Stockholms universitet

Protokoll

2024-10-21

AM-utskottet (Arbetsgivar-/Medarbetarutskottet, inom ramen för Rådet för arbetsmiljö och lika villkor)

Tid och plats: 21 oktober 2024, kl. 09:30-11:00, Tarfala (Hus A, plan 5)

Närvarande: Åsa Borin, Universitetsdirektör, ordförande
Catarina Rydin, Naturvetenskapliga området
Jonas Olsson, Humanvetenskapliga området
Anna Jutterdal, Personalavdelningen
László Nagy Némedi, Fastighetsavdelningen

Christina Edelbring, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)
Ann-Christin Lindås, huvudskyddsombud (Saco-S)
Magnus Gustavsson, Saco-S
Camilla Gamrell, Fackförbundet ST

Kamila Jonsson, Personalavdelningen
Parasto Rosencrantz, Personalavdelningen

Frånvarande: Doktorandombud, Studentkåren
Lena Hübner, Humanvetenskapliga området

Protokollförare: Kamila Jonsson och Parasto Rosencrantz

1. Mötet öppnas

Åsa Borin öppnar mötet och hälsar alla välkomna. En kort presentationsrunda genomförs.

Stockholms universitet

2. Val av justerare

Ann-Christin Lindås, väljs till justerare.

3. Fastställande av dagordning

Dagordningen fastställs med följande ändring: Punkt 5 där huvudskyddsombuden är föredragande bordläggs till kommande möte.

4. Genomgång av föregående mötesprotokoll

Föregående protokoll läggs till handlingarna.

5. HSO:s uppföljning av lokala RALV

Föredragande; Huvudskyddsombuden

Bordläggs till kommande möte.

6. Redovisning av rapport från medarbetarundersökning del 3

Föredragande: Kamila Jonsson, Personalavdelningen

Kamila presenterar Personalavdelningens rapport med analys och åtgärder utifrån universitetets medarbetarundersökning om Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Rapporten finns i sin helhet som Bilaga 1.

Jämfört med universitetets tidigare medarbetarundersökning (2017–2020) visar resultatet en utveckling i rätt riktning avseende minskad förekomst av upplevda trakasserier och sexuella trakasserier medan upplevd kränkande särbehandling har ökat. Vid nästan alla institutioner och avdelningar finns det medarbetare som uppgett att de upplevt sig utsatta för kränkande handlingar. Resultatet varierar beroende på bakgrundsvariabler som kön, yrkeskategorier, ålder och anställningsform.

Kamila presenterar vidare den grundläggande åtgärdsplan som utvecklats av Personalavdelningen och som alla avdelningar och institutioner ska ha genomfört. Utöver detta presenteras även förslag på åtgärder som har framkommit ur analysen av resultaten på övergripande universitetsnivå.

Diskussionen fördes kring analysen och rapporten. Fackförbundet ST påpekade att vissa formuleringar i rapporten kan uppfattas som förminskande av resultaten vad

Stockholms universitet

gäller upplevelse av kränkande särbehandling, vilket bör beaktas framöver. De olika parterna uppskattade den gedigna återkopplingen av resultaten inom universitetet och åtgärder som tagits fram.

Ett av huvudskyddsombuden ställde frågan varför heltidssjukskrivna och heltidstjänstlediga undantogs från att svara på medarbetarundersökningen. Svaret är att enkäten undersökte upplevda händelser det senaste året, och därför undantogs de som bedömdes inte kunna svara för denna tidsperiod. Dessutom kan heltidssjukskrivna och heltidstjänstlediga inte förväntas svara på enkäten eftersom de inte är i tjänst och inte förväntas läsa sina mejl.

7. Aktuell sjukfrånvarostatistik

Föredragande: Kamila Jonsson, Personalavdelningen

En presentation ges rörande statistiken för aktuell sjukfrånvaro, sjukfrånvaron under 2017 – 2024, på fakultets/förvaltningsnivå, utifrån yrkeskategorier, för yrkesgruppen doktorander, samt kvinnor och män. Universitetets sjukfrånvaro jämförs med andra lärosäten och myndigheter. En sammanfattande analys presenteras.

Sammanfattningsvis är universitets sjukfrånvaro låg i jämförelse med andra myndigheter och på samma nivå i jämförelse med andra lärosäten. Trenden visar att efter en ökad sjukfrånvaro under pandemin, har sjukfrånvaro minskat under 2023 och 2024. Den högsta sjukfrånvaron finns fortfarande bland kvinnor och doktorander, medan lärare och forskare har låg sjukfrånvaro.

Saco-S reflekterar över att sjukfrånvaron på universitetet ser bra ut, men att det givetvis finns enskilda fall och långtidssjukskrivna. När det gäller den låga sjukfrånvaron för yrkesgruppen lärare, kan tillämpningen av arbetstidsavtalet vara en bidragande faktor.

Kamila informerar om att universitetet nu kan följa sjukfrånvaron i systemet Qlik Sense. Dekaner har nyligen fått tillgång till statistiken och kommer dessutom att erhålla en särskild rapport med information kopplad till sjukfrånvaro. Personalavdelningen kommer att skicka rapporterna till dekanerna och universitetsdirektören två gånger per år.

8. Övriga frågor

Fackförbundet ST kan inte närvara på mötet 31 januari 2025. För det tillfället ska nytt datum presenteras.

Stockholms universitet

9. Kommande möten

- 2024-12-05, kl. 10–11.30, AM-utskott
- 2025-01-31, kl. 10–11.30, AM-utskott
- 2025-03-27, kl. 10–11.30, AM-utskott
- 2025-06-04, kl. 10–11.30, AM-utskott
- 2025-09-18, kl. 9–12, RALV

Vid protokollet:
Kamila Jonsson/Parasto Rosencrantz

Åsa Borin
Ordförande

Ann-Christin Lindås
justerare

Stockholms universitet

PM
Datum

Kamila Jonsson
Personalspecialist
Personalavdelningen

Delrapport
Medarbetarundersökning avseende Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Sammanfattning

Denna rapport redovisar och analyserar resultatet av medarbetarundersökningen avseende trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt ger förslag på universitetsövergripande åtgärder.

I jämförelse med universitetets tidigare medarbetarundersökning (2017 - 2020) visar resultatet en utveckling i rätt riktning avseende minskad förekomst av upplevda trakasserier och sexuella trakasserier. Däremot har förekomsten av upplevd kränkande särbehandling ökat marginellt.

Efter en analys av resultatet föreslås ett antal åtgärder. Åtgärderna är förebyggande med fokus på att informera, utbilda och förtydliga rutiner. En sammanställning av åtgärder presenteras i en särskild bilaga. Förslagen till åtgärder ligger i linje med det ansvar som åligger Stockholms universitet som arbetsgivare gällande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Det är viktigt att universitetet fortsätter sitt arbete och strävar efter en arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling genom att förebygga och minska risker för ohälsa eller utanförskap i arbetsplatsens gemenskap samt att arbeta för en god och trygg arbetsmiljö. Trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling är aldrig accepterade och vid Stockholms universitet råder det nolltolerans.

Inledning

Den 31 mars 2016 beslutade rektor (SU FV-2.12.1-0437-16) att samtliga institutioner/motsvarande samt förvaltningsavdelningar regelbundet ska genomföra medarbetarundersökningar för att följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och därmed uppfylla kraven enligt arbetsmiljölagstiftningen, bl.a. 3 kap. 2 a § i Arbetsmiljölagen, 8 § i föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (2001:1) och föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (2015:4).

Under 2017–2020 genomförde hela Stockholms universitet en medarbetarundersökning. Resultatet analyserades och låg till grund för universitetets Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet (SU FV-1.1.2-2494-20).

Stockholms universitets medarbetarundersökning 2021–2023 är uppdelad på tre delundersökningar:

1. Doktorandernas arbetssituation (hösten 2021)
2. Arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal (hösten 2022)
3. Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling (hösten 2023).

Syftet med att dela upp medarbetarundersökningen i tre delar var att få en effektivare undersökningsmetod med kortare ”temperaturmätningar” som har fokus på ett antal prioriterade arbetsmiljöaspekter med tydlig koppling till universitetets Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet (SU FV-1647-23).

Resultaten av medarbetarundersökningen utgör en utgångspunkt för det fortsatta systematiska arbetsmiljöarbetet både när det gäller de enskilda verksamheternas arbetsmiljö och det övergripande systematiska arbetsmiljöarbete vid Stockholms universitet.

Om delundersökningen Trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling

Undersökningen utgör del tre av universitetets medarbetarundersökning och har fokus på trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling (sammanfattande begrepp är kränkande handlingar). Undersökningen genomfördes under perioden 23 oktober till 12 november 2023 via ett enkätverktyg i samarbete med leverantören Quicksearch.

Syftet med undersökningen är att Stockholms universitet som arbetsgivare får information om medarbetare upplevt sig ha blivit utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling och fått stöd i samband med det.

Enkäten skickades till alla medarbetare samt doktorander och forskare med annan finansieringsform som var i tjänst den 1 augusti 2023 och fortfarande i tjänst den 12 november

2023. Även heltidsföräldralediga erbjöds besvara enkäten. Heltidstjänstlediga och heltidssjukskrivna deltog inte.

Enkäten innehöll definitioner av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling så att respondenten lättare kunde avgöra vad hen svarar på. Varje frågeområde började med en grundfråga om respondenten under det senaste året själv upplevt sig blivit utsatt för respektive kränkande handling. De respondenter som svarat ja på den frågan, fick följdfrågor om stöd, om de berättat för chef/ledning att de upplevt sig blivit utsatta och hur ledningen hanterat det som respondenten berättat. Avslutningsvis fick alla respondenter besvara frågor på om de visste vart de kunde vända sig om de blir utsatta och om de visste var informationen om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling finns på universitetets medarbetarwebb.

Undersökningens frågeområden och definitioner i undersökningen:

1. Trakasserier
Trakasserier definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier kan vara när en person utsätter en annan för till exempel uttalanden om dennes utseende eller beteende. Det kan också handla om texter, bilder eller gester som anspelar på någon av diskrimineringsgrunderna och som upplevs som kränkande och oönskade. Någon kanske till exempel uttalar sig på ett nedvärderande, förlöjligande eller generaliserande sätt om ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”asiatiska” egenskaper.

2. Sexuella trakasserier
Sexuella trakasserier definieras som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Det kan handla om oönskade beröringar, skämt, förslag, blickar, bilder eller jargonger som är sexuellt anspelande och som upplevs som kränkande.

3. Kränkande särbehandling
Kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Det kan till exempel handla om medvetna förolämpningar, nedvärderande bemötande, att inte bli hälsad på, utfrysning, undanhållande av information, att exkluderas från möten, att bli

orättvist anklagad eller att bli personligt uthängd.

Det anses inte vara kränkande särbehandling om det uppstår tillfälliga meningsskiljaktigheter, konflikter eller samarbetsproblem som inte medvetet syftar till att skada eller kränka något. Exempelvis är det inte fråga om kränkande särbehandling om medarbetare inte fått önskemål om till exempel arbetstider, kompetensutveckling eller löneökning beviljat, när det finns sakliga grunder. Det anses inte heller vara fråga om kränkande särbehandling vid ett begränsat antal tillfällen av olämpligt agerande, till exempel tillfällig klumpighet, fyrkantighet eller passivitet.

4. Information

Frågor till respondenterna på om de visste vart de kunde vända sig om de blir utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling och vart de hittar information om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på Stockholms universitets webb.

Bakgrundsvariabler

Övergripande universitets resultat analyseras även utifrån följande bakgrundsvariabler:

1. Kön: kvinna, man, vill ej definiera (uppges av respondenter i enkäten).
2. Yrkeskategorier: doktorand; teknisk och administrativ personal; lärare; forskare och postdoktor.
3. Omfattning av anställning: intervaller mellan 5 - 20 %, 21 – 50 %, 51 – 99 %, 100 %.
4. Anställningsform: tillsvidareanställd, tidsbegränsad anställd, annan.
5. Ålderskategorier: intervaller mellan 21 - 30, 31 - 40, 41 - 50, över 60 år.
6. Chef eller medarbetare (uppges av respondenter i enkäten).

Beräkning av resultat

Resultatet för upplevda trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandlingar presenteras i procent och beräknas genom att subtrahera andel (%) av nej-svaren från alla respondenter (100 %).

En jämförelse med universitetets tidigare undersökning är möjlig bara i grundfrågan om upplevda kränkande handlingar och frågan om samband med diskrimineringsgrund då alla andra följdfrågor antingen är helt nya eller omformulerade jämfört med den tidigare undersökningen.

+

Resultatgenomgång

Vid Stockholms universitet råder det nolltolerans när det gäller diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, enligt SU:s arbetsmiljö- och lika villkorspolicy.

Resultaten av undersökningen ger ledningen på institutioner/avdelningar ett underlag för att aktivt arbeta med att främja en god social och organisatorisk arbetsmiljö fri från trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Resultaten av undersökningen ska fungera som en utgångspunkt för en fortsatt dialog kring den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Enkäten är en ”temperaturmätare” men ingen absolut återspegling av verkligheten.

Svarsfrekvens

	Svarsfrekvens för Trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling
Stockholms universitet	71 % (3685/5182)
Humanistiska fakulteten	74 % (781/1049)
Juridiska fakulteten	69 % (122/178)
Samhällsvetenskapliga fakulteten	70 % (1138/1615)
Naturvetenskapliga fakulteten	65 % (1108/1699)
Universitetsförvaltningen	85 % (535/641)

Svarsfrekvensen bedöms vara hög för en undersökning om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Svarsfrekvensen för medarbetarundersökningar som omfattar flera frågeområden brukar vara något högre.

Övergripande resultat

Resultatet på övergripande universitetsnivå visar att 5 % av respondenterna (169 respondenter) under det senaste året har upplevt sig utsatta för trakasserier, 1 % (50 respondenter) för sexuella trakasserier och 10 % (379 respondenter) för kränkande särbehandling.

I jämförelse med resultatet av universitetets tidigare medarbetarundersökning (2017 - 2020) har förekomsten av upplevda trakasserier minskat med två (2) procentenheter, förekomsten av

upplevda sexuella trakasserier minskat med en (1) procentenhet medan förekomsten av upplevd kränkande särbehandling ökat med två (2) procentenheter.

Trakasserier

På övergripande universitetsnivå visar resultatet att 5 % av respondenterna (169 respondenter) har upplevt sig utsatta för trakasserier under det senaste året. Detta är en minskning jämfört med universitetets tidigare undersökning med två (2) procentenheter. Inom kärnverksamheten är det 5 % av respondenterna (146 respondenter) och inom förvaltningen är det 4 % av respondenterna (23 respondenter) som upplevt sig utsatta för trakasserier.

Kvinnor (5 %, 111 respondenter) har upplevt sig utsatta för trakasserier i högre grad än män (3 %, 44 respondenter). Respondenter som ej vill definiera könstillhörighet har den högsta andelen av upplevda trakasserier (14 %, 28 respondenter) inom kategorin. Doktorander (6 %, 35 respondenter) och lärare (5 %, 65 respondenter) upplever sig utsatta för trakasserier mest bland yrkeskategorier. Medarbetare över 60 år har upplevt sig utsatta för trakasserier (6 %, 26 respondenter) mest av ålderskategorierna.

Resultatet visar att respondenterna främst upplevt sig utsatta för trakasserier av en kollega (3 %, 101 respondenter). Resultatet utifrån bakgrundsvariablerna bekräftar i stort sätt denna bild med några få undantag där antal respondenter är för litet för att dra några generella slutsatser. Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

Följdfrågor – trakasserier

Alla respondenter som svarat ja på frågan om att de upplevt sig utsatta för trakasserier fick besvara följdfrågor om samband med diskrimineringsgrunder, stöd och hantering av chef/ledning.

<u>Samband med diskrimineringsgrunder</u>

Resultatet visar att de upplevda trakasserierna till största delen hade haft samband med könstillhörighet (40 %, 66 respondenter) och etnisk tillhörighet (34 %, 57 respondenter). Denna bild bekräftas när resultatet bryts ner på bakgrundsvariabler med undantag för ålderskategorin över 60 (35 %, 9 respondenter) där respondenterna uppger att de upplevda trakasserierna främst hade samband med ålder. Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

I universitetets tidigare medarbetarundersökning uppgav respondenterna att trakasserierna främst hade haft samband med diskrimineringsgrunderna könstillhörighet (24 %, 64 respondenter) och ålder (12 %, 31 respondenter).

<u>Stöd</u>

Respondenterna uppger att de till största delen bett om och fått stöd av en kollega (51 %, 51 respondenter), följt av någon annan (39 %, 39 respondenter). Alternativet chef/ledning kommer på tredje plats med 22 % (22 respondenter). Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

+

Hantering av chef/ledning
Majoriteten av de respondenter som upplevt sig utsatta för trakasserier uppger att de inte har berättat för chefen/ledningen på institutionen/avdelningen att de blivit utsatta för trakasserier (65 %, 109 respondenter).

Bland yrkeskategorierna är det främst doktorander (80 %, 28 respondenter) och forskare och postdoktorer (75 %, 12 respondenter) som uppger att de inte berättat för chefen/ledningen. Respondenter som är 51 år och äldre (48 %, 32 respondenter) berättar för chefen/ledningen i större utsträckning än de i åldrarna 20 - 50 år (26 %, 26 respondenter). Respondenterna med tidsbegränsad anställning berättar för chefen/ledningen i mycket lägre grad (22 %, 11 respondenter) än tillsvidareanställda (40%, 46 respondenter). Däremot är det bara en marginell skillnad mellan kvinnor och män där 35 % av kvinnor (35 respondenter) och 31 % av män (13 respondenter) uppger att de berättat för chefen/ledningen att de blivit utsatta för trakasserier.

Respondenter som uppger att de berättat för chefen/ledningen (35 %, 58 respondenter) fick besvara frågan om hur de upplevt att chefen/ledningen hanterat det de berättade. Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

Den största andelen av respondenterna upplever att det de berättat inte har hanterats (48 %, 27 respondenter) och på andra plats kommer alternativet att chefen/ledningen gav dem stöd (36 %, 20 respondenter). Bland respondenter som uppgett att de berättat för chefen/ledningen om upplevda trakasserier, uppger män i första hand att chefen/ledningen gav dem stöd (54%, 7 respondenter) medan kvinnor främst upplever att det de berättade inte har hanterats (47 %, 18 respondenter). Tillsvidareanställda upplever främst att chefen/ledningen gav dem stöd (42 %, 19 respondenter) medan medarbetare med tidsbegränsad anställning upplever att det de berättat inte har hanterats (82 %, 9 respondenter).

Sexuella trakasserier

På övergripande universitetsnivå visar resultatet att 1 % av respondenterna (50 respondenter) har upplevt sig utsatta för sexuella trakasserier under det senaste året. Det är en minskning i jämförelse med den tidigare undersökningen med en (1) procentenhet. Inom kärnverksamheten (45 respondenter) och förvaltningen (5 respondenter) ligger resultaten lika där 1 % av respondenterna upplevt sig utsatta för sexuella trakasserier.

Kvinnor (2 %, 41 respondenter) och medarbetare som ej vill definiera könstillhörighet (2 %, 2 respondenter) upplever sig utsatta för sexuella trakasserier i mycket högre grad än män (0,4 %, 7 respondenter). Bland yrkeskategorierna har doktorander (3 %, 20 respondenter) den största andelen av upplevda sexuella trakasserier i jämförelse med de andra yrkeskategorierna där resultatet ligger på 1 %. Bland ålderskategorierna uppger respondenter i åldern 20 - 30 år den största andelen av upplevda sexuella trakasserier (4 %, 15 respondenter).

Resultatet på övergripande universitetsnivå visar att 0,76 % respondenter (28 respondenter) upplevt sig utsatta för sexuella trakasserier av en kollega. Resultatet utifrån bakgrundsvariablerna bekräftar i stort sätt denna bild med några få undantag. Antal

+

respondenter är däremot för litet för att dra några generella slutsatser. Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

Följdfrågor – sexuella trakasserier

Alla respondenter som svarat ja på frågan om att de upplevt sig utsatta för sexuella trakasserier fick även svara på följdfrågor om stöd och hantering av chef/ledning.

Stöd

Respondenterna uppger att de till den största delen har bett om och fått stöd av en kollega (59 %, 16 respondenter), följt av någon annan (41 %, 11 respondenter). Alternativet chef/ledning kommer på tredje plats med 15 % (4 respondenter). Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

Hantering av chef/ledning

Övervägande majoritet uppger att de inte har berättat för chefen/ledningen på institutionen/avdelningen att de upplevt sig utsatta för sexuella trakasserier (78 %, 39 respondenter).

Bland yrkeskategorierna har doktorander (15 %, 3 respondenter) den lägsta andelen av respondenter som berättat för chefen/ledningen medan lärare (31 %, 4 respondenter) har den största andelen. Tillsvidareanställda (40 %, 33 respondenter) berättar för chefen/ledningen i mycket högre grad än medarbetare med tidsbegränsad anställning (22 %, 11 respondenter).

De respondenter som uppger att de berättat för chefen/ledningen (22 %, 11 respondenter) fick besvara frågan om hur de upplevt att chefen/ledningen hanterat det de berättade.
Den största andelen av respondenterna upplever att det de berättat inte har hanterats (55 %, 6 respondenter), följt av att chefen/ledningen gav dem stöd (27 %, 3 respondenter). Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

Kränkande särbehandling

På övergripande universitetsnivå visar resultatet att 10 % av respondenterna (379 respondenter) har upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling under det senaste året. Detta är en ökning med 2 % jämfört universitetets tidigare medarbetarundersökning. Inom kärnverksamheten är det 11 % av respondenterna (334 respondenter) och inom förvaltningen är det 8 % av respondenterna (45 respondenter) som upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling.

Kvinnor (11 %, 228 respondenter) har upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling i högre grad än män (8 %, 123 respondenter). Respondenter som ej vill definiera könstillhörighet (29 %, 28 respondenter) har den högsta andelen av upplevd kränkande särbehandling inom kategorin. Bland yrkeskategorier finns den största andelen av upplevd kränkande särbehandling hos lärare (11 %, 141 respondenter) och lägst hos teknisk och administrativ personal (9 %, 135 respondenter). Respondenterna i åldern 41 - 60 år (11 %, 22 respondenter) har upplevt sig utsatta i högre grad än de i åldern 20 - 40 år (9 %, 109 respondenter). Tillsvidareanställda (11 %, 282 respondenter) har upplevt sig blivit utsatta i högre grad än

respondenter med tidsbegränsad anställning (9 %, 95 respondenter) och annan anställningsform (2 %, 1 respondent). Chefer (5 %, 18 respondenter) upplevt sig utsatta i mycket lägre grad än medarbetare (11 %, 361 respondenter).

På övergripande universitetsnivå visar resultatet att respondenterna främst upplevt sig utsatta av en kollega (6 %, 209 respondenter). Resultatet nedbrutet på bakgrundsvariabler bekräftar denna bild med undantag för respondenter med tjänsteomfattning 21 - 51 % som uppger någon annan (44 %, 8 respondenter). Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

Följdfrågor – kränkande särbehandling

Alla respondenter som svarat ja på frågan om att de upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling fick även svara på följdfrågor om stöd och hantering av chef/ledning.

Stöd

Respondenterna uppger att de till största delen bett om och fått stöd av en kollega (47 %, 118 respondenter) följt av någon annan (36 %, 66 respondenter). Alternativet chef/ledning kommer på tredje plats (26 %, 22 respondenter). Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

Hantering av chef/ledning

Mer än hälften av respondenter (54 %, 204 respondenter) uppger att de inte har berättat för chefen/ledningen på institutionen/avdelningen att de upplevt sig utsatta för kränkande särbehandling.

Av undersökningens alla frågeområden har kränkande särbehandling den största andelen av respondenter (46 %, 174 respondenter) som uppger att de berättat för chefen/ledningen att de upplevt sig blivit utsatta (i jämförelse med trakasserier 35 % och sexuella trakasserier 22 %).

Kvinnor (53%, 121 respondenter) berättar för chefen/ledningen i mycket högre grad än män (33 %, 41 respondenter). Bland yrkeskategorierna är det teknisk och administrativ personal (53 %, 72 respondenter) som främst berättat för chefen/ledningen, följt av lärare (47 %, 66 respondenter) medan forskare och postdoktorer (30 %, 13 respondenter) är minst benägna att berätta för chefen/ledningen. Benägenheten att berätta för chefen/ledningen stiger med åldern. Respondenterna som är 51 år och äldre (54 %, 87 respondenter) berättar i högre grad än de i åldersspannet 20 - 50 år (40 %, 87 respondenter). Respondenter med tidsbegränsad anställning berättar för chefen/ledningen i mycket lägre grad (38 %, 36 respondenter) än tillsvidareanställda (49%, 138 respondenter).

Respondenter som uppger att de berättat för chefen/ledningen (35 %, 58 respondenter) fick besvara frågan om hur de upplevt att chefen/ledningen hanterat det de berättade. Frågan är en flervalsfråga vilket betyder att respondenterna kunnat välja ett eller fler svarsalternativ.

Den största andelen respondenter upplever att det de berättat inte har hanterats (48 %, 84 respondenter) följt av att chefen/ledningen gav dem stöd (31 %, 54 respondenter).

+

Resultatet nedbrutet på bakgrundsvariabler bekräftar denna bild, med undantag för yrkeskategorin doktorander där lika många uppger att det de berättat inte hanterats som att chefen/ledningen gav dem stöd (43 %, 10 respondenter vartdera alternativet).

Information

Av 3694 respondenter svarar 72 % (2653 respondenter) att de vet vart de kan vända sig om de blir utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling medan 28 % (1041 respondenter) svarat att de inte vet det.

Kvinnor (71 %, 1457 respondenter) och män (74 %, 1147 respondenter) vet vart de kan vända sig i ungefär samma utsträckning, medan bara 52 % (49 respondenter) av respondenterna som ej vill definiera sin könstillhörighet uppger att de vet vart de kan vända sig om de upplever sig utsatta. Vidare visar resultatet lägre siffror hos yrkeskategorierna forskare och postdoktorer (60 %, 267 respondenter) och doktorander (57 %, 325 respondenter) samt respondenter med tidsbegränsad anställning (60 %, 672 respondenter), annan anställningsform (44 %, 23 respondenter) och åldrarna 20 - 40 år (59 %, 749 respondenter). Chefer (94 %, 332 respondenter) har den bästa kunskapen om vart de kan vända sig om de upplever sig utsatta.

Av 3691 respondenter vet 64 % (2 378 respondenter) var de hittar information om trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling på Stockholms universitets webb medan 36 % (1313 respondenter) uppger att de inte vet det.

Även här visar resultatet lägre siffror för respondenter som ej vill definiera könstillhörighet där 55 % av respondenterna (52 respondenter) vet var informationen finns, medan skillnaden mellan kvinnor och män bara är marginell. Lägre resultat finns även hos yrkeskategorierna forskare och postdoktorer (52 %, 267 respondenter), doktorander (48 %, 325 respondenter), respondenter i åldern 20 - 40 år (50 %, 636 respondenter), respondenter med tjänsteomfattningen 5 - 50 % (57 %, 176 respondenter), respondenter med tidsbegränsad anställning (51 %, 568 respondenter), samt respondenter med annan anställningsform (38 %, 20 respondenter). Chefer (91 %, 319 respondenter) vet bäst var de hittar information om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på Stockholms universitets webb.

+

Analys

Förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling
Trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling är aldrig accepterat och på Stockholms universitet råder det nolltolerans.

Resultatet visar att det finns medarbetare på i stort sätt alla institutioner och avdelningar som upplever sig utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling. Detta behöver tas på allvar.

I jämförelse med universitetets tidigare medarbetarundersökning (2017 - 2020) indikerar resultaten en positiv trend med avseende på minskningen av förekomst av upplevda trakasserier och sexuella trakasserier. Dock har förekomsten av upplevd kränkande särbehandling ökat något.

Det är viktigt att universitetet fortsätter sitt arbete och strävar efter en arbetsmiljö fri från kränkande handlingar genom att förebygga och minska risker för ohälsa eller utanförskap i arbetsplatsens gemenskap samt att arbeta för en god, trygg och inkluderande arbetsmiljö.

Bakgrundsvariabler
Resultatet utifrån bakgrundsvariablerna visar några få skillnader mellan de olika kategorierna. När det gäller könstillhörighet upplever kvinnor och kategorin av respondenter som ej vill definiera sin könstillhörighet att de blivit utsatta för kränkande handlingar i högre grad än män. Doktorander upplever sig utsatta mest för trakasserier och sexuella trakasserier medan lärare upplever sig mest utsatta för kränkande särbehandling. Utifrån ålderskategorier pekar resultatet på att respondenter över 60 år upplever sig mest utsatta för trakasserier, ålderskategorin 20 - 30 år för sexuella trakasserier och respondenter i kategorin 41 - 60 år för kränkande särbehandling.

Det kan noteras att respondenter som är tillsvidareanställda upplever sig utsatta för kränkande särbehandling i mycket högre grad än respondenter med tidsbegränsad anställning och respondenter med annan anställningsform. Respondenter med tidsbegränsad anställning och respondenter med annan anställningsform väljer att berätta för chefen/ledningen i en betydligt mindre utsträckning än tillsvidareanställda. En förklaring till detta är att dessa grupper av respondenter i större utsträckning är osäkra på vart de ska vända sig om de upplever sig utsatta för kränkande handlingar, vilket resultaten tyder på. En annan möjlig förklaring kan vara att medarbetare med de anställningsformerna kan ha utvecklat en ”större acceptans” för kränkande handlingar då deras anställning är tidsbegränsad och otrygg i jämförelse med tillsvidareanställda och de kan då uppleva att det inte är värt att gå vidare med att berätta för chefen/ledningen när de upplevt sig blivit utsatta.

Berätta för chef/ledning
Det är i genomsnitt bara 34 % av respondenter som upplevt sig utsatta för kränkande handlingar som svarat att de berättat för chefen/ledningen. Av de som upplevt sig utsatta för sexuella trakasserier är det bara 22 % som berättat för chefen/ledningen. Dessa resultat kan ge oss som arbetsgivare en indikation på att det råder en tystnadskultur, där man av olika

anledningar väljer att inte berätta. Den låga andelen av respondenter som berättar för chefen/ledningen gör det svårare för arbetsgivaren att kunna agera för att förhindra framtida kränkande handlingar.

Anledningen till varför vissa respondenter väljer att inte berätta för chefen/ledningen att de upplevt sig blivit utsatta för kränkande handlingar går inte att utläsa från resultatet då denna undersökning inte ställde fördjupande frågor till den specifika gruppen av respondenter.

Några förklaringar kan finnas i Lunds universitets studie om sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling (Tellus, 2020). I studien framgår att många av de som upplever sig utsatta för kränkande handlingar känner sig osäkra och ofta bara söker stöd och bekräftelse för hur deras upplevelser uppfattas. Bland kvinnliga anställda och kvinnliga doktorander som inte berättat om sina upplevelser av sexuella trakasserier för någon person i ansvarig position, uppgav 76 % av respondenterna som anledning en osäkerhet om de sexuella trakasserierna var tillräckligt allvarliga. En femtedel av respondenterna i den gruppen berättade inte om det inträffade eftersom de inte hade förtroende för hur ärendet skulle handläggas och var rädda för hur en anmälan skulle uppfattas och vad den kan innebära för deras framtida arbets- och karriärmöjligheter.

Om vi drar paralleller till denna studie, kan en möjlig förklaring till den låga andelen av respondenter som berättar för chefen/ledningen i SU:s medarbetarundersökning vara osäkerhet om upplevelsen uppfattas som tillräckligt allvarlig, avsaknad av förtroende för hur ärendet skulle hanteras och rädsla för hur berättelsen uppfattas och vad det kan innebära för framtida arbets- och karriärmöjligheter. En annan förklaring kan vara att respondenterna saknar kunskap om vart de ska vända sig om de upplever sig blivit utsatta.

Hantering av chef/ledning

De respondenter som berättar för chefen/ledningen upplever främst att det de berättade inte har hanterats. Även om antalet respondenter är relativt litet för att dra några generella slutsatser kan detta ses som en indikation på hur respondenterna upplever chefens/ledningens hantering.

En förklaring kan vara att den som upplevt sig blivit utsatt för kränkande handlingar känner sig orolig för hur det hen berättar för chefen/ledningen kommer att hanteras, vad konsekvenserna blir för en själv, hur det kommer att påverka ens arbete, arbetsrelationer och framtida karriär.

En annan förklaring kan vara de initiala förväntningar som respondenten haft på hur det hen berättar för chefen/ledningen bör hanteras. Ärendet kan ha hanterats men inte på det sätt som respondenten förväntat sig eller att detaljerna i hanteringen av ärendet med anledning av sekretess inte kunnat förmedlas till respondenten vilket kan ha bidragit till upplevelsen att ärendet inte hanterats. Den som känner sig kränkt har ofta en förväntan på ett tydligt resultat och vill ha någon form av upprättelse, medan syftet från chefens/ledningens sida är att försöka reda ut vad som hänt och få tillräcklig information för att sätta in åtgärder så att kränkningarna upphör samt förebygga framtida kränkande handlingar.

+

Stöd av chef/ledning

Inom alla tre frågeområden uppger respondenterna att de främst ber om och får stöd av en kollega följt av någon annan. Att alternativet chef/ledning kommer först på en tredje plats är problematiskt då det är arbetsgivaren som har resurser och kompetens för att ge medarbetaren rätt stöd samt inom ramen för sitt arbetsmiljöansvar ska agera för förebygga ohälsa i arbete och säkra en arbetsmiljö fri från kränkande handlingar.

Att respondenterna i låg grad ber om och får stöd av chef/ledning kan delvis bero på att de inte vet vart de kan vända sig om de blir utsatta för kränkande handlingar. Bägge frågorna uppvisar låga resultat.

Information

Enligt arbetsmiljölagstiftningen (OSA 14 §, AFS 2015:4) ska *”arbetsgivaren se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras och arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.”* Liknande skrivning finns även i diskrimineringslagen (kapitel 3, § 6 diskrimineringslagen) när det gäller trakasserier och sexuella trakasserier. Ett av universitetets arbetsmiljömål är att alla medarbetare (och studenter) ska veta vart man vänder sig om man känner sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling (Mål för arbetsmiljö- och lika villkor 2023-2024, SU FV-1647-23).

Resultatet visar att cirka en fjärdedel av respondenter (28 %) inte vet vart de ska vända sig om de blivit utsatta för kränkande handlingar och ännu större andel av respondenter (36 %) inte vet var informationen om kränkande handlingar finns på medarbetarwebben. Det är viktigt att alla medarbetare har god kunskap om universitetets rutiner för hantering av kränkande handlingar samt vart de kan vända sig vilket kommer ge dem bra förutsättningar att kunna hantera situationer om de blir utsatta.

+

Åtgärder

Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska arbetsgivaren undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön. Utifrån resultatet ska arbetsgivaren identifiera om det finns aspekter i arbetsmiljön som riskerar att ge upphov till ohälsa eller olycksfall. Dessa risker ska åtgärdas, och de risker som inte kan åtgärdas omedelbart ska skrivas in i en handlingsplan.

Personalavdelningen har tagit fram en process för hanteringen av resultatet av medarbetarundersökningen och hjälpt chefer/ledningar på institutioner/avdelningar med analys av resultatet samt förslag på åtgärder kopplade till resultatet. Det har bidragit till att det systematiska arbetsmiljöarbetet inom området trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling har satts i fokus. Dessutom har det bidragit till en kompetensutveckling inom området hos universitets chefer/ledningar samt synliggjort och skapat intresse för dessa frågor.

En grundläggande åtgärdsplan för alla institutioner/avdelningar på Stockholms universitet har utformats av Personalavdelningen. Åtgärderna i den grundläggande åtgärdsplanen är förebyggande med fokus på att informera, utbilda och förtydliga rutiner. Det övergripande syftet är att sträva efter att universitetets arbetsmiljö är fri från trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Institutionerna/avdelningarna har vid behov kompletterat denna grundläggande åtgärdsplan med åtgärder kopplade till sina verksamheters behov och förutsättningar. Åtgärderna har sedan förts in i institutionernas/avdelningarnas arbetsmiljö- och lika villkorsplaner (ALV-planer) och blivit en del av deras systematiska arbetsmiljöarbete.

Grundläggande åtgärdsplan

<u>Presentation av Stockholms universitets rutiner avseende hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling</u>
Presentationen ges av personalspecialister vid Personalavdelningen till alla medarbetare på institutionen/avdelningen i samband med presentationen av resultatet av medarbetarundersökningen. Där ges bland annat information om var man kan vända sig om man känner sig utsatt samt vem man kan få stöd av.

<u>Digitalt frukostseminarium om inkluderande arbetsklimat för medarbetare</u>
Alla medarbetare har erbjudits att delta i ett digitalt frukostseminarium om inkluderande arbetsklimat med syftet att öka kunskapen och medvetenheten om olika typer av kränkande beteenden. Seminariet innehåller bland annat information om hur medarbetare kan bidra till en inkluderande arbetsmiljö samt om normer och härskartekniker.

<u>Digitalt frukostseminarium om inkluderande arbetsklimat för chefer</u>
Alla chefer har erbjudits att delta i ett digitalt frukostseminarium om inkluderande arbetsklimat för chefer med syftet att öka kunskapen och medvetenheten om olika typer av kränkande handlingar och ge cheferna verktyg att skapa inkluderande arbetsklimat. Seminariet innehåller bland annat information om hur man upptäcker härskartekniker, stoppar skadliga

+

jargonger och förbygger kränkande handlingar.

Fördjupad chefsutbildning om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
Alla chefer har erbjudits att delta i en fördjupad chefsutbildning om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Utbildningen är en del av Stockholms universitets arbetsmiljöutbildningar för chefer och antal tillfällen har i samband med den genomförda medarbetarundersökningen utökats för att kunna erbjudas till fler chefer. Utbildningen har en praktisk inriktning med syftet att lära chefer att arbeta systematiskt med frågorna, förebygga att olika typer av kränkningar uppstår samt att lära sig hur man agerar om de ändå uppstår.

Alla institutioner/avdelningar fått i uppdrag att se över sin information och egna rutiner om var medarbetare kan vända sig om de upplever sig utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling och förmedla informationen till alla sina medarbetare.
Detta arbete sker vanligtvis i de lokala råden för arbetsmiljö- och lika villkor.

Alla medarbetare informeras om var informationen om trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling finns både på lokala webbsidor eller andra platser och på Stockholm universitets webb.

Förslag på fler åtgärder

Utifrån analysen av resultatet av medarbetarundersökningen har även ett behov av ytterligare åtgärder identifierats:

Alla institutioner och avdelningar ska aktivt arbeta för att skapa en trygg arbetsmiljö där det råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt där alla bemöter varandra på ett respektfullt sätt. Dessutom bör verksamheterna arbeta aktivt för att medarbetarna känner förtroende och trygghet att berätta för sin chef eller ledning om de upplever sig utsatta för kränkande handlingar.

Det kan exempelvis uppnås genom att lika villkorsfrågor och aktiva åtgärder ingår som en naturlig del i verksamheternas systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbete. Förslagsvis kan verksamheterna en gång per år gå igenom sina rutiner, påminna medarbetarna om rutinerna och lägga in aktiviteter kopplade till lika villkorsområdet (exempelvis workshop, informationsutskick, inspelat seminarium om Inkluderande arbetsklimat m.m.).
Som stöd finns digitala utbildningar för lokala råden i Athena och diskussionsfrågor för lokala råden på medarbetarwebben.

Det aktiva arbetet inom området kan bidra till ett ökat förtroende för ledningen när det gäller hanteringen av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling vilket kan leda till att fler medarbetare kommer att berätta för samt be om och få stöd av chefen/ledningen om de upplever sig blivit utsatta för kränkande handlingar. Det i sin tur kan leda till att åtgärder kan sättas in för att förhindra framtida kränkande handlingar.

+

Nuvarande universitets rutiner för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling bör ses över och kompletteras med material och verktyg som underlättar för chefer att ge medarbetare tydlig information om fortsatt hantering av ärendet efter att medarbetare berättat för chefen/ledningen att de upplevt sig blivit utsatta för kränkande handlingar.

Öka medarbetares kunskap och förståelse för hanteringen av det de berättar för chefen/ledningen och vilka förväntningar de kan ha på processen.

Det kan exempelvis uppnås genom att:
- öka kännedom om och förtydliga SU:s centrala rutin avseende hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling,
- medarbetare som berättar för chefen/ledningen att de upplevt sig utsatta får initialt tydlig information om vad som kommer att hända framgent, vilken återkoppling hen kommer att få under processens gång och hur återkopplingen kommer att ske.

Medarbetares förståelse för processen kan bidra till upplevelsen att det som medarbetaren berättar för chefen/ledningen inte hanteras minskar. Det kan leda till ett ökat förtroende för hur chefen/ledningen hanterar ärenden samt ökad benägenhet till att berätta för chef/ledningen om man upplever sig blivit utsatt.

+

Utvärdering av undersökningsmetoden

Överlag upplevs medarbetarundersökningen uppnå sitt syfte att följa upp och vidare utveckla universitetets arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Det är viktig att fortsätta att undersöka och följa upp detta område så att universitetet kan arbeta vidare för nolltolerans avseende förekomsten av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Detta behöver nödvändigtvis inte ske i en separat undersökning då det skulle vara av värde att kunna koppla ihop resultatet av denna undersökning tillsammans med frågorna om ohälsosam arbetsbelastning som vi undersökte i delundersökningen om arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal (2022).

Det föreslås att universitetet fortsätter att undersöka området om medarbetarnas upplevelser av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling men att delundersökningen ingår i en total undersökning, där bland annat arbetsklimat, ledarskap, utvecklingssamtal och doktorandernas arbetssituation ingår.

Bakgrundsvariabler

Sammanfattningsvis har analysen av resultaten baserat på de valda bakgrundsvariablerna fungerat bra. Viss svårighet har uppstått vid analysen av resultatet för kategorin av respondenter som ej vill definiera könstillhörigheten. Det är svårt att förstå om en respondent i kategorin inte vill definiera sig som kvinna eller man, eller om respondenten är orolig för att en sådan definition skulle göra det lättare att identifiera hen. Respondenter som inte vill definiera könstillhörigheten generellt sett har sämre resultat, vilket är oroväckande. Dock är det utmanande att vidta åtgärder riktade mot denna kategori eftersom det är svårt att förstå vilken grupp den består av.

Kategoriseringen av könstillhörigheten bör ses över för att avse endast juridiskt kön eller att kategorin som ”vill ej definiera könstillhörighet” utvecklas vidare.

Frågor om trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling

Frågorna inom frågeområden trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling upplevs som relevanta och fungerar generellt bra.

Nästa medarbetarundersökning behöver dock kompletteras med frågor som utforskar orsakerna till varför medarbetare som känner sig utsatta för kränkande handlingar inte berättar detta för chefen/ledningen. Genom att göra detta kan vi identifiera specifika hinder och effektivt rikta in oss på lämpliga åtgärder.

Frågor om information
Flera synpunkter har framförts från verksamheten angående svarsalternativen för frågorna *”Jag vet vart jag kan vända mig om jag blir utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling?”* och *”Jag vet var jag hittar information på SU:s medarbetarwebb?”* Synpunkterna avser önskemål om att svarsalternativet nej bör utvecklas för att även inkludera alternativet för de som för närvarande inte vet, men som skulle kunna ta reda på informationen genom att söka efter svaret vid behov.

Frågorna inom frågeområdet Information bör ses över och eventuellt utvecklas för att erhålla mer fördjupande information från de respondenter som svarar ”nej”.

Alla institutioner/avdelningar har fått i uppdrag att se över och förtydliga informationen och rutinerna i sina verksamheter avseende trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Det föreslås att denna åtgärd följs upp i nästa medarbetarundersökning med exempelvis frågan om hur tydlig medarbetaren upplever att rutinen är och om informationen är lätt tillgänglig.

Anonymitetsgräns
Analysen av resultatet på övergripande universitetsnivå har generellt fungerar bra. På institutions-/avdelningsnivå hamnade dock många resultat under anonymitetsgränsen (åtta svar) varför många institutioner/avdelningar inte kunnat få ut ett resultat för följdfrågorna om sambandet med diskrimineringsgrunder, stöd och hantering av chef/ledning. Det ofullständiga resultatet har många institutioner/avdelningar lämnat med obesvarade frågor och önskemål om att få svar på alla frågor i undersökningen för att kunna göra en djupare analys av sitt resultat.

Detta är en svår avvägning eftersom det är av största vikt att respondenterna har förtroende för att deras svar kommer att förbli anonyma. Samtidigt behöver institutioner/avdelningar konkreta resultat att arbeta vidare med. En sänkt anonymitetsgräns till fem svar skulle innebära att resultatet för följdfrågorna skulle visas bara för ytterligare 10 % av institutioner/avdelningar, vilket bedöms inte vara värt att äventyra respondenterna tilltro till att anonymiteten i undersökningen.

Därför föreslås det att anonymitetsgränsen på åtta svar bibehålls.

Återkopplingsmetoden
Undersökningens områden omfattar mycket känsliga frågor och stor hänsyn har tagits till medarbetarnas integritet och utsatthet. Därför har Personalavdelningen varit ett aktivt stöd för prefekter/avdelningschefer igenom hela processen.

+

Personalavdelningen har bland annat tagit fram processen för hantering av resultatet, analyserat resultatet, tagit fram en grundläggande åtgärdsplan för alla verksamheter på universitetet, presenterat resultatet för och diskuterat resultatet med alla ledningsgrupper på institutioner/avdelningar, varit behjälpliga med framtagande av riktade specifika åtgärder på institutioner/avdelningar samt återkopplat resultatet för medarbetare på i princip samtliga institutioner/avdelningar.

Återkoppling av resultaten av medarbetarundersökningen har haft följande standardupplägg:

- Stockholm universitets övergripande resultat har återkopplats till SU:s ledningsgrupp. Vid ett annat tillfälle fick även huvudskyddsombuden, doktorandombuden och fackliga företrädare genomgång av SU:s övergripande resultat.
- Resultatet för institutioner/avdelningar har först återkopplats av personalspecialister för ledningen på institutionen/avdelningen. Därefter har en dialog kring resultatet förts tillsammans varpå förslag till åtgärdsplan har skapats.
- Förslag på åtgärdsplanen har sedan samverkats i lokala RALV-grupper.
- Resultatet av medarbetarundersökningen presenteras för medarbetare av Personalavdelningen. Ledningen på institutionen/avdelningen presenterar förslag på åtgärder.
- Åtgärderna beslutas av prefekter/avdelningschefer, skrivs in i institutioners/avdelningars ALV-planer och arbetas vidare med inom ramen för systematiskt arbetsmiljöarbete.

Metoden för återkoppling av resultatet har uppskattats av verksamheten och generellt fungerat bra.

Om undersökningen fortsätter vara en delundersökning med endast fokus på trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, föreslås ingen ändring av återkopplingsmetoden.

Återkopplingsmetoden för delundersökningarna om Doktorandernas arbetssituation (2021) och Arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal (2022) skiljer sig från återkopplingsmetoden i denna delundersökning (2023).

Om universitetet beslutar att i framtiden genomföra en total medarbetarundersökning med alla tre delundersökningarna behövs det att ta fram en ny gemensam återkopplingsmetod.

+