikation	Tidplan	Berörd avdelning/enhet	Resurser
Lika villkor (inkl. sexuella trakasserier och genusbaserad.	Vår 2024	HRA,	Del av projektet

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025

utsatthet) ingår i introduktionspaket till nya medarbetare inklusive doktorander.		i samarbete med FIR	pre-onboarding
Lika villkor (inkl. sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet) ingår vid introduktionen av nya studenter.	2024	UFS i samarbete med FIR	
Sammanställa rapport över KI:s resultat i Genusprogrammet.	2024	FIR	
Systematik, aktiva åtgärder och uppföljning	Tidplan	Berörd avdelning/enhet	Resurser
Utveckla och införa en process för att sammanställa statistik över rapporterade händelser på området diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier, kränkningar, både anonyma och icke-anonyma anmälningar.	2024–2025 mars–mars	HRA, UFS och FIR i samverkan	Ingår i arbetsgruppens uppdrag som är första insatsen i denna plan
Undersöka möjligheten att utveckla frågor om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i KI:s medarbetarundersökning och i, och andra relevanta undersökningar, för att få tydligare underlag av risker för sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet	2025	HRA, UFS, FIR samverkan	Till största del inom ordinarie arbete med medarbetarundersökningen
Utveckla samordningen av uppföljningen inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) och aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen som omfattar sexuella trakasserier.	2024–2025	HRA, UFS, FIR i dialog med Arbetsmiljönämnden.	Ingår i arbetsgruppens uppdrag som är första insatsen i denna plan
KI:s Code of Conduct och värdegrund	Tidplan	Berörd avdelning/enhet	Resurser
Undersöka om det finns behov av att förtydliga KI:s uppförandekoden så kallade Code of Conduct och KI:s värdegrund för	2024–2025 oktober – april	Samverkan mellan HRA, UFS och FIR–	5 procent för samordnare/

Karolinska Institutet – Handlingsplan för att motverka genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier vid KI 2024–2025

medarbetare och studenter, samt implementeringen av dessa.		HULV. Utse samordnare/ projektledare	projektle dare
--	--	---	-------------------