



UPPSALA
UNIVERSITET

**Undersökning om förekomsten av
kränkningar på grund av kön
och sexuella trakasserier
vid Uppsala universitet**

- resultatpresentation

Anne-Marie Morhed

Den 1 mars 2002 fick filosofie doktor Anne-Marie Morhed uppdraget att undersöka förekomsten av sexuella trakasserier vid Uppsala universitet. Detta är hennes slutrapport.

Rapportens författare ansvarar för undersökningens uppläggning, genomförande och slutsatser samt för presentationen.

Undersökning av förekomsten av kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier vid Uppsala universitet – resultatpresentation av Anne-Marie Morhed

Innehåll:	2
Förord	3
Sammanfattning och slutsatser	5
I Inledning	7
1. Uppdraget	7
1.1 Syfte	7
1.2 Metod	7
1.3 Teoretisk utgångspunkt och definitioner	8
1.4 Genomförande, tidsram och referensgrupp	9
2. Rapportens uppläggning	9
II Resultatrapport	10
3. Metodologiska reflexioner	10
3.1 Metodens räckvidd	10
3.2 Från teoretisk konstruktion till mätbarhet	11
4. Empiriska resultat	14
4.1 Urvalsförfarande och svarsfrekvens	14
4.2 Trakasserier på grund av kön	18
4.3 Universitetets åtgärdsprogram	30
<u>Bilagor</u>	
1. Beställning av urval	31
3. Känt bortfall	33
4. Enkla frekvenser	34
5. Tabeller	49

Förord

Att undersöka och angripa kränkningar på grund av kön och sexuella trakasserier är att ge sig in i ett mångfacetterat problemområde. Dels tycks det inte finnas någon exakt beskrivning av vad som menas med könskränkningar och inte heller vilken term som är mest lämplig att använda: könskränkningar eller sexuella trakasserier. Vad som utgör sexuella trakasserier tyckas emellertid subjektivt definierat, dvs. den som utsätts för sexuella trakasserier sätter själv sina gränser för vad som är könskränkande¹. Dels rymmer begreppet flera olika typer av handlingar, där somliga är direkt och individuellt riktade och andra mer kollektivt drabbande. Det syftar i sin tur på både sexualiserade handlingar och beteenden som mera allmänt utpekar kön på ett kränkande sätt, exempelvis att ett visst arbete inte skulle kunna utföras av kvinnor just därför att de är kvinnor. Lagen talar om två olika typer av trakasserier: handlingar av sexuell natur och könskränkningar. Det angreppssätt vi valt i den här undersökningen och även i andra undersökningar under de senaste åren ligger nära lagstiftningens, som vid närmare betraktande inte enbart hämtar sin förståelse från individens gränssättning. Lagen utgår även ifrån att det finns en s.k. objektiv grund för sexuella trakasserier, nämligen en samhällelig genusordning där kvinnor och män ställs i ett under- respektive överordningsförhållande.

Uppdraget att undersöka förekomsten av sexuella trakasserier och könskränkningar vid Uppsala universitet gavs av rektor på initiativ av universitetets jämställdhetskommitté. I uppdraget ingick att finna ett rimligt och åtgärdsrelevant förhållningssätt till sexuella trakasserier och könskränkningar – ett underlag som jämställdhetskommittén kan arbeta vidare med i syfte att bekämpa oönskade beteenden på grund av kön.

Det primära undersökningsproblemet var att få en bild av sexuella trakasseriers/könskränkningars utbredning och förekomst bland Uppsala universitets verksamma studenter, doktorander och anställda. I förlängningen skulle detta bidra till en diskussion om vad könstrakasserier betyder för arbetsmiljön och hur åtgärderna mot dessa också skall kunna intensifieras.

Den teoretiskt intressanta frågan och det praktiska problemet handlar om hur den genusordning upprättas och reproduceras som i vissa lägen gör kön kontroversiellt i den akademiska miljön. Historiskt vittnar svårigheter för kvinnor att accepteras som intellektuellt jämbördiga med män om hur könet tagits som intäkt för att hindra kvinnor från akademisk framgång. Här handlar det inte bara om förlegade uppfattningar om mäns och kvinnors olika intellektuella förmågor (könsfördomar) eller om trakasserier av ”sexuell natur”. I praktiken kan kön också vara kontroversiellt när det finns positiva spänningar mellan människor: attraktion eller förälskelse. Kärlek kan på olika sätt bli störande och/eller stötande i en arbetsmiljö där relationer förväntas vara professionella och kollegiala. Likaså spelar olika maktordningar och prestationskrav roll för vilken könskultur som i praktiken utvecklas i arbetsmiljön.

Empiriskt undersöks problemområdet med hjälp av en enkät som riktar sig till tre undersökningskategorier, nämligen anställda, doktorander och studenter. Enkätformen erbjuder kanske inte de bästa möjligheterna att reda ut frågor om de sexuella trakasseriernas karaktär och produktionsbetingelser. Här är den kvalitativa undersökningsmetoden som går på djupet

¹ Individens sätter själv gränsen för vad som är kränkande, enligt det synsätt som JÄMO och EU-kommissionen anser finnas i svensk lag och i EU-lagstiftning. Se jämställdhetslagen rev. 1 juni 1998.

överlägsen, eftersom den opererar i ett betydligt rikare material än enkäten, och kan fånga varje individs unika erfarenheter. Men enkäten är viktig för frågan om hur pass utbrett fenomenet är, vilka skillnader som kan finnas mellan olika grupper i universitetsmiljön och för att testa relevansen av olika typer av teoretiska inringningar av undersökningsproblemet. Enkäten fångar även i någon mån in kvalitativa aspekter eftersom den också inspirerat mer än hälften av alla som svarat att skriva en berättelse om sin syn på enkätens frågeställningar. Ett rikt material av intressanta berättelser förstärker betydelsen av enkätens förkodade svar. Det kvalitativa materialet ingår emellertid bara som ett par illustrationer i denna rapport.

I projektet har flera personer deltagit. Närmast knutna till projektarbetet har varit fil mag. Christina Björkenwall Starrost och fil mag. Teresa Uggla som medverkat i urvalet av undersökningspersoner och skött själva datainsamlingen och datakörningarna. I tabellbearbetningarna har också dataingenjören Karm Kerrou medverkat. För projektets utformning och denna rapport har jag själv svarat. Preliminära versioner av rapporten (2003-11-04 respektive 2004-12-12) har föredragits för rektor vid Uppsala universitet vid två tillfällen, senast 17 jan 2005.

Knivsta 2006-02-21

Fil dr Anne-Marie Morhed

Sammanfattning och slutsatser

Undersökningen av sexuella trakasserier vid Uppsala universitet genomfördes våren 2003 genom en enkätundersökning till ett urval (tot. 2000 individer) av anställda, doktorander och studenter vid universitetets respektive vetenskapsområden samt administrationen. Svarsfrekvensen i respektive kategori varierar mellan 59 och 69 procent. Om vi delar upp kategorierna på kön varierar svarsbenägenheten mellan 49 och 70 procent. Kvinnorna har generellt högre svarsfrekvens än männen och de anställda har i genomsnitt svarat i c. 10 procentenheter högre grad än doktoranderna och studenterna.

I måttet för att identifiera sexuella trakasserier/könskränkningar har vi tagit fasta på om handlingen uppfattas som trakasserande, är en könskränkande handling och/eller är en handling av sexuell natur. "Måttet" utgörs huvudsakligen av tre olika variabler, nämligen respondenternas under de senaste fem årens (1) upplevelser av könsrelationer i arbetsituationen, som i sin tur fångas med hjälp av frågor om fördelar och nackdelar med att vara man respektive kvinna på arbetsplatsen, hur man ser på parrelationer på arbetsplatsen liksom på sexuella skämt, (2) erfarenheter av nedsättande behandling i samband med arbetet samt (3) utsatthet för oönskad sexuell uppmärksamhet. Kvinnorna tenderar, både individuellt och som grupp, att se sig själva som betydligt mer diskriminerade än männen, liksom att se männen som betydligt mer favoriserade än dem själva som individer och som kvinnor. Mest utbredd är denna föreställning inom humaniora – samhällsvetenskap. Vidare ger kvinnorna i kategorierna anställda och doktorander i högre grad än männen uttryck åt en uppfattning om att parrelationer kan vara störande för arbetsmiljön. Denna uppfattning är likaså tydligast inom det humanistiska – samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet. Sexuella skämt höjer inte alltid stämningen på en arbetsplats. Tvärtom varierar såväl förekomst som inställning till dessa skämt med kön och vetenskapsområde. Sexuella skämt är vanligast inom vetenskapsområdet teknik och naturvetenskap, vilket indikerar att sådana skämt förekommer och accepteras mer i mansdominerade miljöer än i kvinnodominerade. Den lokala könskulturen spelar uppenbarligen en viktig roll för hur kön och könsrelationer uppfattas i praktiken.

På variabeln "erfarenheter av nedsättande behandling på grund av kön" framgår att c: a 1/5 av de anställda kvinnorna och drygt 1/4 av de kvinnliga doktoranderna samt ungefär 1/7 av de kvinnliga studenterna har upplevt att de blivit nedsättande behandlade i arbetet därför att de är just kvinnor. Andelen kvinnor inom respektive kategori som ansett att de har blivit ignorerade eller inte tagna på allvar ligger på ovannämnda nivåer. Kvinnliga anställda anser också i motsvarande grad att deras arbete har undervärderats. Männen i respektive kategori säger sig däremot inte ha diskriminerats pga. sin könstillhörighet. Detta resultat kan emellertid inte tolkas som om de saknar erfarenheter av nedsättande behandling.

Den variabel som mäter "trakasserier av sexuell natur" visar tydligt att det huvudsakligen är de kvinnliga doktoranderna som utsatts för sådana närmanden som varit oönskade och uppfattats som trakasserande. På 7 av 14 items redovisar mellan 6 och 14 procent av de kvinnliga doktoranderna att de har utsatts för sexualiserade handlingar. För kategorierna anställda respektive studenter överstiger procentandelen fem procentenheter i två fall vardera. Så en slutsats som kan dras är alltså att det företrädesvis är de kvinnliga doktoranderna som har de mest

omfattande erfarenheterna av sexuella trakasserier. Men på en direkt fråga om respondenterna någon gång blivit utsatta för sexuella trakasserier vid Uppsala universitet säger 9 procent av de anställda kvinnorna, 13 procent av de kvinnliga doktoranderna och 4 procent av de kvinnliga studenterna att de har det. Motsvarande upplevelser understiger tre procent av männen i respektive kategori. En slutsats av denna jämförelse kan vara att den s.k. objektiva mätningen av erfarenheter av sexualiserade handlingar överensstämmer relativt väl i omfattning med respondenternas egna bedömningar av huruvida de blivit sexuellt trakasserade vid Uppsala universitet.

Undersökningens resultat kan av undersökningstekniska skäl inte redovisas i en enda "sann" siffra som anger frekvensen sexuellt trakasserade vid Uppsala universitet. Skälet är att det helt enkelt inte finns någon sådan exakt "sanning". Med det tredelade mått vi valt på sexuella trakasserier/könskränkningar kan vi säga att en betydligt större grupp av kvinnorna har erfarenheter av könskränkningar än av trakasserier av sexuell natur. Bland de anställda omfattar siffran för könskränkningar c. 20 procent och trakasserier av sexuell natur mindre än 10 procent. Bland de kvinnliga doktoranderna är motsvarande siffror över 25 procent respektive knappt 15 procent och bland de kvinnliga studenterna mindre än 10 procent respektive drygt 5 procent. Även om procentandelarna är vagt preciserade talar ändå materialet sitt tydliga språk.

Universitetets åtgärder mot sexuella trakasserier måste för det första bli betydligt mer allmänt kända än vad som framkommer i denna undersökning. Mest informerade tycks anställda kvinnor vara med 40 procent säger sig känna till universitetets åtgärdsprogram. Därefter kommer de kvinnliga doktoranderna där knappt 30 procent uppgivit att de känner till programmet. Minst informerade framstår i sin tur de kvinnliga studenterna där knappt 10 procent sagt sig känna till programmet. Könsskillnaden är märkbar, inte minst bland doktoranderna, där manliga doktorander är betydligt mindre informerade än de kvinnliga doktoranderna.

För det andra måste universitetets åtgärder riktas mer strategiskt mot den kategori som enligt undersökningen är allra mest utsatt för sexuella trakasserier och könskränkningar, nämligen de kvinnliga doktoranderna inom universitetets alla vetenskapsområden. Sexuella trakasserier/könskränkningar hänger tydligt ihop med ålder, kön, karriär och beroendeställning till överordnad (handledare/professor). Doktorandkategorin är i denna mening den grupp som tydligast är utsatt för både sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön. Kvinnliga anställda däremot är inte lika direkt utsatta för sexuella trakasserier utan relaterar oftare sexuella kränkningar till något som hänt dem tidigare i arbetslivet. De kvinnliga anställda betonar andra typer av könskränkningar, de som mera direkt hänger ihop med bristande jämställdhet i löne- och karriärhänseende. De kvinnliga studenternas relativt låga ålder (20-25 år) gör i sin tur att de inte har tillräcklig distans och erfarenhet för att värdera sina tillkortakommanden som just könskränkningar. Studenterna har nog större erfarenhet av sexuella trakasserier än av könskränkningar i nämnda mening. Emellertid skiljer sig studenternas situation från doktorandernas. Studenternas arbetsmiljö skiftar oftare än doktorandernas, liksom deras lärare och kurskamrater. De kommer kanske inte lika "nära" dem som har makt att kränka sexuellt.

I Inledning

Denna rapport bygger på data som samlades in under våren och försommaren 2003 genom en enkät till anställda, doktorander och studenter vid Uppsala universitet. Undersökningen har gjorts på uppdrag av universitetets rektor och på initiativ av universitetets jämställdhetskommitté. Undersökningens data är huvudsakligen av kvantitativt slag och presenteras som ”hårda” data. De illustreras i förekommande fall med hjälp ”mjuka” data som erhållits genom de berättelser som ett stort antal respondenter avgivit i den avslutande öppna frågan om egna perspektiv på enkätens övergripande frågor om sexuella trakasserier och/eller könskränkningar.

1. Uppdraget

1.1 Syfte

I uppdraget ingick att genomföra en enkätundersökning av det som jämställdhetslagen kallar sexuella trakasserier och/eller trakasserier på grund av kön och som även kan benämnas könskränkande behandling. Det övergripande syftet var att förbättra kunskapsunderlaget för att effektivisera universitetets åtgärder mot sådana trakasserier och kränkningar. Undersökningen omfattar både studenter och anställda fördelade på kategorierna studenter i grundutbildningen, doktorander² och (övriga) anställda³.

Enkätens utformades med det deskriptiva syftet att fånga bilden av de sexuella trakasseriernas förekomst, omfattning och variation i universitetsmiljön.

1.2 Metod

Totalt valdes omkring 2000 kvinnor och män från hela universitetsområdet ut för att svara på enkäten. De representerar totalt tio olika strata baserade på dels en indelning av universitetet i arbetsområdena humaniora, medicin och naturvetenskap samt övrig verksamhet utanför vetenskapsområdena, dels urvalskategorierna studenter, doktorander och anställda.⁴ Urvalet gjordes med hjälp av OSU (obundet slumpmässigt urval).

Materialet samlades in med tre olika, innehållsligt helt jämförbara enkäter⁵, en till varje undersökningskategori. Enkäten har en bred ansats för att kännas meningsfull att besvara för alla oberoende av egna erfarenheter av sexuella trakasserier. Den breda ansatsen är också nödvändig för att ringa in problemet könsbaserade trakasserier. I frågebatterierna finns frågor om attityder till och erfarenhet av sexuella yttranden och skämt och olika typer av könskränkande behandling i studie- eller arbetsmiljön. Det mått som används för att beskriva trakasserier på grund av kön fördelar sig på tre olika variabler, nämligen respondenternas under de senaste fem årens (1)

² I kategorin finns samtliga registrerade doktorander oavsett försörjningsform. Här kan alltså finnas doktorander på doktorandtjänst och utbildningsbidrag samt med annan typ av finansiering.

³ Anställda utom doktorander.

⁴ Se bilaga 1.

⁵ Se bilagorna 2 a-c.

upplevelser av könsrelationer i arbetssituationen, (2) erfarenheter av nedsättande behandling i samband med arbetet samt (3) utsatthet för oönskad sexuell uppmärksamhet. Den första variabeln mäter hur individen utifrån sin egen erfarenhet uppfattar om könstillhörigheten är till fördel eller nackdel för henne/honom i olika situationer. Den andra variabeln mäter respondentens egna erfarenheter av att ha blivit kränkt på arbetsplatsen pga. hans/hennes könstillhörighet. Den tredje variabeln mäter i sin tur om och/eller på vilket sätt respondenten har blivit utsatt för trakasserier av s.k. sexuell natur. Enkäten innehåller även en direkt fråga om huruvida respondenten anser sig ha blivit sexuellt trakasserad vid Uppsala universitet.

I bearbetningen av det tredelade måttet på sexuella trakasserier/könskränkningar har vi valt att redovisa variablerna för sig. Av teoretiska skäl avstår vi från att empiriskt beskriva utbredningen och förekomsten av sexuella trakasserier/könskränkningar i numeriska index som uppbyggs på ”måttet” i sin helhet. Skälet är att sådana index tenderar att övervärdera storleken på det undersökta problemet. Ju fler variabler som indexeras desto större andel av individerna har chans att bli infångade som trakasserade.⁶

Enkäten undersöker också respondenternas kännedom om universitetets stödåtgärder för att motverka och begränsa trakasserier på grund av kön. Enkäten besvarades anonymt och bearbetades med hjälp av statistikprogrammet SPSS.

1.3 Teoretisk utgångspunkt och definitioner

Som kunskapsunderlag för studien finns såväl andra genomförda studier av sexuella trakasserier vid universitet och högskolor⁷ som resonemang i andra, mer omfattande studier av sexualisering, sexuell interaktion, könsstereotypisering och genusförhållanden inom universitetsvärlden⁸. Den redan kända modellen, som bl. a utarbetats av Ninni Hagman⁹ och som har benämnts sextrakasseritrappan, kompletterades med öppenhet för mer komplexa sammanhang mellan begrepp och företeelser som könsdiskriminering, ovälkommet sexuellt uppmärksammande, könsidentitet och sexuell attraktion. Att söka hitta en ny och öppnare definition, som inte ensidigt bygger på en gradering av könskränkningar från mentala (mildare former) till fysiska (grövre former) av könsbaserade trakasserier var alltså viktigt. I sammanfattningen återfinns ett

⁶ Här finns ett redovisningsproblem som gör att jämförelser mellan olika undersökningar av sexuella trakasserier kan vara svår att göra. Vissa, t ex Eva Lundgrens utredning ”Slagen dam” redovisar mycket höga siffror, som troligtvis bygger på indexering.

⁷ Se t ex redovisningen i *Studiemiljö och kön - En kartläggning av förekomsten av könsrelaterade trakasserier bland studenter och doktorander vid Göteborgs universitet*, Gunnel Hensing/Charlotte Larsson, 1998, Ann Frisell, *Sexuella trakasserier riktade mot kvinnliga studenter vid Stockholms universitet*, Stockholms universitet 1992.

⁸ Anna Wahl & Charlotte Holgersson, *Det ordnar sig alltid: arbetsbok kring frågor om organisation och kön*, Studentlitteratur 2004, *Kvinnofrid: regeringens proposition 1997/98:55*, 1998, Eva Mark, ”Vad är sexuella trakasserier?”, Göteborgs universitet 1997, Liisa Husu, *Sexism, support and survival in academia: academic women and hidden discrimination in Finland*, Helsingfors university 2001, Anna-Karin Rooth, *Sexuella trakasserier finns det hos oss?* 1994, Inga-Britt Törnell: ”JÄMO har ordet om sexuella trakasserier i arbetslivet”, *Jämsides* 1987, ”Sex på jobbet: om attraktion och trakasserier”, *Ottar* 4/88, Eva Lundgren, ”Samspel, maktkamp och sexualisering : om 42 präster i norska kyrkan” , *KVT* 2/89

⁹ Ninni Hagman, *Sextrakasserier på jobbet – myter – fakta – råd*, 1988, *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk?: Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv*, 1995.

resonemang om hur vi i stöd av den här undersökningen kan uppfatta sexuella trakasserier/könskränkningar.

1.4 Genomförande och referensgrupp

Projektledare för studien har varit fil dr Anne-Marie Morhed (universitetslektor på Institutionen för informationsvetenskap) och det praktiska genomförandet av enkätstudien har letts av fil marg Christina Starrost Björkenvall. I arbetet med bl.a. datainmatning och datakörningar också fil mag. Teresa Ugglar varit engagerad samt i arbetet med tabellpresentationen dataingenjören Karim Kerrou.

Till kartlägningsprojektet var också en referensgrupp knuten för att diskutera och lägga synpunkter på undersökningsdesign (metod mm), enkätens och intervjuguidens utformning samt det empiriska genomförandet. Denna referensgrupp har haft tre möten innan enkäten skickades ut.

2 Rapportens uppläggning

Avrapporteringen inleds med några teoretiska och metodologiska reflexioner som har att göra med undersökningens begränsningar och tolkningsmöjligheter. Därefter följer den empiriska redogörelsen och ett försök att analysera undersökningens huvudproblem, nämligen trakasserier på grund av kön. I sammanfattningen, som inleder rapporten, presenteras huvudresultatet och där förs också en kortfattad diskussion om detsamma.

II Resultatrapport

I det följande redovisas resultatet av undersökningen. Avsnittet inleds med några metodologiska reflexioner som har att göra med dels den undersökningsteknik som valts, dels överensstämmelsen mellan begreppet sexuella trakasserier/könskränkningar, de operationella definitionerna samt de empiriska mätningarna av desamma.

3. Metodologiska reflexioner

3.1 Metodens räckvidd

En undersökning av sexuella trakasserier/könskränkningar har flera begränsningar som ligger i själva metoden. En viktig begränsning, och kanske den allra viktigaste, är det s.k. *validitetsproblemet*. Hur kan vi vara säkra på att respondenterna har uppfattat frågorna på det sätt som vi förutsatt i undersökningen, dvs. huruvida frågorna just mäter respondenternas upplevelser av sexuella trakasserier/könskränkningar. I den öppna avslutande frågan går det att urskilja ett tydligt könsmonster i hur kvinnor och män uppfattar undersökningens problem. Kvinnor är överhuvudtaget mer benägna att se sextrakasserier/könskränkningar som något som har med deras underlägsenhet gentemot männen att göra, medan männen har svårare att ta till sig denna maktdimension. I kvinnors förståelse kan det handla om störning som påverkar inte bara glädjen i arbetet utan lägger också mera långsiktig sordin på relationen till arbetskamraterna:

När jag utsattes för oönskade sexuella anspelningar blev jag upprörd, störd i mitt arbete och tyckte att det var mindre roligt att gå till jobbet.
Min känsla av ovilja försvann efter ett tag (ungefär en månad). Å andra sidan upplever jag att den stora medvetenheten om, rädslan för särbehandling, diskriminering pga. kön osv., leder till ett mindre hjärtligt umgänge.

Könsdiskriminering i mäns formulering kan ibland lika gärna handla om upplevelsen av kränkning genom jämställdhetsåtgärden ”positiv” särbehandling av kvinnor:

Jag upplever det som diskriminerande med kvinnlig positiv särbehandling vid tjänstetillsättningar.

Även om vi har undersökt kvinnors och mäns erfarenheter av sexuella trakasserier med samma mätinstrument så kan vi alltså inte utgå ifrån att kvinnor och män har samma slags erfarenheter av trakasserande behandling.

Vi kan heller inte komma ifrån att begreppen ”sexuella trakasserier/könskränkningar” inte är könsneutrala i sig. I litteraturen har de i beskrivits som trakasserier som i första hand kränker kvinnor sexuellt och diskriminerar kvinnor som kvinnor. Vi kan alltså inte förvänta oss könsneutralitet i vad begreppet konnoterar.

Ett annat mät- eller tolkningsproblem ligger i erfarenhetsskillnader hos respondenterna som har att göra med ålder. Resultaten måste tolkas i medvetande om stora åldersskillnader mellan undersökningskategorierna. Exempelvis är nästan 65 procent av studenterna yngre än 25 år, 65 procent av doktoranderna mellan 25 och 35 år och 65 procent av de anställda över 45 år (se tabell 3, nedan).

Givet dessa typer av problem skall bredden i undersökningen också betraktas som en tillgång eftersom undersökningen reflekterar svar från båda könen i alla slags miljöer, åldrar och grupper av aktörer inom universitetets verksamhetsområde och därmed hela åtgärdsprogrammets tillämpningsområde.

3.2 Från teoretisk konstruktion till mätbarhet

Den överskuggande teoretiska frågan är: vad är sexuella trakasserier? Vi inleder med att fråga oss hur lagstiftningen ser på fenomenet.

Lagstiftningen

Utifrån jämställdhetslagens § 6¹⁰ betecknar sexuella trakasserier två typer av oönskade handlingar, nämligen könskränkningar och kränkningar av sexuell natur. Lagens definition utgår alltså från ett subjektivt kriterium om rätten att själv sätta gränsen för vilka handlingar som upplevs könskränkande¹¹.

Men lagen saknar inte en mer objektiv utgångspunkt. I propositionen *Kvinnofrid*¹² hänvisas till ett könsmaktperspektiv, dvs. att trakasserier måste förstås utifrån tanken om könets socialt olika position i könsmaktsystemet. Kvinnor är strukturellt underordnade och män är dito överordnade. Det är således ingen slump om kvinnor upplever sig mer utsatta för kränkningar än män.

Idén om en könsmaktordning går i sin tur tillbaka på resonemang i genusforskningen. Yvonne Hirdman exempelvis beskriver detta som en struktur som bygger på två värderande principer, en om en manlig norm som sätter männen i en överordnad position gentemot kvinnorna och en om ett isärhållande mellan könen. Individernas handlingar och beteenden tillskrivs manliga och kvinnliga egenskaper, som i sin tur ärvs i våra traditioner, föreställningar och värderingar. Att beteckna något som kvinnligt respektive manligt skapar ett visst innehåll/en viss mening åt det som tillskrivs dessa egenskaper.¹³

I *Kvinnofrid* klargörs också hur viktigt det är att betrakta sexuella trakasserier som uttryck för handlingar som sammanhänger med kön och könstillhörighet. Själva uttrycket ”sexuella trakasserier” kommer från engelskans ”sexual harassment” och betyder både sexuell och könsrelaterad. Därför bidrar *Kvinnofrid* med ett förtydligande gentemot tidigare lagstiftning som vidgar problemet med sexuella trakasserier till att också inkludera trakasserier/kränkningar pga.

¹⁰ Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av anmälan om könsdiskriminering. Med sexuella trakasserier avses sådant oövilkommet uppträdande grundat på kön eller oövilkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

¹¹ I Uppsala universitets åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier är också det subjektiva kriteriet framträdande, nämligen: *Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att de är oönskade av dem som utsätts för dem.*

¹² Proposition 1997/98:55.

¹³ Se KVT 1/88 ”Om genussystemet”.

könstillhörighet, könskränkningar. Jämställdhetslagen reviderades 1 juni, 1998 och införde bl. a den dubbla definitionen enligt ovan.¹⁴

Hur avgränsa sexuella trakasserier?

Utmärkande för könskränkningar är att de upplevs som trakasserande. Enligt Eva Mark menar vi normalt ”att medvetet och avsiktligt utsätta någon för fortlöpande obehag”¹⁵. Men allt trakasserande beteende har inte denna typ av medvetenhet. Avsikten kan likaså vara att ”vara trevlig eller att söka kontakt”. Den kan så s a s ge upphov till missförstånd. Det finns följaktligen en gråzon för omedvetna handlingar.¹⁶

Utmärkande för köntrakasserande handlingar är också att olika personer kan tolerera dessa handlingar i olika grad. Den som trakasseras behöver därför inte alltid uppfatta sig som kränkt! Det är alltså inte handlingen i sig som bedöms isolerat utan handlingen i relation till den trakasserades reaktion.

Enligt det genusperspektiv som kommer till uttryck i lagstiftningen skall sexuella trakasserier ses som ett sätt för ”det överrepresenterade könet att utöva makt och hålla det underrepresenterade könet i underordnad ställning”¹⁷. Vi kan därför förvänta oss att sexuella trakasserier är mer förekommande i miljöer där makten mellan könen är ojämnt fördelad. Sådan asymmetri kan i en universitetsorganisation finnas mellan handledare - doktorand, lärare - student, chef - anställd etc.

Eftersom sexuella trakasserier också handlar om förhållningssätt mellan individer av olika kön har deras förekomst också med traditioner på arbetsplatsen att göra. Förhållningssätt, hur man skämtar, hur man tillämpar turordningar för att få tala och uttrycka sig vid lektioner, seminarier eller sammanträden etc. reproduceras på en arbetsplats och blir till osynliga regler som upprätthålls av de redan invigda och övertas av nytillkomna. Olika arbetsplatser kan därmed utveckla och tillämpa olika könsordningar som får betydelse för hur observant man är på handlingar som av de utsatta kan uppfattas som könskränkningar.

Ska vi då utesluta att könskränkningar också kan förekomma i enkönade miljöer och/eller relationer mellan individer av samma kön och/eller mellan individer i omvänd könsordning, dvs. kvinnor som sexuellt kränker män? Här ger inte lagen och dess förarbeten någon bestämd vägledning. Teoretiskt kan emellertid följande resonemang föras om för det första kvinnor som utsätter män för könskränkningar och för det andra könskränkningar mellan individer av samma kön.

Eftersom trakasserier på grund av kön är uttryck för en ”könad” maktordning utifrån normen om å ena sidan det ena könets överordning och det andra könets underordning och å andra sidan deras isärhållande, att det ena könet gör vissa saker och det andra könet andra saker, blir vissa maktbeteenden förknippade med att de utförs av det överordnade könet. Om detta inte stämmer i enskilda fall utan makten t ex utövas av en kvinna som betar sig mot underordnade på ett

¹⁴ Uttolkningen systematiseras av Eva Mark i Jämställdhetskommitténs skriftserie 1 ”Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiken”, Göteborg universitet, 2000.

¹⁵ Mark a.a. s 30.

¹⁶ Ibid

¹⁷ Mark a.a. s 34.

könskränkande sätt, kan ju också hennes handlingar ge upphov till könskränkningar. De är därmed att betrakta som sexuella trakasserier.

Om den könskränkande handlingen i sin tur utövas av en person av samma kön som den utsätter för en könskränkning så kan det i överförd mening ske utifrån samma norm som i föregående¹⁸. Om handlingen upplevs som könskränkande utgör den följaktligen också ett sexuellt trakasserier.

Hur mäta trakasserier på grund av kön?

I operationaliseringen av det mått som vi använder i den här undersökningen för att identifiera sexuella trakasserier/könskränkningar har vi tagit fasta på om handlingen

- uppfattas som trakasserande
- är en könskränkande handling och/eller
- är en handling av sexuell natur

I undersökningen mäts kränkningar på grund av kön på i huvudsak fem olika sätt, med följande variabler:

- (1) Upplevelser av könsrelationer i arbetssituationen
- (2) Erfarenheter av nedsättande behandling
- (3) Utsatthet för oönskad sexuell uppmärksamhet.
- (4) Utsatt för sexuella trakasserier.
- (5) Egna spontana berättelser om kränkningar på grund av kön (Öppen fråga).

Den första variabeln (1) mäts tydligast av frågorna om könsrelationer i arbetssituationen (items: 8/12/8¹⁹). Den andra variabeln (2) mäts av frågorna om diskriminering på grund av kön och/eller sexuell läggning (items: 9/13/9). Den tredje variabeln (3) mäts av frågorna om oönskad sexuell uppmärksamhet och/eller sexuella handlingar (items: 16/21/17) och den fjärde variabeln (4) mäts av frågan om respondenterna anser att de blivit utsatta för sexuella trakasserier (items: 23/27/23). Den avslutande öppna frågan ”... att utifrån dina erfarenheter berätta vad särbehandling/diskriminering p.g.a. kön, sexuell läggning och/eller sexuella trakasserier betyder eller har betytt för dig i ditt arbete vid Uppsala universitet (items: 29/33/29)” ligger emellertid utanför denna redovisning.

¹⁸ I litteraturen om homosexualitet talas det ofta om den i samhället dominerande ”heterosexuella normen”, vilket i det här sammanhanget kan betyda att föreställningen om den ena partens underordning och den andra partens överordning finns utanför det heterosexuella förhållandet. I homosexuella relationer kan därför också förekomma sexuella trakasserier.

¹⁹ Frågenumren varierar beroende på att frågeföljden inte är exakt lika i de tre formulärens. Frågenumren redovisas i följande ordning anställda/doktorander/studenter.

4. Empiriska resultat

Den empiriska redovisningen är uppbyggd kring tre teman, nämligen urvalsförfarande och svarsfrekvens, trakasserier på grund av kön/sexuella trakasserier och universitetets åtgärdsprogram.

4.1 Urvalsförfarande och svarsfrekvens

Ett slumpmässigt urval gjordes i tre olika kategorier, nämligen anställda, dvs. samtliga anställda på förordnanden med anställning på 50 procent och högre, doktorander, dvs. studerande på forskarutbildningen, oberoende av finansieringssätt, med en aktivitetsgrad mellan 40 och 100 procent samt studenter, dvs. studerande på grundutbildningen registrerade ht-02 med en aktivitetsgrad på minst halvtid (registrerade för minst 10 poäng).

Enkäten skickades ut i april 2003 till 800 anställda, 600 doktorander och 1100 studenter följd av den första och andra påminnelsen under maj månad. Terminsslutet satte gräns för ytterligare påminnelser. Efter tre utskick och efter justering av urvalsramen²⁰ erhöles följande svarsfrekvens.

Tabell 1: Anställdas, doktoranders och studenters svarsfrekvens

Kategori	Urval Abs	Svar abs	Ej tillhör abs	Bastal abs	Svarsfrekvens %
Anställda, totalt	800	541	15	785	69
Varav kvinnor	400	275 (535) ¹	7 ²	393	70
Varav män	400	261 (535)	8	392	67
Doktorander, totalt	600	341	37	563	61
Varav kvinnor	300	184	18 ²	282	65
Varav män	300	157	19 ²	281	56
Studenter, totalt	1100	628	42	1058	59
Varav kvinnor	550	365 (623)	21 ²	529	70
Varav män	550	258 (623)	21 ²	529	49

Av tabellen framgår att svarsfrekvensen för svarskategorierna varierar mellan 59 och 69 procent eller om vi delar upp kategorierna på kön mellan 49 och 70 procent. Anställda har i genomsnitt svarat i c:a 10 procentenheter högre grad än doktorander och studenter. Men den påtagliga könsvariationen i studentkategorin som visar att kvinnorna svarat i drygt 20 procent högre grad

²⁰ De individer som inte tillhörde urvalet och därmed kunde tas bort från urvalsramen var t ex de som inte gått att nå pga. obeställbarhet och/eller en alltför lös anknytning till Uppsala universitet. Dessa utgjorde 15 personer i kategorin anställda, 37 personer i kategorin doktorander samt 42 personer i kategorin studenter.

jämfört med männen (49 respektive 70 procent) har kvinnliga studenter uppnått en svarsfrekvens som ligger i paritet med de anställda kvinnornas.

För att bedöma kvalitén och bearbetningsmöjligheten av de data som insamlats med denna enkät behövs en närmare analys av bortfallet.

Bortfallsanalys

Det finns olika sätt att analysera bortfall, där inget förstås kan garantera kunskap om detsamma men där analyserna ändå ger en stabilare grund för att bedöma de insamlade datas kvalitet och generaliserbarhet. Ett sätt är att ta reda på fakta om urvalgruppen och/eller populationen och jämföra dessa med svarsgruppen. Ett annat sätt är jämföra de som svarat tidigt i undersökningsprocessen med dem som svarat sent i densamma för att därigenom se om det finns någon förskjutning i svarsbilden. Man skulle t ex kunna tänka sig att i en undersökning som denna om könstrakasserier har de som svarat tidigt erfarenheter som gör dem mer motiverade att lämna sin berättelse än de som inte haft motsvarande erfarenheter. En låg svarsfrekvens skulle med ett sådant resonemang underskatta den grupp som inte har erfarenheter av sexuella trakasserier. Ett tredje sätt är att jämföra undersökningens resultat med andra liknande undersökningar, för att därigenom göra en rimlighetsbedömning av huvudresultatet, dvs. en slags reliabilitetskontroll.

Den första metoden ger mindre utrymme för gissningar än de två senare och är den som skall redovisas nedan. Den andra metoden förutsätter att det finns en exakt kontroll vid vilken tidpunkt data inkommit. En sådan kontroll har enbart funnits i registreringen av den avslutande öppna frågan, där själva numreringen ger en viss indikation på när berättelserna kommit in. Emellertid finns det i genomgången av detta ingenting som tyder på att det skulle finnas fler sådana berättelser i början på undersökningsprocessen än i slutet. En jämförelse med andra studier, i enlighet med den tredje metoden som nämns ovan, måste inte bara kunna konstanthålla validitet, dvs. att man mätt samma saker på samma sätt, utan också miljö och tid. Det sistnämnda är förstås en omöjlighet. Uppsala universitet har inte tidigare undersökt förekomsten av sexuella trakasserier, så vi vet ingenting om det finns något "normalintervall" inom vilket dess värden bör variera. Jämförelsen med andra universitet kan också halta eftersom dessa representerar helt andra universitetsmiljöer med andra ämnessammanställningar och fördelningsprofil mellan t ex forskning och grundutbildning. Det mått som använts på sexuella trakasserier har också varierat mellan olika undersökningar. En kritisk granskning av den här undersökningens resultat i ljuset av andra studier bör självklart göras men är emellertid i första hand en uppgift för andra forskare inom detta ämnesområde. Vår uppgift är att ge möjlighet till en sådan granskning genom att så öppet vi kan redovisa angreppssätt och genomförande.

*

Vi inleder jämförelsen av bakgrundsdata för svarsgruppen och urvalsgruppen/populationen nedan med att titta på hur svarsgruppen fördelar sig över vetenskapsområdena med hänsyn till hur många som valdes ut ur respektive stratum.

Av tabellen framgår beträffande gruppen anställda att svarsbenägenheten varit ganska lika inom vetenskapsområdena, dock något högre inom teknik och naturvetenskap. Vetenskapsområdena uppvisar en relativt hygglig svarsfrekvens med över 70 procent svarsfrekvens. Administrationen utanför vetenskapsområdena skiljer emellertid kraftigt ut sig med den lägsta svarsfrekvensen. Här

har knappt hälften svarat. Personalgrupperna i administrationen utanför vetenskapsområdena är alltså därmed underrepresenterade i svarsbilden medan den är jämnt spridd i de övriga vetenskapsområdena. Tabellen visar också att kvinnorna har svarat i betydligt högre grad än männen utom inom teknik och naturvetenskap där förhållandet är helt omvänt. Högst är svarsfrekvenser för kvinnor inom humaniora – samhällsvetenskap där den uppgår till nästan 80 procent.

Bland doktoranderna varierar svarsfrekvensen mellan 54 och 60 procent i vetenskapsområdena. Den högsta siffran uppnås inom humaniora - samhällsvetenskap. Könsvariationen uppvisar samma huvudtendens som hos de anställda. De kvinnliga doktoranderna har omkring 10 procentenheters högre svarsfrekvens än männen. De manliga doktorandernas lägre svarsbenägenhet drar ned svarsfrekvensen för doktorandgruppen i stort. I undersökningsmaterialet finns således liksom i gruppen anställda en könsmissig skevhet.

Detta könsmonster är kanske ännu tydligare bland studenterna. Här har de manliga studenterna genomgående varit relativt mer svarsbenägna än de manliga doktoranderna. Könsskillnaden i svarsbenägenhet är störst inom humaniora - samhällsvetenskap, 22 procentenheter.

Tabell 2: Svarsfrekvensen i respektive undersökningsgrupp fördelade på vetenskapsområde och kön

	Urval Abs	varav män	varav kvinn	svar abs	varav män	varav kvinn	svar alla i %	varav män i %	varav kvinn i %	diff
Anställda										
Hum-Sam	200	100	100	144	64	78	71	64	78	14
Med-Farm	200	100	100	144	68	75	71	68	75	7
Tek-Nat	200	100	100	146	76	69	73	76	69	- 7
Adm	200	100	100	95	46	49	48	46	49	3
Doktorander										
Hum-Sam	200	100	100	120	56	64	60	56	64	8
Med-Farm	200	100	100	112	51	61	56	51	61	10
Tek-Nat	200	100	100	108	50	58	54	50	58	8
Studenter										
Hum-Sam	366	183	183	201	77	119	55	42	65	22
Med-Farm	367	159	208	224	89	135	61	56	65	9
Tek-Nat	367	183	184	195	88	103	53	48	56	8

Således kan vi utläsa en viss snedfördelning i vårt material jämfört med urvalsgruppernas sammansättning som företrädesvis, och inte helt oväntat, har att göra med könstillhörighet. Kvinnorna har med ett undantag svarat i avsevärt högre grad än männen, en skillnad som varierar mellan 3 och 22 procent. Vilka effekter en sådan skillnad kan få för undersökningens tillförlitlighet vet vi inte på förhand, men den måste naturligtvis finnas med när vi tolkar övriga tendenser i undersökningen.

Två ytterligare jämförelser ska göras. Den ena är fördelningen med variabeln ålder och den andra är med variabeln personalkategori. Här jämför vi med hjälp av universitetets befintliga statistik svarsbilden med fördelningen i populationerna.

Tabell 3: Svansfrekvensen hos anställda, doktorander och studenter fördelade i åldersgrupper

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
25 år eller yngre	2,9	1,7	2,2	2,6	65,0	56,9
26-30 år	10,3	6,9	44,0	51,9	16,7	28,2
31-35 år	5,9	10,4	23,9	21,8	7,2	6,9
36-40 år	15,0	12,7	18,5	10,9	6,3	2,7
41-45 år	11,7	6,5	7,1	5,1	2,7	3,4
46-50 år ²¹	14,3	11,9	4,3	7,7	2,2	1,9
51-55 år	16,8	18,5	-	-	-	-
56-60 år	15,0	21,2	-	-	-	-
61 år eller äldre	8,1	10,8	-	-	-	-

Tabellen visar stora ålderskillnader mellan undersökningskategorierna. 65 procent av studenterna är 25 år och yngre, medan 65 procent av doktoranderna är mellan 25 och 35 år gamla samt 65 procent av de anställda är över 45 år. Dessa ålderskillnader bör spela roll för respondenternas upplevelser av könstrakasserier, vilket vi har anledning att återkomma till i tolkningar längre fram.

Tabell 4: Svansfrekvensen i personalkategorierna

	Anställda		
	Kv	Män	Samtliga
Lärare/forskare	45,3	66,3	52,8
Administrativ personal	39,4	12,0	24,3
Teknisk personal	15,0	21,3	17,4
Annan	0,4	4,0	5,4

Enligt universitetets VB -02 utgör 64 procent av de universitetsanställda av lärare/forskare. Den övriga personalen fördelar sig på administrativ personal c. 20 procent, laborativ personal 4 procent och teknisk personal c. a 10 procent. Vår undersökning avviker på två väsentliga punkter från universitetets personalkategorisering. Dels har doktoranderna tagits bort i urvalsgruppen anställda, eftersom de utgör ett eget stratum. I universitetets statistik utgör doktoranderna 25 procent av samtliga lärare/forskare. Av de anställda borde alltså andelen lärare/forskare i vår undersökning utgöra någon procentenhet mindre för att spegla fördelningen mellan de universitetsanställda. Dels har vår undersökning ingen särskild svarskategori för laborativ personal utan här har företrädesvis forskningsingenjörer och laboratorieassistenter valt att räkna sig till antingen administrativ eller teknisk personal. Ett visst kodningsfel kan därför finnas som

²¹ För doktorandkategorin ”46 år och äldre”.

gör att jämförbarheten med populationen inte kan göras exakt. Med hänsyn till dessa brister i jämförbarhet kan vi emellertid konstatera att vår undersökning redovisar en relativ fördelning mellan de tre personalgrupperna som väl speglar sammansättningen av de anställda (utom doktorander) med en viss relativ övervikt på ett par procentenheter för kategorin lärare/forskare, vilket i sig stämmer bra överens med det som indikerades ovan genom den låga svarsfrekvensen i administrationen utanför vetenskapsområdena.

4.2 Trakasserier på grund av kön/sexuella trakasserier

Det mått som inledningsvis nämndes har använts för att beskriva trakasserier på grund av kön byggs upp kring huvudsakligen tre olika variabler, nämligen respondenternas under de senaste fem årens (1) upplevelser av könsrelationer i arbetssituationen, (2) erfarenheter av nedsättande behandling i samband med arbetet samt (3) utsatthet för oönskad sexuell uppmärksamhet. Den första variabeln hänför sig till hur respondenten uppfattar sin arbetsmiljö (2.2.1.1-3 nedan) Den andra variabeln mäter respondentens egna erfarenheter av att ha blivit kränkt på arbetsplatsen pga. hans/hennes könstillhörighet (2.2.2). Den tredje variabeln mäter i sin tur om och/eller på vilket sätt respondenten har blivit utsatt för trakasserier av s.k. sexuell natur (2.2.3).

Kön och arbetsmiljö

En viktig dimension av universitets könsförhållanden är i vilken utsträckning individerna uppfattar dessa som belastande, försvårande eller hindrande för det arbete som skall utföras. Oberoende av om man tycker att det är kvinnor eller män som favoriseras eller diskrimineras kan upplevd "könsbias" tolkas som ett arbetsrelaterat problem, något som tar uppmärksamhet från det arbete eller den arbetsinsats som skall värderas. I den här redovisningen läggs några aspekter på detta. Vi ska för det första redovisa hur respondenterna ser på könsmässiga skillnader när de gäller den fördel respektive nackdel man kan ha på arbetsplatsen av att tillhöra ett visst kön. (Variabel 8/12) Vi ska för det andra redovisa hur man ser på sexuella skämt (variabel 12/16) i samband med arbetet och för det tredje göra ett försök att tolka variationerna i förhållningssätten beroende på sociala och miljömässiga skillnader och vilka betydelser som läggs in i de olika preferenserna.

Särbehandlande arbets-/studiemiljö

På frågor om hur respondenternas upplever olika slags könsrelationer i arbetssituationen framkommer följande bild när det gällde vem eller vilka som favoriserats på grund av sin könstillhörighet.

Ingångsfrågan lydde: Vad är din uppfattning i följande frågor? Svaren fördelade sig på en skala från ett till fem, där ett innebär ett starkt instämmande och fem ett starkt avståndstagande.

Tabell 5: Erfarenheter av favoriserande respektive diskriminerande förhållningssätt i arbetsmiljön gentemot kvinnor och män

	Ja 1-2			Neutral 3			Nej 4-5		
	A	D	S	A	D	S	A	D	S
a) Tycker du att du som anställd/doktorand/student									

har blivit favoriserad av orsaker som har att göra med din könstillhörighet?	K	3,6	6,2	2,5	6,0	8,5	5,1	90,3	85,3	92,3
	M	1,2	5,3	3,6	4,5	3,3	4,1	94,3	91,4	92,2
b) Tycker du att någon annan/några andra av dina <i>manliga</i> arbetskamrater/doktorandkolleger/studiekamrater blivit favoriserade på grund av sin könstillhörighet?	K	28,0	25,8	12,9	14,4	14,1	10,7	57,7	60,2	76,4
	M	3,8	7,2	4,2	7,2	5,8	4,7	89,1	86,9	91,1
c) Tycker du att någon annan/några andra av dina <i>kvinnliga</i> arbetskamrater/ doktorandkolleger/ studiekamrater blivit favoriserade på grund av sin könstillhörighet?	K	8,9	6,2	4,8	6,7	11,3	6,2	84,9	82,4	89,1
	M	17,4	14,3	12,2	11,4	7,9	9,7	71,1	77,9	78,2
d) Tycker du att du som anställd/ doktorand/ student har blivit sämre behandlad av orsaker som har att göra med din könstillhörighet?	K	13,2	14,1	6,9	14,3	9,0	5,1	62,1	76,9	88,0
	M	4,9	3,9	5,2	4,5	4,6	2,0	90,6	91,5	92,9
e) Tycker du att någon annan/några andra av dina <i>manliga</i> arbetskamrater blivit sämre på grund av sin könstillhörighet?	K	1,3	1,9	2,4	2,6	2,5	5,7	96,1	94,7	91,9
	M	7,1	5,0	4,2	6,3	5,0	3,4	86,5	89,9	92,4
f) Tycker du att någon annan/några andra av dina <i>kvinnliga</i> arbetskamrater blivit sämre behandlade på grund av sin könstillhörighet?	K	18,8	17,6	6,9	10,0	10,7	8,7	71,2	69,7	84,2
	M	7,3	8,6	2,6	11,1	7,9	5,6	81,7	83,6	91,8
g) Tycker du att det i din arbetsmiljö finns anledning att se någon eller några parrelationer som negativa för arbetsklimatet?	K	20,2	14,4	4,2	7,4	13,4	6,1	71,9	73,2	89,7
	M	10,7	10,7	6,8	8,0	9,9	5,0	80,4	79,3	88,3

Tabellen redovisar dels en viss skillnad i hur respondenterna uppfattar favorisering respektive diskriminering som bl a indikerar att det är generellt vanligare att se sig själv som diskriminerad än favoriserad. Kvinnor och män har också en relativt samstämmig bild av vilket kön som favoriseras respektive diskrimineras, nämligen männen i det första fallet och kvinnorna i det senare. Men det finns könsskillnader i hur starkt dessa könsskillnader uttrycks av de kvinnliga respektive manliga respondenterna. Kvinnorna tenderar, både individuellt och som grupp, att se sig själva som betydligt mer diskriminerade än männen, liksom att se männen som betydligt mer favoriserade än dem själva som individer och som kvinnor.

Huruvida detta mönster skiljer sig i olika delar av universitetet illustreras i nästa tabell med den relativa fördelningen för den första av delfrågorna över vetenskapsrådena.

Fråga: Har du som anställd/i studierna blivit favoriserad av orsaker som har att göra med din könstillhörighet?

Tabell 6: Upplevelse av att själv vara favoriserad, relativ fördelning över vetenskapsområdena i kategorierna anställda, doktorander och studenter (i %)

	Anställda			Doktorander			Studenter		
	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na
Ja/neutral	14	14	17	20	20	21	16	19	17
Nej	86	86	83	80	80	79	84	81	83
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

I tabellen ser vi ett likartat svarsmönster i vetenskapsområdena. Runt 80 procent anser sig inte ha blivit favoriserade och följaktligen 20 procent anser sig ha blivit det eller har ingen bestämd åsikt. Mönstret gäller även för administrationen utanför vetenskapsområdena. Vi kan alltså konstatera att bara en knapp femtedel anser att de blivit favoriserade själva och vi kan inte urskilja någon variation som kan förklaras med variabeln vetenskapsområde.

Vi skall också redovisa respondenternas svar på frågan om kvinnliga arbetskamraters diskriminering och/eller negativa särbehandling med fördelningen över vetenskapsområdena.

Fråga: Tycker du att någon annan/några andra av dina kvinnliga arbetskamrater/studiekamrater blivit sämre behandlade på grund av sin könstillhörighet?

Tabell 7: Respondentens upplevelse av att kvinnor behandlas sämre än män, relativ fördelning över vetenskapsområdena i kategorierna anställda, doktorander och studenter (%)

	Anställda			Doktorander			Studenter		
	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na
Ja/neutral	46	32	35	42	38	32	34	26	18
Nej	54	68	65	58	62	68	66	74	82
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabellen visar ett mönster med systematisk variation mellan universitetets vetenskapsområden. Generellt tycks föreställningen om kvinnors sämre behandling mest utbredd inom humaniora-samhällsvetenskap. Denna föreställning är inte lika utbredd inom de övriga vetenskapsområdena, och inte heller i administrationen där 32 procent tycker att kvinnor är sämre behandlade, i synnerhet inte inom teknik - naturvetenskap. Den största variationen mellan vetenskapsområdena återfinns inom studerandekategorin, vilket tyder på att vetenskapsområdenas ämnesinnehåll har betydelse för föreställningen om arbetsplatsens könsstruktur. På denna punkt kan vi gissa att medvetenheten om genusperspektiv är större inom humaniora - samhällsvetenskap än inom teknik - naturvetenskap, vilket torde spegla sig i detta svarsmönster.

Störande parrelationer

I denna frågeserie ingick också en fråga om hur respondenterna ser på parrelationer på arbetsplatsen/studiemiljön, med lydelsen:

Tycker du att det på din arbetsplats finns anledning att se någon eller några parrelationer som negativa för arbetsklimatet?

I frekvenstabellen nedan ser vi ett tydligt könsmonster i två av undersökningskategorierna, nämligen anställda och doktorander. Kvinnorna ger i högre grad än männen uttryck åt en uppfattning om att parrelationer kan vara störande för arbetsklimatet. I studentkategorin kan inte en sådan skillnad utläsas.

Tabell 8: Respondentens upplevelse av parrelationers inverkan på arbetsklimatet, relativ fördelning över kön i kategorierna anställda, doktorander och studenter (%)

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Ja	20	11	14	11	4	7
Nej	80	89	86	89	96	93
	100	100	100	100	100	100

Sexuella skämt

Skämt hör till det som normalt höjer stämningen på en arbetsplats. De utgör för det mesta en trivsselfaktor. Men skämt kan också ge precis motsatt effekt om de upplevs som kränkande. Norgehistorier går ju knappast hem i Norge, inte heller s.k. svenska vandringskrönor om invandrare i etniskt blandade grupper. Då kan skämten verka rasistiska. Sexuella skämt kan likaså uppfattas som malplacerade och t o m hotfulla för ettdera könet om de ensidigt speglar sexistiska förhållningssätt. För att det ska gå att skratta med i skämt måste de avkodas på liknande sätt av alla. Alltför ensidiga skämt blir exkluderande och kan t o m skapa obehaglig stämning. Skämt sätter med andra ord prägel på arbetsmiljön och förstärker rådande värderingar i arbetsplatskulturen. Frågan ställdes:

Förekommer sexuella skämt och/eller anspelningar på den institution/enhet där du arbetar?

Tabell 9: Förekomsten av sexuella skämt och/eller anspelningar i arbets-/studiemiljön?

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Ja, mycket ofta	2,6	1,2	2,8	1,3	1,7	2,4
Ja, ganska ofta	4,9	7,8	8,5	6,5	5,8	8,2
Ja, men ganska sällan	19,8	19,9	18,6	19,6	15,5	20,8
Ja, men mycket sällan	19,8	25,0	19,2	20,9	19,1	22,7
Nej, inte alls	53,0	46,1	50,8	51,0	57,9	45,9

Generellt kan sägas att kvinnor och män visar samsyn i fråga om förekomsten av sådana skämt. Knappt hälften av kvinnorna tillstår att det förekommer sådana skämt och drygt hälften av männen.

Huruvida detta mönster är lika inom vetenskapsområdena illustreras av nästa tabell.

Tabell 10: Förekomsten av sexuella skämt och/eller anspelningar på arbetsplatsen, relativ fördelning över vetenskapsområdena och i kategorierna anställda, doktorander och studenter (%).

	Anställda				Doktorander			Studenter		
	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na	Adm	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na	Hu-Sa	Me-Fa	Te-Na
Ja	49	48	47	59	44	36	62	40	45	56
Nej	51	52	53	41	56	64	48	60	55	44
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Variationen är större mellan vetenskapsområdena än mellan undersökningskategorierna och kön. Nästan genomgående, och mest frekvent inom de två studerandekategorierna, är sexuella skämt vanligast inom vetenskapsområdet teknik och naturvetenskap, vilket ger en annan infallsvinkel på "könad" kultur stöd, nämligen att sexualiserade skämt förekommer mer i mansdominerade miljöer än i kvinnodominerade. Vi ska gå vidare och titta på hur detta stämmer med materialet uppdelat på kön och därefter om det finns någon skillnad mellan personalkategorierna i gruppen anställda där personalkategoriindelningen i sig skiljer sig med avseende på könssammansättning.

En fråga som kan riktas till materialet är om fördelningen visar att stabilitet och/eller varaktighet, som präglar en arbetsplatskultur, befördrar vissa skämtmönster och förstärker dem mer än en tillfällig kultur, den som t ex sammanhåller studenter. Om så är fallet borde anställda skämta mer om sex än studenter. Men å andra sidan finns det andra, fr.a. sociala och åldersmässiga skillnader som inte kan konstanthållas i prövningen av en sådan hypotes.

Vi skall också se om det finns några skillnader i uppfattningen om förekomst av sexualiserade skämt mellan olika personalkategorier bland de anställda.

Tabell 11: Förekomsten av sexuella skämt och/eller anspelningar i olika personalkategorier och för kvinnor och män bland de anställda, relativ fördelning (%).

	Lärare/forskare			Administrativ personal			Teknisk personal		
	Kv	Män	Samtl	Kv	Män	Samtl	Kv	Män	Samtl
Ja	48	48	48	43	61	49	54	59	57
Nej	52	52	52	57	39	51	46	41	43
Tot	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Som väntat förekommer sexuella skämt mest i den manligt dominerade tekniska personalkategorin. Här vittnar både kvinnor och män om hög förekomst, högst emellertid bland männen där knappt två tredjedelar säger att det förekommer. Den kvinnliga tekniska personalen uppger en frekvens som är fem procentenheter lägre. I lärare/forskargruppen uppger knappt hälften att skämt förekommer men här går det inte att utläsa någon som helst könsskillnad. Ett mycket tydligt könsmonster framträder emellertid i den administrativa personalgruppen. Här har männen, jämfört med manliga lärare/forskare och manliga tekniker, den allra högsta frekvensen av förekomst av sexualiserade skämt och kvinnorna, jämfört med övriga kvinnor, den allra lägsta. Diskrepansen är hela 19 procentenheter. Könsmonstret kan indikera att kvinnor och män har olika roller och/eller positioner i arbetsplatskulturen. Kvinnor och män kanske inte ens ingår i samma samtalsgemenskap på arbetsplatsen utan utvecklar separata mans- respektive kvinnokulturer. Detta kan vara ett mönster inom den administrativa och även inom den tekniska personalen, men inte bland lärare- och forskare. Denna bild förstärks av att det inte heller bland doktoranderna, som vi såg i den inledande tabell 9, framträdde några stora könsskillnader i hur man bedömt förekomsten av sexuella skämt. Detta behöver förvisso inte betyda att kvinnor och män har samma inställning till skämten. Vi ska till sist också redovisa respondenternas inställning till denna typ av skämt. Frågan ställdes dels om respondenternas upplevelser:

Hur har du upplevt dessa skämt och/eller anspelningar, dels om deras reaktioner: Hur har du reagerat på dessa skämt och/eller anspelningar?

Tabell 12: Respondenternas upplevelse av sexuella skämt och/eller anspelningar

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Jag har ofta tyckt att det har varit roligt	30,1	20,7	35,6	37,5	29,7	38,3
Jag har tyckt att det har varit roligt ibland	30,8	50,0	21,8	45,8	40,7	39,7
Jag har varit likgiltig	22,2	20,0	18,4	13,9	14,5	12,8
Jag har tyckt att det har varit obehagligt	17,1	8,3	18,4	2,9	10,3	9,2
Jag har känt mig kränkt	0,9	0,8	5,7	0,0	4,8	-

Tabell 13: Respondenternas reaktion på sexuella skämt och/eller anspelningar?

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Jag har alltid eller nästan alltid skrattat med	38,1	20,7	36,8	38,0	33,1	34,3
Jag har skrattat med ibland	39,0	63,6	36,8	54,9	46,2	50,0
Jag har aldrig eller nästan aldrig skrattat med	22,9	15,7	26,4	7,0	20,7	15,7

Skillnaden mellan upplevelse och reaktion är inte framträdande. Vi kan kanske tala om kongruens mellan attityd och beteende. Könsmönstret framträder emellertid relativt tydligt med att kvinnor som grupp både upplevt och reagerat mer negativt än män på dessa skämt.

Samtidigt framträder en helt omvänd bild. Bland kvinnorna finns också de som reagerat mest positivt, om vi med positivt menar att de har gillat skämten och att de skrattat med. Mönstret förefaller paradoxalt. Kan det möjligen hänga ihop med det som Wahl framhåller som en strategi hos kvinnor²², nämligen att kvinnor utnyttjar skämt och ironi som överlevnadsstrategi i mansdominerade sammanhang?

Nedsättande behandling/diskriminering på grund av kön

Nedsättande behandling på grund av könstillhörighet eller sexuella läggning av överordnade och/eller av arbetskamrater kan uttryckas genom olika beteenden. Sådana beteenden upplevs alltid negativt av den som är adresserad. En serie frågor har sökt fånga olika typer av nedsättande behandling, från mera subtila, osynliggörande strategier, som att vara ignorerad eller att inte bli tagen på allvar, till mera påtagliga strategier, som handlar om att vara direkt motarbetad eller att få sitt arbete undervärderat. Även om det finns en viss skallering i frågekonstruktionen från mer diffusa, svåravgränsade och allmänna former till mer tydliga, bestraffande och specifika former, behöver inte det förstnämnda vara mer frekvent än det senare. ”Graden” av tydlighet gör kanske snarare att det är lättare både för omgivningen och för den som utsätts att identifiera som negativa maktstrategier och formerar sig på samma sätt så att det skulle vara fler som upplevt sig ignorerade än undervärderade i sitt arbete. Vi redovisar först svarsfördelningen för hela frågeserien uppdelat på kön och svarskategori. Respondenterna ombads att svara på frågor om sina eventuella erfarenheter av nedsättande behandling.

Fråga: *Nedan beskrivs några olika tänkbara erfarenheter (a–g). Har du under den senaste femårsperioden upplevt att du på grund av din könstillhörighet eller sexuella läggning varit med om att ...*

²² Se t ex resonemanget i boken *Ironi & Sexualitet – om ledarskap och kön*, red Wahl/Holgersson/Höök, Carlsson 1998, särskilt i Wahls artikel om ”Ironi som förändrande strategi”, sid. 107-134.

Tabell.14: Upplevelse av nedsättande behandling på grund av kön, den relativa fördelningen över kön i respektive svarskategori (%)

		Ja piga kön			Ja piga sexuell lägn			Nej		
		A	D	S	A	D	S	A	D	S
a) dina yttranden eller handlingar har ignorerats?	Kv	17,2	26,8	8,8	-	-	0,3	82,8	73,2	90,9
	M	2,4	2,6	2,7	0,4	-	-	97,2	97,4	96,5
b) du inte har blivit tagen på allvar?	Kv	18,2	28,5	13,5	-	-	-	81,8	71,5	86,5
	M	2,8	4,6	2,3	-	-	0,4	97,2	95,4	97,3
c) något du har yttrat eller gjort har förlöjligats?	Kv	9,7	15,2	7,2	-	-	0,3	90,3	84,8	92,5
	M	2,0	3,9	3,5	-	-	-	98,0	96,1	96,1
d) du har undanhållits viktig information?	Kv	11,2	7,9	1,7	0,4	-	-	88,5	92,1	98,3
	M	1,6	2,0	1,2	-	-	0,4	98,4	98,0	98,4
e) du har motarbetats i ditt arbete/ dina doktorandstudier/ dina studier?	Kv	8,6	6,7	2,5	0,4	-	-	91,0	93,3	97,5
	M	2,8	2,0	3,5	0,4	-	0,8	96,8	98,0	95,7
f) ditt arbete/ dina doktorandstudier/ dina studier har undervärderats?	Kv	19,6	12,9	5,3	0,4	-	-	80,0	87,1	94,7
	M	4,4	2,0	3,9	0,4	0,7	0,8	95,2	97,3	95,3

Tabellen visar en svarsbild utifrån sex frågeitems med följande variationer. 9-20 procent av de kvinnliga anställda, 7-29 procent av de kvinnliga doktoranderna och 2-14 procent av de kvinnliga studenterna upplever att de har blivit nedsättande behandlade på grund av kön. För männen är motsvarande variation: 2-4 procent av de anställda, 2-5 procent av doktoranderna och 1-4 procent av studenterna. Det betyder att c:a 1/5 av de anställda kvinnorna och drygt ¼ av de kvinnliga doktoranderna samt ungefär 1/7 av de kvinnliga studenterna har upplevt att de blivit nedsättande behandlade i arbetet därför att de är kvinnor.

Tabellen ger upphov till flera reflexioner. Könsskillnaderna är påtagliga. De som känt sig nedsättande behandlade pga. kön är nästan enbart kvinnor. Männen andel ligger under fem procentenheter i alla tre kategorierna. Könrelationen är emellertid svårtolkad i denna tabell, eftersom vi inte riktigt vet vad den står för. Den kan å ena sidan representera en absolut skillnad mellan kvinnor och män ifråga om hur de upplever sig bemötta på arbetsplatsen. Å andra sidan kan den mäta en mera relativ skillnad mellan kvinnors och mäns reaktioner på en fråga som i sin konstruktion utgår ifrån ett ”kvinnoperspektiv”. Vi kan inte utesluta att kvinnor och män har reagerat olika på konstruktionen ”nedsättande behandling på grund av kön”. Av ”teoretiska skäl” är det mera långsökt för män än för kvinnor att tillgripa ett könsargument, eftersom det företrädesvis är kvinnor som brukar tillskrivas underordning i genusystemet. Så tabellen speglar bara dem som upplevt sig diskriminerade av just könsmissiga skäl och kan inte ge upphov till generaliseringar varken av könsvariationen i individernas upplevelse av bemötandet på arbetsplatsen i allmänhet eller av den faktiska genusordningen på arbetsplatsen i praktiken. Därför kan vi inte utesluta att en mer allmänt formulerad fråga om nedsättande behandling skulle ha haft en högre procentsiffra för männen. Omvänt kan vi heller inte utesluta att en mer allmänt formulerad fråga skulle ha höjt andelen nedsättande behandlade även för kvinnor.

Det finns emellertid en betydande skillnad mellan kategorierna, som ser ut att gå mellan å ena sidan de anställda och doktoranderna och å andra sidan studenterna. Skillnaden mellan att vara student på grundutbildningen och på forskarutbildningen accentueras av själva anställningsförhållandet. Genom anställningen antror doktoranderna en yrkesmässig bana (karriärväg) som bl.a. innebär att de dels värderas enligt arbetsmarknadens måttstockar i lön och karriärsteg, dels bedöms för sin vetenskapliga duglighet och prestation (upptas och granskas av vetenskapssamhället), dels inordnas i en social arbetsgemenskap som hålls ihop av ett kollektivt, företrädesvis informellt, kulturellt system av värderingar och normer. Doktoranderna lever mycket tillspetsat i korskolden mellan olika bedömningssystem. Deras karriärväg måste kännas fri, öppen och inbjudande för att inte blockera arbetet. Studenterna väg genom studierna är förmodligen inte lika beroende av en personlig invitation utan bedömningen sker i mer avpersonifierade och rutinmässiga former. Att bli visad respekt, status och brett erkännande är förmodligen mer utslagsgivande för doktoranderna och övriga anställda än för studenterna, eftersom de ingår i ett mer komplext bedömningssammanhang.

Om könet dessutom läggs till det som kan vara belastande för själva framgången i arbetet kan det bli en black om foten, ett hinder, i karriären. Mer än en fjärdedel av de kvinnliga doktorander och c:a en femtedel av de kvinnliga anställda upplever, enligt enkätsvaren, det egna könet som ett allvarligt hinder för att vinna respekt och erkännande på arbetsplatsen. Det är ett resultat som måste tas på mycket stort allvar, eftersom det visar att könsförhållandet spelar en viktig roll i karriärprocessen. Bara den som upplever stöd och uppskattning får tillräcklig motivation för den ansträngning som krävs för framgångsrik karriär. Bland de kvinnliga anställda kan, som många av respondenterna beskrivit, själva lönen vara ett viktigt incitament för detta. Att känna att man betalas lägre än de manliga kollegerna ger signaler om att vara mindre värd. För de kvinnliga doktoranderna handlar det om att få omgivningens respons och intresse för det vetenskapliga arbetet och för de kvinnliga studenterna handlar det likaså om att få tillräckligt utrymme och uppmärksamhet som de manliga studentkamraterna i t ex seminariesituationen.

Trakasserier av sexuell natur

Om ovanstående frågor mäter den aspekt av sexuella trakasserier som har att göra med könskränkningar mäter följande frågor det vi kallat trakasserier av sexuell natur. En serie frågor introducerades på följande sätt:

Har det hänt att du inom ramen för ditt arbete vid Uppsala universitet har utsatts för oönskad sexuell uppmärksamhet och/eller oönskade sexuella handlingar av andra män eller kvinnor? Ta ställning till alla delfrågor nedan huruvida du under den senaste femårsperioden utsatts för att någon anställd vid Uppsala universitet har ...

Tabell 15a: Trakasserier av sexuell natur, fördelningen på kön och svars kategorier

		Ja, av man			Ja, av kvinna			Nej		
		A	D	S	A	D	S	A	D	S
a) anslagit eller skickat erotiska/pornografiska bilder på din arbetsplats?	Kv	3,7	5,6	1,1	1,1	-	-	95,1	92,8	98,6
	M	2,0	2,6	1,2	0,4	1,9	0,8	96,5	93,5	97,7
b) anslagit eller skickat erotiska/pornografiska bilder riktade direkt till dig?	Kv	2,6	1,1	-	0,4	-	-	97,0	98,9	99,7
	M	1,6	1,3	0,8	0,4	1,3	0,4	96,9	96,1	98,4
c) kommenterat din klädsel så att du har känt obehag?	Kv	2,2	7,2	1,4	0,4	1,1	0,3	97,4	91,7	98,1
	M	-	0,6	1,6	0,8	-	2,3	98,4	97,7	95,3
d) givit dig sexuellt menande blickar så att du har känt obehag?	Kv	4,5	7,2	5,2	-	-	0,5	95,5	92,8	94,2
	M	-	-	1,2	1,9	0,6	2,7	97,7	99,4	95,8
e) kommenterat din kropp så att det har berört dig illa?	Kv	2,2	6,1	1,6	0,7	1,7	1,4	97,0	92,2	97,0
	M	-	0,6	0,8	1,9	0,6	1,2	97,7	98,1	98,1
f) kommenterat ditt privatliv med sexuella anspelningar?	Kv	1,5	6,1	3,0	0,4	0,6	0,8	97,8	92,8	94,5
	M	0,7	2,6	3,5	1,6	0,7	2,7	98,1	94,1	93,0
g) kommit dig fysiskt så nära att du känt obehag?	Kv	7,7	13,9	4,4	-	-	0,3	92,3	86,1	95,1
	M	0,4	0,6	1,2	2,3	1,9	1,2	97,3	96,8	96,9
h) bett att få träffa dig trots att du har avböjt?	Kv	1,9	3,3	3,6	-	0,6	-	98,1	96,1	96,4
	M	-	0,6	0,4	0,8	2,6	3,1	99,2	96,8	96,1
i) ringt eller e-postat oanständiga meddelanden till dig?	Kv	0,4	2,2	0,8	-	-	-	99,3	97,2	99,2
	M	-	-	0,8	-	0,8	-	99,2	98,7	97,7
j) berört dina könsdelar (även bröst)?	Kv	-	1,1	-	-	-	-	100	98,9	100
	M	-	0,6	0,4	0,4	0,6	1,9	96,6	98,1	96,9
k) låtit dig förstå att det är till skada för ditt jobb om du inte går med på att ha sexuellt umgänge med honom/henne?	Kv	-	0,6		-	-	-	100	99,4	100
	M	-	-	0,8	-	-	-	100	100	99,2
l) följt efter dig så att du har blivit rädd?	Kv	0,4	1,1	0,3	-	-	-	99,6	98,9	99,7
	M	-	-	0,4	-	-	0,8	100	100	99,2
m) tagit i dig så att du har känt obehag?	Kv	5,9	7,2	1,6	-	0,6	-	94,1	92,8	98,4
	M	-	-	0,8	1,2	-	0,8	98,8	100	98,4

Tabellen visar ett mycket tydligt könsmonster som ger särskilt tydligt utslag i vissa frågor, som har att göra med övertramp när det gäller exempelvis "flirt" (blickar o komplimanger), integritetsintrång (sökt tilltvinga sig kontakt) och mera fysiskt hot (rört vid någon fysiskt). Tydligast är detta monster bland doktoranderna och minst framträdande är det bland studenterna. För att tydliggöra bilden av de sexualiserade övertrampens karaktär och omfattning redovisas i följande tabell bara de utslag som sammantaget överstigit fem procentenheter.

Tabell 15b: Sexualiserade övertramp som överstiger fem procentenheter inom respektive kategori

		<u>A</u>	<u>D</u>	<u>S</u>
a) anslagit eller skickat erotiska/pornografiska bilder på din arbetsplats?	Kv	-	5,6	-
c) kommenterat din klädsel så att du har känt obehag?	Kv	-	8,3	-
d) givit dig sexuellt menande blickar så att du har känt obehag?	Kv	-	7,5	5,7
e) kommenterat din kropp så att det har berört dig illa?	Kv	-	7,8	-
f) kommenterat ditt privatliv med sexuella anspelningar?	Kv	-	6,7	-
	M	-	-	6,2
g) kommit dig fysiskt så nära att du känt obehag?	Kv	7,7	13,9	-
m) tagit i dig så att du har känt obehag?	Kv	5,9	8,8	-

Bilden blir nu tydlig av att de i första hand är de kvinnliga doktoranderna som utsatts för olika typer av könskränkningar. På 7 av 14 items redovisar mellan 6 och 14 procent av de kvinnliga doktoranderna att de har utsatts sexualiserade handlingar. För kategorierna anställda respektive studenter överstiger procentandelen fem procentenheter i två fall vardera.

Frågan ställdes också om i vilken utsträckning detta skett.

I vilken utsträckning har du blivit utsatt för oönskad sexuell uppmärksamhet eller sexuella handlingar?

Tabell 16: Frekvens av oönskad sexuell uppmärksamhet

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
vid ett tillfälle	26,3	19,0	32,0	27,8	34,5	45,5
vid två tillfällen av samma person	23,7	19,0	22,0	22,2	14,5	9,1
vid två tillfällen av olika personer	13,2	23,8	14,0	16,7	18,2	15,2
vid upprepade tillfällen av samma person	23,7	9,5	18,0	16,7	14,5	-
vid upprepade tillfällen av olika personer	5,3	14,3	4,0	11,1	14,3	15,2
vid upprepade tillfällen av både samma och olika personer	7,9	10,2	10,0	5,6	3,6	15,2

Tabellen visar att minst en tredjedel av alla som upplevt oönskad sexuell uppmärksamhet har erfarenhet från upprepade handlingar.

Reaktioner på sexuella trakasserier

Frågor ställdes också om huruvida den utsatta delgivit andra i omgivningen det inträffade.

Berättade du för någon eller några personer i följande kategorier om dessa erfarenheter?

Tabell 17: Personer som delgetts information om sexuella trakasserier

		Ja			Nej		
		A	D	S	A	D	S
a) för annan/andra arbetskamrat(er)/doktorand / studiekamrat	Kv	67,6	73,5	61,1	32,4	26,5	38,9
	M	36,8	33,3	53,1	32,4	66,7	46,9
b) för annan/andra vid institutionen	Kv	-	39,5	5,5	-	60,5	94,5
	M	-	22,2	6,9	-	77,8	93,1
b) (c) för institutionsledningen	Kv	16,1	13,6	1,8	83,9	86,4	98,2
	M	10,5	-	6,9	89,5	100	93,1
c) (d) för (student) facklig företrädare	Kv	-	-	-	100	100	100
	M	5,6	5,3	6,9	94,4	94,7	93,1
d) (e) för något arbetsmiljöombud	Kv	-	11,4	-	100	88,6	100
	M	-	-	3,4	100	100	96,6
e) (f) för någon vid företagshälsovården/Previa/ studenthälsovården	Kv	-	7,0	-	100	93,0	100
	M	-	-	3,4	100	100	96,6
f) (g) för någon annan instans inom universitetet	Kv	3,7	7,0	6,0	96,3	93,0	94,0
	M	-	-	-	100	100	100

Tabellen visar att det i första hand är en (nära) kamrat som får förtroendet att känna till det inträffade. Anställda och doktorander (som i de flesta fall också är anställda) samt studenter vänder sig i andra hand till institutionsledningen. De kvinnliga doktoranderna är i stort sett ensamma om att i vissa fall gå vidare till andra instanser utanför universitetet.

Utsatts för sexuella kränkningar

Frågan ställdes också explicit: *Anser du att du någon gång blivit utsatt för sexuella kränkningar vid Uppsala universitet?* och följande svar erhöles.

Tabell 18: Personlig erfarenhet av sexuella kränkningar vid Uppsala universitet

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Ja	8,9	2,7	13,3	2,6	4,1	2,7
Nej	91,1	97,3	86,7	96,1	95,9	97,3

Tabellen visar en könsvarierad upplevelse av kränkningar där kvinnorna i väsentligt högre grad än männen delar denna upplevelse. Bland anställda är det 9 procent, doktorander 13 procent och studenter 4 procent. Motsvarande upplevelser understiger tre procent av männen i respektive kategori. Svarsfördelningen över den direkta frågan om respondenten utsatts för sexuella kränkningar är nästan identisk med den bild som erhålls i tabell 15b.

Med hjälp av frågan: *Har du vänt dig till någon av ovannämnda instanser inom universitetet för rådgivning p g a sexuella kränkningar som du blivit utsatt för?* Erhöles följande tabell.

Tabell 19: Andel som konsulterat någon av universitetets verksamma rådgivare

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Ja	13,3	14,3	17,2	14,3	-	14,3
Nej	86,7	85,7	82,8	85,7	100	85,7

Obetydligt få har begärt professionell rådgivning från universitetet. Frågan är om de nu i efterhand anser att de borde ha sökt hjälp.

Frågan ställdes: *Anser du att du borde ha bett att få rådgivning för de sexuella kränkningar som du utsatts för? Och följande tabell erhöles.*

Tabell 20: Andel som anser att de borde sökt hjälp

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Ja	26,1	8,3	26,3	-	6,3	16,7
Nej	73,9	91,7	73,7	100	93,8	83,3

4.3 Universitetets åtgärdsprogram

Frågan ställdes också om huruvida respondenterna är bekanta med universitetets åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier:

Känner du sedan tidigare till hur man enligt åtgärdsprogrammet kan handla för att få stöd och hjälp när man blivit utsatt för sexuella kränkningar?

Tabell 21: Kännedom om åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier i respektive kategori

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Ja	40,1	35,9	28,7	19,4	9,3	15,5
Nej	59,9	64,1	69,7	78,1	90,7	84,5

En minoritet av universitetets anställda, doktorander och studenter känner till universitetets åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier. Mest informerade tycks emellertid anställda kvinnor vara där 40 procent säger sig känna till programmet. Minst informerade tycks i sin tur de kvinnliga studenterna vara där knappt 10 procent säger sig känna till programmet. Könsskillnaden är märkbar, inte minst bland doktoranderna, där manliga doktorander är betydligt mindre informerad än de kvinnliga doktoranderna. Resultatet för doktorandgruppen som helhet måste emellertid betraktas som anmärkningsvärt, eftersom information om universitetets arbete

för jämställdhet och därmed också åtgärdsprogrammet mot sexuella trakasserier ingår i kursen för nyanställda liksom i den pedagogiska kursen för universitetslärare, som flertalet doktorander genomgår.

UPPSALA UNIVERSITET

Institutionen för informationsvetenskap
Anne-Marie Morhed

Bilaga 1
2003-03-28

Erik Ålund
Matz-Ola Cajdert

Beställning av urval

Rektor beslutade att 2003-03-11 (UFV 2001/832) att ge Institutionen i Informationsvetenskap i uppdrag, genom Anne-Marie Morhed som projektledare och Christina Björkenvall Starrost som projektanställd, att genomföra en enkätundersökning om sexuella trakasserier.

Ett slumpmässigt urval måste då göras ur tre olika kategorier, nämligen anställda, dvs. samtliga anställda på förordnanden med anställning på 50 procent och högre, doktorander, dvs. studerande på forskarutbildningen, oberoende av finansieringssätt, med en aktivitetsgrad mellan 40 och 100 procent samt studenter, dvs. studerande på grundutbildningen registrerade ht-02 med aktivitetsgrad på minst halvtid (-registrerade på minst 10 poäng).

Ur dessa kategorier väljs därefter personer enligt nedanstående specifikation.

OBS! Doktorander med doktorandtjänst ska tas bort ur gruppen anställda så att de inte kommer med dubbelt (se not under anställda).

Urval - 2500

	Anställda utan doktorandtjänst*		Doktorander		Studenter	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Hum-Sam	100	100	100	100	183	183
Med-Farm	100	100	100	100	159	208
Tek-Nat	100	100	100	100	183	184
Adm/förvaltn.	100	100				
Totalt	400	400	300	300	525	575
	800		600		1100	

(*Not: Anställda utan doktorander: 2873-641 = 2232 män, 2790-567=2223 kvinnor)

Det skulle också underlätta om ni kunde hjälpa oss att printa ut adressaterna direkt på kuverten (något större än C4-kuvert då vi ska få in ett A4-häfte, försättsbrev, samt ett C4-svarskurvert) då ni har den möjligheten på förvaltningen.

Jag hoppas ni har möjlighet att hjälpa oss med detta så att enkäten kan skickas ut under vecka 14.

Vid frågor kontakta Christina Björkenvall Starrost på tel. 018-4711167 alt. mobil: 070-2587322.

Hälsningar
Anne-Marie Morhed

Bilaga 3

Känt bortfall

<u>Skäl att ej svara</u>	<u>Studenter</u>	<u>Doktorander</u>	<u>Anställda</u>
Ingen anknytning	13	6	5
Obeställbarhet	29	16	2
Förstår inte svenska	-	3	1
Dubblett	-	2	7
Tillhör ej urvalet	42	37	15
Svarsvägran	3	2	5
Uppgett skäl, totalt	45	39	20

Kommentar: Tabellen visar det bortfall som har känd anledning. Det mesta av detta bortfall är av den karaktär att det kan antas vara slumpmässigt fördelat och därmed inte snedfördelar svarsgrupperna. Att t ex inte tillhöra urvalsgruppen p g a utlandsstudier, tjänstledighet eller alltför begränsad erfarenhet av studie- eller arbetsmiljön, att inte kunna nå p g a adress som inte stämmer, att inte förstå svenska eller att ha råkat få dubbel enkät p g a dubbel kategoritillhörighet tillhör sådant som kan antas vara slumpartat och kan därför tas bort från urvalet, totalt 42 individer i studentkategorin, 37 i doktorandkategorin och 15 i kategorin anställda. I det kända bortfallet hör också de som aktivt talat om att de inte vill svara på enkäten: tre studenter, två doktorander och fem anställda utom doktorander.

Enkla frekvenser för samtliga variabler i procent i kategorierna anställda doktorander och studenter

A. Bakgrundsvariabler

1. (1) 1/²³ Kön:

Anställda Doktorander Studenter

	Anställda	Doktorander	Studenter
Kvinna	51	54	59
Man	49	46	41

2. (2) 2/ Vilken ålderskategori tillhör du?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

	Anställda Kv	Anställda Män	Doktorander Kv	Doktorander Män	Studenter Kv	Studenter Män
25 år eller yngre	2,9	1,7	2,2	2,6	65,0	56,9
26-30 år	10,3	6,9	44,0	51,9	16,7	28,2
31-35 år	5,9	10,4	23,9	21,8	7,2	6,9
36-40 år	15,0	12,7	18,5	10,9	6,3	2,7
41-45 år	11,7	6,5	7,1	5,1	2,7	3,4
46-50 år ²⁴	14,3	11,9	4,3	7,7	2,2	1,9
51-55 år	16,8	18,5	-	-	-	-
56-60 år	15,0	21,2	-	-	-	-
61 år eller äldre	8,1	10,8	-	-	-	-

3. (3) 3/ Inom vilket område har du din arbetsplats/ bedriver du dina studier?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

	Anställda Kv	Anställda Män	Doktorander Kv	Doktorander Män	Studenter Kv	Studenter Män
Hum-sam	29,0	24,7	34,8	35,3	32,7	29,9
Med -farm	27,6	26,3	32,2	32,7	37,1	34,5
Tek-nat	25,4	29,3	31,5	32,1	28,6	34,1
Adm utanför vetenskapsområdena	18,0	18,1	-	-	-	-

4. Vilken personalkategori tillhör du?

Anställda Doktorander Studenter

²³ Variabelnumreringen motsvarar numreringen i respektive enkät. 1. = personalenkäten, (1) = doktorandenkäten och 1/ = studentenkäten.

²⁴ För doktorandkategorin "46 år och äldre".

Kv Män Kv Män Kv Män

Lärare/forskare	45,3	66,3	-	-
Adminstrativ personal	39,4	12,0	-	-
Teknisk ersonal	15,0	21,3	-	-
Annan	0,4	4,0	-	-

(4) Hur finansierar du dina doktorandstudier?

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
doktorandtjänst	-	-	68,3	57,1	-	-
utbildningsbidrag	-	-	6,0	12,2	-	-
stipendium	-	-	8,2	10,9	-	-
annan universitetstjänst	-	-	4,4	5,1	-	-
annat	-	-	8,7	13,5	-	-
doktorandtjänst och utbildningsbidrag	-	-	1,6	0,6	-	-
doktorandtjänst och stipendium	-	-	2,2	0,6	-	-
utbildningsbidrag och annan universitetstjänst	-	-	0,5	-	-	-

4/ Hur många terminer har du läst vid Uppsala universitet?

(se diagram)

5. Hur många år har du varit anställd vid Uppsala universitet?

(se diagram)

(5) Hur många terminer har du läst vid Uppsala universitet?

(se diagram)

(6) Varav hur många terminer har du läst på forskarutbildningen vid Uppsala universitet?

(se diagram)

6. (9) 6/Är din prefekt/chef/motsvarande man eller kvinna?

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Kvinna	22,8	13,8	9,2	7,7	23,6	13,1
Man	76,8	85,1	88,0	90,4	40,7	50,7

7. (10) 7/ Hur ser könsfördelningen ut i din personalkategori på din institution/enhet / på din forskarutbildning/ på de kurser du hittills läst vid Uppsala universitet?

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Jämn könsfördelning	19,6	24,4	48,0	46,0	20,3	26,9
Övervägande kvinnor	57,7	18,2	29,9	20,7	61,9	36,2
Övervägande män	24,7	57,4	22,0	34,0	9,6	26,2

(7) Är din huvudhandledare man eller kvinna?

Kv Män Kv Män Kv Män

Kvinna	-	-	27,7	14,7	-	-
Man	-	-	72,3	85,3	-	-

(8) Har Du en biträdande handledare?

Kv Män Kv Män Kv Män

Ja, kvinna	-	-	20,7	10,3	-	-
Ja, man			49,5	59,6		
Nej	-	-	29,9	30,1	-	-

B. Frågor om upplevelsen av könsrelationer i arbetsituationen

8. (12) 8/ Vad är din uppfattning i följande frågor? Ringa in den siffra som stämmer bäst med dina erfarenheter/uppfattningar.

Ja 1-2 Neutral 3 Nej 4-5
A D S A D S A D

a) Tycker du att du som anställd/doktorand/student har blivit favoriserad av orsaker som har att göra med din könstillhörighet?	Kv M	3,6 1,2	6,2 5,3	2,5 3,6	6,0 4,5	8,5 3,3	5,1 4,1	90,3 94,3	85,3 90,4	92,3 92,2
b) Tycker du att någon annan/några andra av dina <i>manliga</i> arbetskamrater/ doktorandkolleger/ studiekamrater blivit favoriserade på av grund sin könstillhörighet?	Kv M	28,0 3,8	25,8 7,2	12,9 4,2	14,4 7,2	14,1 5,8	10,7 4,7	57,7 89,1	63,2 86,9	76,4 91,1
c) Tycker du att någon annan/några andra av dina <i>kvinnliga</i> arbetskamrater/ doktorandkolleger/ studiekamrater blivit favoriserade på grund av sin könstillhörighet?	Kv M	8,9 17,4	6,2 14,3	4,8 12,2	6,7 11,4	11,3 7,9	6,2 9,7	84,9 71,1	82,4 77,9	89,1 78,2
d) Tycker du att du som anställd/ doktorand/ student har blivit sämre behandlad av orsaker som har att göra med din könstillhörighet?	Kv M	13,2 4,9	14,1 3,9	6,9 5,2	14,3 4,5	9,0 4,6	5,1 2,0	62,1 90,6	76,9 91,5	88,0 92,9
e) Tycker du att någon annan/några andra av dina <i>manliga</i> arbetskamrater blivit sämre på av grund sin könstillhörighet?	Kv M	1,3 7,1	1,9 5,0	2,4 4,2	2,6 6,3	2,5 5,0	5,7 3,4	96,1 86,5	94,7 89,9	91,9 92,4
f) Tycker du att någon annan/några andra av dina <i>kvinnliga</i> arbetskamrater blivit sämre behandlade på av grund sin könstillhörighet?	Kv M	18,8 7,3	17,6 8,6	6,9 2,6	10,0 11,1	10,7 7,9	8,7 5,6	71,2 81,7	69,7 83,6	84,2 91,8
g) Tycker du att det i din arbetsmiljö finns anledning att se någon eller några parrelationer som negativa för arbetsklimatet?	Kv M	20,2 10,7	14,4 10,7	4,2 6,8	7,4 8,0	13,4 9,9	6,1 5,0	71,9 80,4	73,2 79,3	89,7 88,3

C. Följande frågor om eventuella erfarenheter av nedsättande behandling i samband med arbete vid universitetet under den senaste femårsperioden.

9. (13) 9/ Nedan beskrivs några olika tänkbara erfarenheter (a-g).
Har du under den senaste femårsperioden upplevt att du på grund av din

**könstillhörighet
eller sexuella läggning varit med om att ...**

		Ja pga kön			Ja pga sexuell lägn			Nej		
		A	D	S	A	D	S	A	D	S
a) dina yttranden eller handlingar har ignorerats?	Kv	17,2	26,8	8,8	-	-	0,3	82,8	73,2	90,9
	M	2,4	2,6	2,7	0,4	-	-	97,2	97,4	96,5
b) du inte har blivit tagen på allvar?	Kv	18,2	28,5	13,5	-	-	-	81,8	71,5	86,5
	M	2,8	4,6	2,3	-	-	0,4	97,2	95,4	97,3
c) något du har yttrat eller gjort har förlöjligats?	Kv	9,7	15,2	7,2	-	-	0,3	90,3	84,8	92,5
	M	2,0	3,9	3,5	-	-	-	98,0	96,1	96,1
d) du har undanhållits viktig information?	Kv	11,2	7,9	1,7	0,4	-	-	88,5	92,1	98,3
	M	1,6	2,0	1,2	-	-	0,4	98,4	98,0	98,4
e) du har motarbetats i ditt arbete/ dina doktorandstudier/ dina studier?	M	8,6	6,7	2,5	0,4	-	-	91,0	93,3	97,5
	Kv	2,8	2,0	3,5	0,4	-	0,8	96,8	98,0	95,7
f) ditt arbete/ dina doktorandstudier/ dina studier har undervärderats?	Kv	19,6	12,9	5,3	0,4	-	-	80,0	87,1	94,7
	M	4,4	2,0	3,9	0,4	0,7	0,8	95,2	97,3	95,3

10. (14) 10/ I vilken/vilka av följande situation/er har du blivit utsatt för ovan angivna behandling?

		Ja			Nej		
		A	D	S	A	D	S
a) i arbetet med undervisning, forskning eller administration?	Kv	91,4	-	-	8,6	-	-
	M	57,9	-	-	42,1	-	-
a) egen undervisning?	Kv	-	18,3	-	-	81,7	-
	M	-	-	-	-	100,0	-
a) föreläsning/lektionsundervisning?	Kv	-	-	32,9	-	-	67,1
	M	-	-	16,7	-	-	83,3
b) (e) vid personalutvecklings-/planeringssamtal	Kv	32,8	30,3	-	12,5	70,0	-
	M	12,5	41,7	-	87,5	58,3	-
b) doktorandstudier?	Kv	-	43,5	-	-	56,5	-
	M	-	40,3	-	-	60,0	-
b) seminarium?	Kv	-	-	31,9	-	-	68,1
	M	-	-	41,7	-	-	58,3

c) (f) vid kaffe- och/eller lunchraster?	Kv	29,5	41,5	38,9	68,9	58,5	61,1
	M	58,8	54,5	32,0	41,2	45,5	68,0
c) seminarier?	Kv	-	37,5	-	-	62,5	-
	M	-	50,0		-	50,0	-
c) laboration	Kv	-	-	24,7	-	-	75,3
	M	-	-	25,0	-	-	75,0
d) (e) handledning?	Kv	-	32,8	15,3	-	67,2	84,7
	M	-	20,0	12,5	-	80,0	87,5
d) (g) vid personalfester/ institutionsfest/ kursfest o dyl	Kv	9,8	16,9	11,8	88,5	83,1	88,2
	M	12,5	36,4	17,4	87,5	63,6	82,6

11. (15) /11 Vem/vilka har utsatt dig för detta?

		Ja , man			Ja, kvinna			Nej		
		A	D	S	A	D	S	A	D	
		S								
a) anställd(a) på min arbetsplats i överordnad ställning/ lärare som har undervisat mig	Kv	60,6	66,2	34,2	5,6	1,5	8,2	26,8	26,2	50,7
	M	11,1	10,0	12,5	22,2	-	37,5	61,1	60,0	37,5
b) anställd(a) på annan arbetsplats i överordnad ställning /lärare som inte undervisat mig	Kv	27,0	24,6	5,6	1,6	3,1	1,4	69,8	70,8	91,7
	M	5,9	10,0	-	11,8	30,0	4,3	82,4	60,0	95,7
c) (d) anställd(a) på min arbetsplats i min egen ställning/doktorander på min egen inst/ kurskamrater	Kv	33,3	47,7	39,2	7,6	6,2	10,8	54,5	44,6	39,2
	M	-	20,0	12,0	27,8	40,0	32,0	66,7	40,0	44,0
c) doktorand/doktorander?	Kv	-	-	9,7	-	-	4,5	-	-	86,1
	M	-	-	4,3	-	-	8,7	-	-	82,6
d) (e) anställd(a) på annan arbetsplats i min egen ställning/doktorander på andra inst/ studenter på annan/andra kurser	Kv	11,3	4,8	8,3	1,6	-	2,8	85,5	95,2	84,7
	M	-	-	-	11,1	5,9	-	94,1	88,9	100
e) anställd(a) på min arbetsplats i underordnad ställning?	Kv	12,9	9,5	-	1,6	7,9	-	83,9	81,0	-
	M	11,1	18,2	-	9,1	27,8	-	61,1	72,7	-
f) anställd(a) på annan arbetsplats i underordnad ställning?	Kv	3,2	4,8	-	1,6	-	-	91,9	95,2	-
	M	-	10,0	-	5,9	-	-	94,1	90,0	-
(f) annan/andra person/personer vid inst?	Kv	-	-	6,9	-	-	4,2	-	-	88,9
	M	-	-	4,5	-	-	4,5	-	-	90,9
g) student(er) på min arbetsplats?	Kv	9,7	11,5	-	1,6	3,2	-	87,1	83,6	-
	M	5,9	-	-	-	-	-	88,2	100	-
h) student(er) på annan arbetsplats	Kv	3,2	1,7	-	3,2	1,6	-	93,5	98,3	-
	M	-	-	-	-	-	-	100	100	-

D. Frågor om eventuella erfarenheter av – och inställning till – olika slags sexuella yttringar och bemötanden på arbetsplatsen/institutionen.

12. (16) 12/ Förekommer sexuella skämt och/eller anspelningar på den institution/enhet där du arbetar?

	Anställda		Doktorander		Studenter	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Ja, mycket ofta	2,6	1,2	2,8	1,3	1,7	2,4
Ja, ganska ofta	4,9	7,8	8,5	6,5	5,8	8,2
Ja, men ganska sällan	19,8	19,9	18,6	19,6	15,5	20,8

Ja, men mycket sällan	19,8	25,0	19,2	20,9	19,1	22,7
Nej, inte alls	53,0	46,1	50,8	51,0	57,9	45,9

13. (17) Vem eller vilka kommer med sådana sexuella skämt och/eller anspelningar?
Besvara alla delfrågorna a–h!

		Ja			Nej		
		A	D	S	A	D	S
a) anställd(a) på min arbetsplats i överordnad ställning/	Kv	46,3	32,9	-	53,7	55,7	-
	M	20,4	24,4	-	79,6	65,7	-
b) anställd(a) på annan arbetsplats i överordnad ställning /	Kv	8,1	2,6	-	91,9	94,7	-
	M	9,3	9,3	-	90,7	84,6	-
c) anställd(a) på min arbetsplats i min egen ställning	Kv	90,5	77,5	-	9,5	22,5	-
	M	76,9	90,2	-	23,1	10,0	-
d) anställd(a) på annan arbetsplats i min egen ställning	Kv	23,7	20,5	-	76,3	79,5	-
	M	43,1	30,8	-	56,9	69,2	-
e) anställd(a) på min arbetsplats i underordnad ställning	Kv	46,2	23,3	-	53,8	76,7	-
	M	58,7	17,2	-	41,3	82,8	-
f) anställd(a) på annan arbetsplats i underordnad ställning	Kv	5,9	2,1	-	94,1	97,3	-
	M	26,3	10,9	-	73,7	89,1	-
g) student(er) på min arbetsplats	Kv	5,9	10,8	-	94,1	89,2	-
	M	26,3	22,7	-	73,7	77,3	-
h) student(er) på annan arbetsplats	Kv	32,2	4,1	-	67,8	95,9	-
	M	34,7	4,8	-	65,3	95,2	-

13/ Vem eller vilka kommer med sådana sexuella skämt och/eller anspelningar?
Besvara alla delfrågorna a–h!

		Ja			Nej		
		A	D	S	A	D	S
a) jag själv	Kv	-	-	37,2	-	-	62,8
	M	-	-	66,4	-	-	33,6
b) Lärare som undervisat mig	Kv	-	-	36,5	-	-	63,5

	M	-	-	32,0	-	-	68,0
c) lärare som inte undervisat mig	Kv	-	-	9,1	-	-	90,9
	M	-	-	8,9	-	-	91,1
d) doktorand/doktorander	Kv	-	-	18,5	-	-	81,5
	M	-	-	18,4	-	-	81,6
e) kurskamrat/kurskamrater	Kv	-	-	93,1	-	-	6,9
	M	-	-	95,5	-	-	5,0
f) studenter på annan/andra kurs/er	Kv	-	-	47,0	-	-	53,0
	M	-	-	56,8	-	-	43,2
g) annan/andra person/personer vid institutionen	Kv	-	-	6,3	-	-	93,7
		-	-	10,3	-	-	89,7
M							

14. (17) 14/ Hur har du upplevt dessa skämt och/eller anspelningar?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Jag har ofta tyckt att det har varit roligt	30,1	20,7	35,6	37,5	29,7	38,3
Jag har tyckt att det har varit roligt ibland	30,8	50,0	21,8	45,8	40,7	39,7
Jag har varit likgiltig	22,2	20,0	18,4	13,9	14,5	12,8
Jag har tyckt att det har varit obehagligt	17,1	8,3	18,4	2,9	10,3	9,2
Jag har känt mig kränkt	0,9	0,8	5,7	0,0	4,8	-

15. (18) 15/ Hur har du reagerat på dessa skämt och/eller anspelningar?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Jag har alltid eller nästan alltid skrattat med	38,1	20,7	36,8	38,0	33,1	34,3
Jag har skrattat med ibland	39,0	63,6	36,8	54,9	46,2	50,0
Jag har aldrig eller nästan aldrig skrattat med	22,9	15,7	26,4	7,0	20,7	15,7

16. (20) 16/ Har dessa skämt och/eller anspelningar varit riktade mot dig någon gång?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Ja, upprepade gånger	3,4	1,6	6,9	8,3	2,1	12,9
Ja, någon gång	41,0	40,2	44,8	47,2	37,2	42,1
Nej, aldrig	55,6	57,4	48,3	44,4	60,7	45,0

17. (21) 17/ Har det hänt att du inom ramen för ditt arbete vid Uppsala universitet har utsatts för oönskad sexuell uppmärksamhet och/eller oönskade sexuella handlingar av andra män eller kvinnor?

Ta ställning till alla delfrågor nedan huruvida du under den senaste femårsperioden utsatts för att någon anställd vid Uppsala universitet har ...

Ja , av man Ja, av kvinna Nej
A D S A D S A D
S

a) anslagit eller skickat erotiska/pornografiska bilder på din arbetsplats?	Kv	3,7	5,6	1,1	1,1	-	-	95,1	92,8	98,6
	M	2,0	2,6	1,2	0,4	1,9	0,8	96,5	93,5	97,7
b) anslagit eller skickat erotiska/pornografiska bilder riktade direkt till dig?	Kv	2,6	1,1	-	0,4	-	-	97,0	98,9	99,7
	M	1,6	1,3	0,8	0,4	1,3	0,4	96,9	96,1	98,4
c) kommenterat din klädsel så att du har känt obehag?	Kv	2,2	7,2	1,4	0,4	1,1	0,3	97,4	91,7	98,1
	M	-	0,6	1,6	0,8	-	2,3	98,4	97,7	95,3
d) givit dig sexuellt menande blickar så att du har känt obehag?	Kv	4,5	7,2	5,2	-	-	0,5	95,5	92,8	94,2
	M	-	-	1,2	1,9	0,6	2,7	97,7	99,4	95,8
e) kommenterat din kropp så att det har berört dig illa?	Kv	2,2	6,1	1,6	0,7	1,7	1,4	97,0	92,2	97,0
	M	-	0,6	0,8	1,9	0,6	1,2	97,7	98,1	98,1
f) kommenterat ditt privatliv med sexuella anspelningar?	Kv	1,5	6,1	3,0	0,4	0,6	0,8	97,8	92,8	94,5
	M	0,7	2,6	3,5	1,6	0,7	2,7	98,1	94,1	93,0
g) bett att få träffa dig trots att du har avböjt?	Kv	7,7	13,9	4,4	-	-	0,3	92,3	86,1	95,1
	M	0,4	0,6	1,2	2,3	1,9	1,2	97,3	96,8	96,9
h) berört dina könsdelar (även bröst) ?	Kv	1,9	3,3	3,6	-	0,6	-	98,1	96,1	96,4
	M	-	0,6	0,4	0,8	2,6	3,1	99,2	96,8	96,1
i) ringt eller e-postat oanständiga meddelanden till dig?	Kv	0,4	2,2	0,8	-	-	-	99,3	97,2	99,2
	M	-	-	0,8	-	0,8	-	99,2	98,7	97,7
j) berört dina könsdelar (även bröst) ?	Kv	-	1,1	-	-	-	-	100	98,9	100
	M	-	0,6	0,4	0,4	0,6	1,9	96,6	98,1	96,9
k) låtit dig förstå att det är till skada för ditt jobb om du inte går med på att ha sexuellt umgänge med honom/henne?	Kv	-	0,6		-	-	-	100	99,4	100
	M	-	-	0,8	-	-	-	100	100	99,2
l) följt efter dig så att du har blivit rädd?	Kv	0,4	1,1	0,3	-	-	-	99,6	98,9	99,7
	M	-	-	0,4	-	-	0,8	100	100	99,2
m) tagit i dig så att du har känt obehag?	Kv	5,9	7,2	1,6	-	0,6	-	94,1	92,8	98,4
	M	-	-	0,8	1,2	-	0,8	98,8	100	98,4

18. (22) 18/ I vilken utsträckning har du blivit utsatt för oönskad sexuell uppmärksamhet eller sexuella handlingar?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

vid ett tillfälle	26,3	19,0	32,0	27,8	34,5	45,5
vid två tillfällen av samma person	23,7	19,0	22,0	22,2	14,5	9,1
vid två tillfällen av olika personer	13,2	23,8	14,0	16,7	18,2	15,2
vid upprepade tillfällen av samma person	23,7	9,5	18,0	16,7	14,5	-
vid upprepade tillfällen av olika personer	5,3	14,3	4,0	11,1	14,3	15,2
vid upprepade tillfällen av både samma och olika personer	7,9	10,2	10,0	5,6	3,6	15,2

19. (23) Vem eller vilka personer har utsatt dig för någon/några oönskade sexuella handlingar som uppräknas i fråga 17?

Ja Nej
A D S A D S

a) anställd(a) på min arbetsplats i överordnad ställning	Kv	51,6	58,2	-	48,4	39,5	-
	M	6,7	12,5	-	93,3	87,5	-
b) anställd(a) på annan arbetsplats i överordnad ställning	Kv	8,3	10,0	-	91,7	90,0	-
	M	6,7	7,1	-	93,3	92,9	-
c) anställd(a) på min arbetsplats i min egen ställning	Kv	51,7	31,0	-	48,3	64,3	-
	M	37,5	74,1	-	62,5	12,5	-
d) anställd(a) på annan arbetsplats i min egen ställning	Kv	26,9	2,6	-	73,1	94,9	-
	M	18,8	7,7	-	81,3	92,3	-
e) anställd(a) på min arbetsplats i underordnad ställning	Kv	16,0	17,1	-	84,0	82,9	-
	M	31,3	18,8	-	68,8	75,0	-
f) anställd(a) på annan arbetsplats i underordnad ställning	Kv	8,3	7,5	-	91,7	92,5	-
	M	6,7	-	-	93,3	100	-
g) student(er) på min arbetsplats	Kv	8,0	7,7	-	92,0	92,3	-
	M	33,3	6,7	-	66,7	93,3	-
h) student(er) på annan arbetsplats	Kv	90,5	5,0	-	9,5	95,0	-
	M	94,0	-	-	6,0	100	-

19/ Vem eller vilka personer har utsatt dig för någon/några oönskade sexuella handlingar som uppräknas i fråga 17?

		Ja			Nej		
		A	D	S	A	D	S
a) Lärare som undervisat mig	Kv	-	-	24,0	-	-	76,0
	M	-	-	20,7	-	-	79,3
b) lärare som inte undervisat mig	Kv	-	-	-	-	-	100
	M	-	-	3,7	-	-	96,3
c) doktorand/doktorander	Kv	-	-	12,0	-	-	88,0
	M	-	-	11,1	-	-	88,9
d) kurskamrat/kurskamrater	Kv	-	-	72,3	-	-	27,7
	M	-	-	75,9	-	-	24,1
e) studenter på annan/andra kurs/er	Kv	-	-	29,8	-	-	70,2
	M	-	-	40,0	-	-	60,0
f) annan/andra person/personer vid institutionen	Kv	-	-	4,3	-	-	95,7
	M	-	-	7,7	-	-	92,3

20. (24) 20/ Berättade du för någon eller några personer i följande kategorier om dessa erfarenheter?

		Ja			Nej		
		A	D	S	A	D	S
a) för annan/andra arbetskamrat(er)/doktorand / studiekamrat	Kv	67,6	73,5	61,1	32,4	26,5	38,9
	M	36,8	33,3	53,1	32,4	66,7	46,9
(b) för annan/andra vid institutionen	Kv	-	39,5	5,5	-	60,5	94,5
	M	-	22,2	6,9	-	77,8	93,1
b) © för institutionsledningen	Kv	16,1	13,6	1,8	83,9	86,4	98,2
	M	10,5	-	6,9	89,5	100	93,1
c) (d) för (student)facklig företrädare	Kv	-	-	-	100	100	100
	M	5,6	5,3	6,9	94,4	94,7	93,1
d) (e) för något arbetsmiljöombud	Kv	-	11,4	-	100	88,6	100
	M	-	-	3,4	100	100	96,6
e) (f) för någon vid företagshälsovården/Previa/ studenthälsovården	Kv	-	7,0	-	100	93,0	100
	M	-	-	3,4	100	100	96,6
f) (g) för någon annan instans inom universitetet	Kv	3,7	7,0	6,0	96,3	93,0	94,0
	M	-	-	-	100	100	100

21. (25) 21/ Fick du något stöd från någon av dessa?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Ja	63,3	37,5	64,1	50,0	78,9	44,4
Ja, till viss del	30,0	50,0	33,3	50,0	21,1	22,2
Nej	3,3	12,5	2,6	-	-	33,3

E. I Uppsala universitets åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier ...

22. (26) 22/ Känner du sedan tidigare till hur man enligt åtgärdsprogrammet kan handla för att få stöd och hjälp när man blivit utsatt för sexuella kränkningar?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Ja	40,1	59,9	28,7	19,4	9,3	15,5
Nej	35,9	64,1	69,7	78,1	90,7	84,5

23. (27) 23/ Anser du att du någon gång blivit utsatt för sexuella kränkningar vid Uppsala universitet?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Ja	8,9	2,7	13,3	2,6	4,1	2,7
Nej	91,1	97,3	86,7	96,1	95,9	97,3

24. (28) 24/ Har du vänt dig till någon av ovannämnda instanser inom universitetet för rådgivning p g a sexuella kränkningar som du blivit utsatt för?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Ja	13,3	14,3	17,2	14,3	-	14,3
Nej	86,7	85,7	82,8	85,7	100	85,7

25. (29) 25/ Anser du att du borde ha bett att få rådgivning för de sexuella kränkningar som du utsatts för?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Ja	26,1	8,3	26,3	-	6,3	16,7
Nej	73,9	91,7	73,7	100	93,8	83,3

26. (30) 26/ Har du gjort någon anmälan av de sexuella kränkningar som du blivit utsatt för?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Ja	7,1	-	8,3	-	6,3	14,3
Nej	92,9	100	91,7	100	93,8	85,7

28. (32) 28/ Anser du att du borde ha gjort en anmälan av de sexuella kränkningar som Du utsatts för?

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Ja	28,0	33,3	12,5	-	33,3	14,3
Nej	72,0	58,3	87,5	100	66,7	85,7

29. (33) 29/ Kommentarer...

Anställda Doktorander Studenter
Kv Män Kv Män Kv Män

Kommentar	52,4	44,0	60,9	56,4	64,4	67,4
Ingen kommentar	47,6	56,0	39,1	43,6	35,6	32,6

Bilaga 5

Tabeller

Tabell 1: Anställdas, doktoranders och studenters svarsfrekvens

Tabell 2: Svarsfrekvensen i respektive undersökningsgrupp fördelade på vetenskapsområde och kön

Tabell 3: Svarsfrekvensen hos anställda, doktorander och studenter fördelade i åldersgrupper

Tabell 4: Svarsfrekvensen i personalkategorierna

Tabell 5: Erfarenheter av favoriserande respektive diskriminerande förhållningssätt i arbetsmiljön gentemot kvinnor och män

Tabell 6: Upplevelse av att själv vara favoriserad, relativ fördelning över vetenskapsområdena i kategorierna anställda, doktorander och studenter (i %)

Tabell 7: Respondentens upplevelse av att kvinnor behandlas sämre än män, relativ fördelning över vetenskapsområdena i kategorierna anställda, doktorander och studenter (%)

Tabell 8: Respondentens upplevelse av parrelationers inverkan på arbetsklimatet, relativ fördelning över kön i kategorierna anställda, doktorander och studenter (%)

Tabell 9: Förekomsten av sexuella skämt och/eller anspelningar i arbets-/studiemiljön?

Tabell 10: Förekomsten av sexuella skämt och/eller anspelningar på arbetsplatsen, relativ fördelning över vetenskapsområdena och i kategorierna anställda, doktorander och studenter (%)

Tabell 11: Förekomsten av sexuella skämt och/eller anspelningar i olika personalkategorier och för kvinnor och män bland de anställda, relativ fördelning (%).

Tabell 12: Respondenternas upplevelse av sexuella skämt och/eller anspelningar

Tabell 13: Respondenternas reaktion på sexuella skämt och/eller anspelningar?

Tabell 14: Upplevelse av nedsättande behandling på grund av kön, den relativa fördelningen över kön i respektive svarskategori (%)

Tabell 15a: Trakasserier av sexuell natur, fördelningen på kön och svars kategorier

Tabell 15b: Sexualiserade övertramp som överstiger fem procentenheter inom respektive kategori

Tabell 16: Frekvens av oönskad sexuell uppmärksamhet

Tabell 17: Personer som delgetts information om sexuella trakasserier

Tabell 18: Personlig erfarenhet av sexuella kränkningar vid Uppsala universitet

Tabell 19: Andel som konsulterat någon av universitetets verksamma rådgivare

Tabell 20: Andel som anser att de borde sökt hjälp

Tabell 21: Kännedom om åtgärdsprogram mot sexuella trakasserier i respektive kategori