

# Jämlikhetsarbete i disciplinerna humaniora, konst och teknik

## Inledning

Idag har alla lärosäten i Sverige planer för jämlikhetsarbete, men hur ser de egentligen ut och vilken betydelse får de i det konkreta arbetet? Kapitlet kommer beskriva och problematisera hur planer för jämlikhetsarbete tar sig uttryck på ett antal lärosäten i Sverige inom disciplinerna humaniora, konst och teknik. Vi har varit intresserade av att studera hur likabehandlingsarbete kommuniceras och konkretiseras både i dokument och utifrån våra skriftliga intervjuer med berörda. Vi har också varit nyfikna på om det finns disciplinspecifika förutsättningar som avspeglar sig i planerna och policydokumenten, samt om institutionerna upplever att de är hjälpta av planerna och policydokumenten. Vi ser idag en kontinuerligt ökande dokumentationsbörda vid lärosätena. Detta tar sig uttryck i form av ett större redovisningskrav på fakulteter och institutioner tillbaka till centrala organ. Belastningen har vuxit efter autonomireformen och denna upplevelsebaserade iakttagelse är en utgångspunkt för vad följande text ska undersöka. Frågan är om denna ökade dokumentationsbörda är effektiv för verksamhetens jämlikhetsarbete eller om de innebär begränsningar för ett kvalificerat arbete. Syftet med denna studie är således att undersöka jämlikhetsplaner eller motsvarande policydokument inom tre utbildningsområden; humaniora, konst och teknik, för att belysa jämlikhetsdiskurser relaterat till disciplinerna. Våra forskningsfrågor är:

1. Hur kommuniceras och konkretiseras jämlikhets- och likabehandlingsarbetet inom institutioner och fakulteter?
2. Hur arbetar man med planerna som verktyg för att utveckla jämlikhetsarbetet?

I följande avsnitt presenteras vårt tillvägagångssätt. Därefter avhandlas den lagstiftning som reglerar jämlikhetsarbetet på Sveriges universitet och högskolor. I efterföljande del presenteras resultaten av granskningarna av styrdokument från de tre områdena

med dess undersökta institutioner och fakulteter. Vi övergår sedan till en avslutande diskussion.

## Metod

Vi har valt tre lärosäten/fakulteter inom respektive disciplin och granskat de styrdokument med avseende på jämlikhetsarbete som finns tillgängliga via respektive hemsida. I något fall har det efter kontakt med lärosätet/fakulteten visat sig att den plan som ligger ute på hemsidan inte är aktuell. Vi har då valt att ändå inkludera den i analysen, eftersom huvudsyftet är att studera planerna i sig, hur de kommuniceras och konkretiseras vid de olika fakulteterna. Alla berörda lärosäten/fakulteter och i vissa fall institutioner har därefter kontaktats via e-post och i de flesta fall har nedanstående fem frågor fått skriftliga eller muntliga svar tillbaka.

1. Vem ansvarar för att ta fram fakultetens/institutionens likabehandlings- och/eller jämlikhetsplan?
2. Vem ansvarar för uppföljning av planen?
3. Ge en kort beskrivning av processen med att ta fram fakultetens /institutionens likabehandlings- och jämlikhetsplan.
4. Ge en kort beskrivning av hur fakultetens/institutionens arbete med jämlikhets- och likabehandlingsfrågor ser ut i praktiken med utgångspunkt i planen/planerna. Är planen/planerna en hjälp i detta arbete?
5. Hur arbetar ni med att informera om och levandegöra planen i verksamheten? Hur synliggörs till exempel era utbildningars specifika förutsättningar och villkor i planen?

Det är värt att notera att många begrepp används på lärosätena för att beskriva det vi menar är jämlikhetsarbete. Det kan på olika håll t ex heta lika villkor, likabehandling, jämställdhet, osv. Vi har valt jämlikhetsarbete som ett sammanhållande begrepp.

## Lagen och policyarbetet på lärosätena

Sverige har länge legat i topp fem av de mest jämlika länderna i världen. I t ex "Gender Equality Index, European Institute for Gender Equality (EIGE)" (2012) kan man utläsa att fler svenska kvinnor än EU-snittet har högskoleexamen. Sverige har dubbelt så stor andel kvinnliga makthavare (ministrar, riksdagsledamöter, styrelseledamöter mm) som genomsnittet i EU. Varannan man jobbar dagligen i hushållet, mot var fjärde i EU. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor är mindre i Sverige än i övriga EU. Svenska kvinnor mår bättre än genomsnittet i EU och

skillnaderna i självupplevd hälsa mellan könen är små. Mycket är på rätt väg i arbetet med att utjämna mellan kvinnor och män, men frågorna om jämlikhet är komplexa. Det handlar inte bara om kön, utan också om betydelsen av kultur, etnicitet, klass, funktionsnedsättning och sexuella normer. Ur ett intersektionellt perspektiv blir dessa viktiga när vi beskriver och analyserar jämlikhetens villkor i samhället och därmed också inom högre utbildning.

Av högskolelagen framgår att lärosätena ska främja arbetet med miljö, rättvisa, jämställdhet och internationalisering. Att det finns ett behov av ett systematiskt och kontinuerligt jämlikhetsarbete i högre utbildning kan t ex ses i resultatet av den personalenkät som nyligen har gjorts vid Lunds universitet. I denna det framkom att 7,1% av de anställda har utsatts för kränkande behandling på sin arbetsplats och 13,6% har bevittnat att någon annan blivit kränkande behandlad (Lövkrona, 2014). I Studentspegeln 2007 uppgav 13% av de kvinnliga studenterna och 7% av de manliga att de upplevt sig negativt särbehandlade på grund av kön under studietiden, antingen av lärare, administrativ personal eller andra studenter (Högskoleverket, 2005). Omkring 3% av kvinnorna och 1,6% av männen upplevde att de någon gång under studietiden blivit sexuellt trakasserade. Att förebygga diskriminering och kränkande särbehandling är en viktig utgångspunkt för jämlikhetsarbetet och som dessa exempel visar finns det mycket kvar att göra på lärosätena inom detta område.

Ett strävansmål inom akademin är att ha ett 40/60-förhållande mellan kvinnor och män på professorsnivå, samt att rekrytera fler studenter med utländsk bakgrund, att möjliggöra för studenter med funktionsnedsättningar att genomföra sina studier, och att inte socioekonomisk bakgrund ska vara utslagsgivande för vem som rekryteras till olika utbildningsprogram. Inom det konstnärliga området märks det tydliga tecken på socioekonomisk snedrekrytering, då endast 12% av studenterna kommer från studieovana miljöer medan 80% har föräldrar med högskoleexamen. Ca 13% av konststudenterna har utländsk bakgrund (Högskoleverket, 2005). Teknikområdet har sedan lång tid präglats av en monokulturell miljö, något som har motiverat landets tekniska högskolor att arbeta aktivt med mångfald och jämlikhet även om resultaten låter vänta på sig. Inom humaniora är situationen annorlunda med en relativt jämn fördelning mellan kvinnor (65%) och män (35%). Nästan hälften av studenterna inom humaniora uppger att ingen av föräldrarna har högskoleexamen (Högskoleverket, 2005).

## Relevant lagstiftning

Eftersom jämlikhetsarbetet inom högre utbildning i så stor utsträckning bygger på gällande lagstiftning har vi i denna studie utgått från aktuella lagar, det vill säga diskrimineringslagen (2008:567) och högskolelagen (1992:1434). I stora drag säger lagstiftningen att alla lärosäten måste ha en likabehandlingsplan som ska uppdateras varje år. Denna plan ska innehålla åtgärder som syftar till att främja lika rättigheter

och möjligheter utifrån grunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Planen ska också innehålla åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier utifrån samma grunder, och den ska dessutom rymma möjlighet till uppföljning av det tidigare årets arbete. Lagkraven gäller alltså lärosätena både i egenskapen som arbetsgivare och utbildningsanordnare.

## Diskrimineringslag (2008:567)

I lagtexten finns det angivet fyra typer av diskriminering (4 §), nämligen:

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, [...],
2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt [...],
3. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna [...],
4. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,
5. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–4 [...].

För utbildningsanordnare som t ex ett lärosäte, där studenter och studiemiljön är centrala, finns det särskilda bestämmelser (14 §):

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning [...] ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för [...] studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

Ovanstående innebär att alla lärosäten måste bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för studenter i verksamheten. Vidare framgår det i lagtexten att lärosätet också måste vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att trakasserier sker (15 §):

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier [...].

Enligt lagtexten måste lärosätena även upprätta en likabehandlingsplan som ska innehålla en redogörelse för vilka åtgärder som behövs för att både främja lika

rättigheter och möjligheter för studenter i verksamheten, och förebygga och förhindra trakasserier. Planen ska även innehålla en beskrivning av vilka åtgärder som lärosätet avser påbörja eller genomföra under det kommande året, samt en redovisning av föregående års åtgärder.

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter [...]. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

## Högskolelag (1992:1434)

Högskolelagen understryker diskrimineringslagens bestämmelser genom att frågor kopplade till likabehandling får särskilt utrymme (5 §):

Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa. I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. [...] Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan.

Av detta framgår att lärosätena ska främja miljö, rättvisa, jämställdhet och internationalisering. Även breddad rekrytering lyfts särskilt fram i denna skrivning. Vad som ska uppnås inom ramen för detta främjande arbete framgår inte, vilket måste tolkas som att det är upp till lärosätena själva. I den tidigare versionen av högskolelagen (den som gällde till och med den 31 december 2010) fanns en hänvisning till diskrimineringslagen (2008:567) och dessutom bestämmelser om att lärosätena inom ramen för sin verksamhet skulle bedriva ett målinriktat arbetet för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder för studenter och sökande till utbildningar. Dock togs denna skrivning bort i samband med den så kallade ”autonomireformen”, som trädde i kraft den 1 januari 2011.

Högskolelagen lägger sig inte i hur lärosätena organiserar, genomför eller följer upp jämlikhetsarbetet längre, vilket alltså innebär att det t ex inte ställs krav på att studenter medverkar vid likabehandlingsarbetet. Dock måste naturligtvis bestämmelsen om att studenterna ska ha rätt att utöva inflytande över utbildningen vid högskolorna beaktas (högskolelagen 1992:1434, § 4a). Lärosätena ska verka för att studenterna tar en aktiv del i arbetet med att vidareutveckla utbildningen, vilket ju rimligen även bör inkludera likabehandlingsarbetets planering, genomförande och uppföljning. I en granskning gjord av Sveriges förenade HBTQ-studenter om likabehandlingsarbetet vid 21 svenska lärosäten kommer utredarna fram till att ”bara

en bråkdel” av planerna uppger att studenterna har varit med i utformandet av planen (Nylundh, Wretman & Nilsson 2010).

Med utgångspunkt i lärosätenas ökade självbestämmande i fråga om läranställningar sedan autonomireformen trädde i kraft gör Universitetskanslersämbetet (UKÄ) i en utredning (2014:9) iakttagelsen att andelen kvinnor bland den forskande och undervisande personalen har ökat sedan 2008, men att den samtidigt avtog något efter 2011. Andelen kvinnliga lektorer sjönk något från nära 50 % år 2009 till 47 % år 2013. Sedan 2011 kan lärosäten även använda sig av ett kallelseförfarande vid anställning av professorer. Av de kallade professorerna är ungefär var femte kvinna, en något lägre andel jämfört med andelen kvinnor bland professorer totalt som var 24 % år 2013. Vid en genomgång av anställningsordningarna vid de undersökta lärosätena fann man även att den föreskrivna jämlikheten, som enligt högskolelagen ju alltid ska iakttas och främjas, ställts vid sidan av andra diskrimineringsgrunder och att den i något fall helt har integrerats i dessa. En glidning i begreppet jämlikhet och dess innebörd för verksamheten kunde med andra ord skönjas. Det bör naturligtvis påpekas att även om högskolelagen inte längre specifikt tar upp kopplingen till diskrimineringslagen så ska den givetvis följas.

## Mono- och multikulturella arbetsmiljöer, transparens och bedömning

Inom akademien är både lärare och studenter ständigt utsatta för bedömningsprocesser. Det handlar både om kursutvärderingar av lärare, examinationer av studenternas insatser, men även forskningen som granskas genom t ex peer review. Bedömningsprocesser är komplicerade och en strävan efter objektivitet och opartiskhet är viktigt för att se prestationer och med rättvisa bedöma deras styrkor och svagheter på ett mångfasetterat sätt. Bedömningar sker också vid anställningar till tjänster och antagningar till utbildningar. Inom det konstnärliga området i exempelvis teater och musik sker antagningsprov under flera dagar, där sökande bedöms av flertalet jurys. Hur vet man att man bedömer jämlikt, när 800 sökande kämpar om 12 platser? I dessa fall är förväntningar, tradition och historia en del av bedömningen, där även kultur, genus, och hudfärg är komponenter som kan utmana bedömningen av kvalitet.

Alla människor, och därmed också lärare, är rimligtvis färgade av de erfarenheter man har med sig från exempelvis sin egen barndom, sin studietid eller kulturen på arbetsplatsen, så hur ofärgad kan en bedömning bli? Lahdenperä (2007) menar att alla mer eller mindre är produkter av monokulturella miljöer, där bedömning och insortering ofta sker slentrianmässigt.

Mlekov och Widell (2003) skriver att homogeniteten återfinns i de normer och värderingar som präglar alla organisationer, och skapats av dem som har formell eller informell makt. Utgångspunkten utgör ett monokulturellt synsätt där den egna kulturen betraktas som normativ. Den blir måttstock med vilken man mäter andra typer av kulturer, ofta på ett omedvetet plan. Mångfald kan uppfattas som ett problem och ignoreras eller motarbetas. Likhet och kulturell homogenitet eftersträvas, inte minst vid nyanställningar skriver Mlekov och Widell (2003).

Den multikulturella organisationen kännetecknas, i motsats till den monokulturella, av en heterogen befolkningsstruktur samt en kultur där mångfald värdesätts på alla nivåer. Mångfalden ses som en resurs för organisationen istället för ett hot eller ett problem. Individuella olikheter uppskattas och värdesätts (Mlekov & Widell 2003). Nilsson Fägerlind (2004) hävdar att i en mångkulturell organisation, som utgår från heterogenitet, finns ingen relation mellan bakgrund och status/nivå i hierarkin. En viss bakgrund gynnas därför inte i samband med anställningar.

Påverkansprocessen är dubbelriktad såtillvida att nykomlingar som kommer in i organisationen, anammar den existerande kulturens normer och värderingar men de kan också påverka och förändra dem. Det som gäller alla är kärnvärdena, de centrala värden som finns i verksamhetens värdegrund, det vill säga, kvalitet, säkerhet, etik, jämlikhet, med mera. Däremot kräver organisationskulturen inte konformitet när det gäller perifera normer, värderingar, trosuppfattningar, beteenden, angreppssätt, synsätt, arbetsstilar med mera, utan upplevs som att det är ”högt i tak”.

En avgörande faktor i strävan mot en multikulturell organisation är ledningens förmåga att leda och respektera olikheter. En viktig aspekt i ett sådant ledarskap är även att de osynliga delarna av kulturen som attityder, värderingar, normer och relationer tas i beaktande.

Vilka konsekvenser har en monokulturell studiemiljö på studenter och lärare? Vilken hjälp är jämlikhetsplanerna i att lotsa universitetsmiljöer till att bli mer multikulturella? Power (1997) definierar utvärderingsfenomenet i dagens samhälle som ”the audit explosion” (s. 12). Han menar att denna explosion av granskningar och utvärderingar paradoxalt nog, inte leder till mer transparens och demokrati, utan det motsatta. Vid Lunds universitet har obligatoriska jämlikhetsbokslut införts, men man bör problematisera kring föreställningen att transparens och kontroll är kvalitetsdrivande faktorer. Kanske kan alltför täta utvärderingar snarare leda till en stress i verksamheten som istället för att få arbeta i lugn och ro inåt i organisationen, blir upptagen av att måla fasader utåt. The audit society leder kanske inte till insyn i organisationer, utan det motsatta, vilket Power (1997) argumenterar för.

Alla utvärderingar, stora som små, granskas utifrån efterhandsbedömningar (Vedung, 1998). I denna term vilar en motsättning, som grundar sig i svårigheten att avgöra vems historia som ska berättas och vilken som ska bli gällande. När man behandlar utvärderingar av jämlikhetsarbete så utgår riktlinjerna från värderingar som kan komma att dominera utvärderingen och den framåtblickande processen, därför är det centralt att vara medveten om bedömningars subjektiva natur och att de från en tid till en annan kan förändras i takt med att normer förändras.

# Resultat och jämförelse

I följande avsnitt presenteras tre discipliners jämlikhetsplaner inom humaniora, konst och teknik samt resultat från intervjuerna som genomförts.

## Humanistisk fakultet

Heterogeniteten i organisation och styrning av svenska lärosäten idag gör sig särskilt påmind i fallet humaniora. Nästan alla lärosäten i Sverige bedriver någon form av utbildningsverksamhet inom humaniora, men bara ett fåtal har en traditionellt organiserad humanistisk fakultet, något som naturligtvis får konsekvenser för vår studie av hur arbetet med lika villkorsfrågor läggs upp på fakultetsnivå. I många fall finns jämlikhets- och likabehandlingsplaner endast på lärosätetsnivå, ibland kompletterade med lokala handlingsplaner. På de flesta lärosäten finns helt enkelt inga styrdokument för jämlikhets- och likabehandlingsarbetet på fakultetsnivå inom humanioraområdet.

Det är endast vid fyra fakulteter inom humaniora som vi återfunnit planer som lämpar sig för en jämförande analys: Humanistiska fakulteten vid Göteborgs universitet, Historisk-filosofiska fakulteten och Språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet samt Humanistiska och teologiska fakulteterna vid Lunds universitet. Av dessa har planerna vid Humanistiska fakulteten vid Göteborgs universitet, Språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet samt Humanistiska och teologiska fakulteterna vid Lunds universitet valts ut för närmare analys. Efter kontakt med likabehandlingsombudet vid Humanistiska fakulteten vid Göteborgs universitet visade det sig att man numera inte gör någon handlingsplan på fakultetsnivå utan arbetet med och ansvaret för jämlikhet och likabehandling ligger helt på institutionsnivå. Vi har trots detta valt att titta på denna handlingsplan då den erbjuder intressant jämförelsematerial.

I Göteborg och Uppsala finns jämställdhets- och/eller likabehandlingsplaner upprättade på institutionsnivå och dessa har i viss mån beaktats i sammanställningen nedan.

### *Handlingsplan för likabehandling vid Humanistiska fakulteten 2012, Göteborgs universitet*

Planen som återfinns på fakultetens hemsida är fastställd av Humanistiska fakultetsnämnden 2012-02-23. Den utgår från Göteborgs universitets strategiska plan och likabehandlingspolicy och fastställer mål och åtgärder som fakulteten vill arbeta med under året. Det slås fast att en ökad mångfald bland studenter och anställda bidrar till en högre kvalitet i verksamheten och att en jämn könsfördelning i alla delar av verksamheten är en självklarhet. Planen stipulerar att likabehandlingsplaner ska upprättas vid institutionerna, där det också ska finnas likabehandlingsombud.



Nedanstående frågor identifieras som prioriterade för 2012. Ingen specifik giltighetstid anges. Det är värt att notera att institutionernas likabehandlingsplaner som med ett undantag gäller för 2014 hänvisar till fakultetens plan även om ansvaret numera alltså endast ligger på institutionsnivå. Fakultetens prioriterade frågor för 2012 är:

1. Förebyggande och förhindrande av trakasserier
2. Personalrekrytering
3. Kvinnliga professorer
4. Motverkande av löneskillnader mellan könen
5. Ett medvetet förhållningssätt till kön, etnicitet, social tillhörighet, religiös bakgrund, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och funktionsnedsättning
6. Ökat fokus på likabehandlingsfrågor
7. Ökat fokus på anpassning för personer med funktionsnedsättningar

Ansvariga specificeras för varje område utom för satsningen på kvinnliga professorer. Ansvariga som anges är institutionernas likabehandlingsombud, fakultetsnämnden, institutionerna, lärarekryteringsnämnden, forskarutbildningsgruppen, institutionsledningarna, dekanus.

Samtliga institutioner vid fakulteten har upprättat likabehandlingsplaner. Fem av sex institutioner har tillgängliggjort aktuell likabehandlingsplan (gällande 2014) på sin hemsida. Eftersom fakultetens handlingsplan förutsätter att motsvarande planer upprättas vid institutionerna bör man förstå dess övergripande formuleringar som det ramverk inom vilket institutionerna kan konkretisera lämpliga åtgärder. Planerna tas fram och följs upp årligen i samarbete mellan prefekt och likabehandlingsombud, där prefekt har det yttersta ansvaret. Dock är likabehandlingsombudet oftast drivande i processen. Både upprättande och uppföljning av planen görs i samråd med institutionsrådet.

Institutionernas handlingsplaner för jämställdhet och likabehandling innehåller med något undantag tydliga åtgärder, och inkluderar på samtliga punkter en nulägesanalys. Budget, ansvarig och vem som ska utföra åtgärderna beskrivs också. Över lag framstår institutionernas handlingsplaner som tydligt strukturerade och konkreta, en bild som förstärks av den information som inhämtats från prefekter och likabehandlingsombud. Både prefekter och likabehandlingsombud lyfter fram värdet i att ha en plan med konkreta och genomförbara mål istället för de ”fluffiga formuleringarna” i tidigare planer. Planerna uppfattas som innehållsriktigt intressanta och ses av flera som en stor hjälp i att få till stånd ett aktivt och kontinuerligt arbete med likabehandlingsfrågor.

## *Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet 2010–2012*

Planen är fastställd av Språkvetenskapliga fakultetsnämnden 2009-10-29 och inleds med en definition av begreppen jämställdhet och likabehandling och slår fast att jämställdhet och likabehandling är en fråga om demokrati och kvalitet inom universitetet. Man lyfter också fram jämställdhet och likabehandling som kunskapsfrågor: ”Jämställdhetsarbetet förutsätter kunskap om kön/genus och det innebär att lärare *ska* ha kompetens i köns/genusfrågor [...] Med denna kunskap och kompetens ska lärare bidra till att fakultetens undervisning och forskning i detta avseende har *högsta kvalitet.*” (vår kursiv)

Planen är uppdelad i en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan samt åtgärdsprogram. Jämställdhetsplanen består av tre delar: 1) övergripande mål, 2) redogörelse för fortlöpande uppdrag och kommande åtgärder och 3) ansvars- och arbetsfördelning. Utgångspunkten tas dels i gällande lagstiftning, dels i Uppsala universitets jämställdhetsplan.

Förutom kvantitativa mål gällande fördelning av kvinnor och män inom alla befattningar och lika lön för lika arbete finns ett antal intressanta kvalitativa och normativa mål i planen. Till exempel eftersträvas:

- att det finns reellt likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befordringsmöjligheter för kvinnor och män
- att jämställdhets- och könsperspektiv är integrerat i handledning och undervisning
- att genusperspektivet beaktas i kursplanernas lärandemål
- att informationsmaterial som framställs och informationsaktiviteter som anordnas på fakultets- och institutionsnivå/motsvarande till innehåll och utformning är i samklang med universitetets jämställdhets-, jämlikhets- och likabehandlingssträvanden. Det innebär exempelvis att både kvinnors och mäns insatser synliggörs, att stereotyper framställningar av människor undviks samt att inslag som kan upplevas som kränkande inte får förekomma.

Som ansvariga för att åtgärder genomförs anges fakultetsnämnd, dekanus, prefekt/motsvarande samt studierektor. Det är dekan och fakultetsnämnd som ytterst ansvarar för att det tas fram en plan och för att den följs upp. Vid fakulteten finns en Likabehandlingskommitté som har i uppdrag att utarbeta planen utifrån centrala styrdokument och handlingsplaner. I samband med detta har den nyligen tillsatta kommittén satt igång ett omfattande arbete för att utreda den faktiska situationen ute på institutionerna. Resultatet av denna utredning kommer att vara en utgångspunkt för planen för 2015.

När det gäller att levandegöra planen i verksamheten spelar likabehandlingskommittén en viktig roll. I den sitter representanter för varje institution. Ordföranden i fakultetens likabehandlingskommitté lyfter också fram

vikten av att arbeta i nära kontakt med utbildningsledare och prefekter. Man har som ambition att flytta likabehandlingsarbetet närmare institutionerna kärnverksamhet (snarare än att arrangera särskilda temadagar och liknande) och i samband med detta konkretisera kraven på institutionerna i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Fakultetens plan stipulerar att varje institution/motsvarande årligen ska upprätta en likabehandlingsplan. På institutionernas hemsidor återfinns tre jämställdhets- och likabehandlingsplaner (Nordiska språk, Engelska, Lingvistik och filologi) samt en jämställdhetsplan (Moderna språk).

*Humanistiska och teologiska fakulteternas plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2014, Lunds universitet*

Planen är fastställd av fakultetsstyrelsen 2013-11-20 och utgår från gällande lagstiftning samt Lunds universitets centrala policy och värderingar. Det noteras att universitetets policy inte är tidsbestämd men att HT-fakulteternas plan ska vara föremål för årlig revidering då den innefattar både jämställdhet och likabehandling. (Enligt lag ska en jämställdhetsplan upprättas var tredje år, och en likabehandlingsplan varje år.)

Frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald behandlas genom fakultetsstyrelsens arbetsutskott och det finns en kontaktperson som har till uppgift att följa upp implementeringen av planerna. HT-fakulteterna har också ledamöter i universitetets ledningsgrupp för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och dessa rapporterar till kontaktpersonen.

Lunds universitets policy innefattar insatsområdena *Diskriminering; Likabehandling; Rekrytering och befordran; Ledarskap; Löner och anställningsvillkor; Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv*. Utifrån dessa preciserar HT-fakulteterna sina målsättningar i policydelen av sin plan. Utöver policydelen innehåller planen också en konkret handlingsplan som tas fram årligen. Handlingsplanen innehåller rubrikerna "Åtgärd", "Ansvarig", "Tidsram" och "Uppföljning". Det är intressant att notera att som ansvarig anges inte beslutsfattare som prefekt eller dekanus utan "institutionerna", "forskarutbildningsnämnden", "kontaktpersonen för JLM-frågor", "högskolepedagogiska referensgruppen" och till och med ett projekt "det goda seminariet". Nulägesbeskrivning saknas.

Vid fakultetskansliet finns en kontaktperson för jämlikhetsfrågor som ansvarar för att ta fram den plan som beslutas av fakultetsstyrelsen. Fakultetsstyrelsens arbetsutskott gör varje år en uppföljning av handlingsplanen.

# Konstnärliga fakulteter eller högskolor

Konstnärliga områdets utbildningar i Sverige befinner sig både inom universitet på olika fakulteter som konst, teknik och humaniora eller som fristående högskolor. I nedan exempel lyfts Textilhögskolan på Högskolan i Borås fram, Göteborgs konstnärliga fakultet och Kungliga Musikhögskolan.

## Textilhögskolan vid Högskolan i Borås

Textilhögskolan är en av högskolans sex institutioner. Jämlikhetsarbetet är nu under omarbetning vilket innebär att de i intervjun och på hemsidan refererar till en ordning som kan komma att ändras inom kort. På Högskolan i Borås hemsida kan vi läsa om hur likabehandlingsarbetet är utformat: Området lika villkor planeras och samordnas inom rektors stab genom en utsedd samordnare. Samordnaren bevakar, initierar och samordnar det högskoleövergripande arbetet i frågor som rör lika villkor. Arbetet utförs i nära samarbete med Studentombudsman/samordnare för studenter med funktionsnedsättning, samordnaren för hållbar utveckling, personalavdelningen samt Studentkåren.

Lika villkor är en del av hållbar utveckling där demokrati, mänskliga rättigheter och rättvisa ska genomsyra all verksamhet vid högskolan i Borås. Övergripande mål uttrycks på följande sätt:

- Nolltolerans gäller beträffande diskriminering och trakasserier.
- Högskolan strävar efter att skapa lika möjligheter för alla studenter genom inkluderande undervisning. Mångfald bland studenter och anställda ska förstås, värdesättas och tillvaratas.
- Högskolan arbetar för att en jämn könsfördelning ska råda på alla nivåer och inom olika befattningar, yrken och utbildningar samt i beslutande, beredande och rådgivande organ.
- Det ska råda jämlikhet vad gäller anställdas arbetsförhållanden, löner, delaktighet, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.

På Textilhögskolan har prefekten varit ansvarig för att ta fram likabehandlingsplaner och att ansvara för uppföljningen. Förslag till likabehandlingsplan har tagits fram av de tre studierektorerna. Som kommentar på hur Textilhögskolan lyckats omsätta planerna i praktiken, är svaret negativt; planerna har inte haft någon större betydelse för verksamheten och de har inte heller lyckats fånga utbildningarnas specifika villkor i planerna.

### *Göteborgs konstnärliga fakultet*

Vid Göteborgs universitets Konstnärliga fakultet har dekanus yttersta ansvaret för att likabehandlingsperspektiv och lagar följs. Prefekter har ansvar på institutionsnivå, där dessa perspektiv ska integreras i undervisning och se till att likabehandlingspolicyn efterföljs med hjälp av likabehandlingsombud. Exempel på detta är att på Högskolan i Scen och Musik (HSM) är det två personal och två studenter, personalhandläggare och studierektor för Music college.

Fakulteten ska inte ha någon likabehandlings- och jämställdhetsplan och inte heller fakultetskansliet. Dekanus är ansvarig för uppföljningsarbetet som sker via årsredovisningen. De målsättningar som lyfts fram är:

- Hemsidornas betydelse för informationsspridning.
- Vikten av att arbeta med breddad rekrytering.
- Tydliga handläggningsrutiner vid trakasserier.
- Kurser erbjuds på GU för likabehandlingsombud.
- Alla institutioner ska se över antagnings- och jury arbete ur ett likabehandlingsperspektiv och vidta aktuella åtgärder.
- I val av externa bedömare ska också jämställdhetsperspektiv tas upp i fakultetens handlings- och verksamhetsplaner under rubriken arbetsmiljö.

I intervjuerna framkommer att de tidigare har haft gemensamma "likabehandlingsdagar" vid fakulteten men sedan institutionerna fått över ansvaret har detta upphört. "Jag skulle säga att det var bättre förr men samtidigt hoppas jag att frågorna har kommit närmare verksamheten.

"För fakultetskansliets del så är vi nog de stora förlorarna då vi har hamnat i skuggan av likabehandlingsorganisationen". På HSM lyfter man i intervjuerna fram att likabehandlingsplanen är en hjälp och ett redskap. De försöker med olika utbildningsinsatser för att öka kompetensen bland personal som ex. studierektorer och enhetschefer deltar i. Ombuden sitter en gång i månaden i fiket, och då är alla välkomna att prata likabehandlingsfrågor och ge feedback på det som görs på HSM. De försöker enligt intervju att avsluta möten med att fråga "har vi tagit hänsyn till jämlikhetsaspekten?". Då går laget runt och alla får reagera på mötets upplägg och ärenden.

### *Kungliga musikhögskolan (KMH)*

Kungliga musikhögskolan i Stockholm är Sveriges äldsta musikhögskola. Utbildningar erbjuds inom klassisk musik, jazz, folkmusik, musik från andra kulturer, musik- och medieproduktion, komposition, dirigering och musikpedagogik, samt olika ämnesläroinriktningar med inriktning musik. Ansvarig för jämlikhetsarbetet är rektor. Prefekt och enhetschef ansvarar för att omsätta planen i dagliga arbetet. Jämlikhetsgruppen är en referensgrupp där ordförande är rektor. Enligt hemsidan

strävar KMH efter att vara en mötesplats mellan dagens publik och morgondagens musikutövare.

KMH arbetar därför med att attrahera, rekrytera, bibehålla och utveckla studenter och medarbetare oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Deras nuvarande plan gäller till 2014 detta för att de fortsatta jämlikhetsplanerna ska korrespondera med kommande strategidokument. Planen är framtagen och utformad utifrån följande lagar och bestämmelser: Diskrimineringslagen (2008:567); Föräldradighetslagen (1995:584); Arbetsmiljölagen (1977:1160). Teman som lyfts fram i planen är:

- Publicerade bilders betydelse för jämlikhet. Bilderna ska spegla verksamheten utifrån ett köns och mångfaldsperspektiv ”personer med olika hudfärg ska vara representerade”
- Föräldraskap ses som potentiellt utvecklande.
- Schemaläggning ska ses över och komma ut i god tid, eftersom studenter med barn får svårare att planera om det sker schemaförändringar.
- Antagningsprov könsneutrala.
- Sakliga löneskillnader.

I samtalet framkommer att på grund av KMH:s storleksmässiga litenhet arbetar de med personliga kontakter för att föra ut planen i verksamheten bland lärare och studenter. Detta ser de också som ett fortsatt utvecklingsområde.

## Teknisk fakultet

Inom ramen för verksamhet inom teknisk disciplin har tre fakulteter undersökts, nämligen Kungliga tekniska högskolan, Blekinge tekniska högskola, och Lunds tekniska högskola. Den sistnämnda utgör en av Lunds universitets fakulteter emedan de andra två är egna högskolor (så kallade enfakultetshögskolor).

### Kungliga tekniska högskolan (KTH)

KTH är en fakultet som i sin tur är uppdelad på olika skolor. Under skolorna återfinns institutioner, avdelningar, centrumbildningar, etc. Skolorna är i vissa avseenden självständiga enheter. Det finns även ett fakultetsråd som består av valda lärar- och studeranderepresentanter. Rådet leds av fakultetens dekanus och har övergripande ansvar för frågor som gäller kvalitet i utbildning, forskning och samhällssamverkan. Vid KTH finns det två relevanta dokument, nämligen en

jämställdhetspolicy och en handlingsplan för jämställdhet, mångfald och lika villkor 2014–2016 (JML).

### *Jämställdhetspolicyn*

Policyn är beslutad av universitetsstyrelsen. Den har en tydlig motivering av nyttan med jämställdhetsarbete för KTH:s verksamhet. Man skiljer på kvantitativ och kvalitativ jämställdhet och har specificerade mål (på lärosätetsgemensam nivå) för jämställdhetsarbetet, indelat i utbildning, forskning och arbetsgivaransvar. Såsom varandes ett policy-dokument ger det en ram för jämställdhetsarbetet, men preciserar inte var och hur arbetet ska organiseras. Den tar inte heller upp aktuella lagtexter och den saknar kontaktperson. Det är tydligt att policyn är formulerad med avseende på att belysa vikten av jämställdhet i en teknisk miljö (och riskerna med motsatsen).

### *Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och lika villkor (JML) 2014–2016*

Dokumentet vänder sig till studenter och anställda vid KTH, och består av övergripande mål för arbetet, samt en uppsättning konkreta (kvantitativa) mål inklusive uppgift om ansvarig roll i verksamheten. Med utgångspunkt i lagstiftningen tar planen även upp hantering av diskriminering. Bland bilagorna finns en separat handlingsplan för rekrytering av fler kvinnliga studenter.

JML-planen arbetas fram av jämställdhetssamordnaren med stöd av separat referensgrupp, samverkas i centrala samverkansgruppen och beslutas av rektor. Uppföljningen handläggs av jämställdhetssamordnaren i samarbete med de personer som står som ansvariga för respektive åtgärd i planen (dekanus, prodekanus, skolchef, etc). Dessa i sin tur tar hjälp av förvaltningen och de olika KTH-skolorna. Uppföljningen samverkas också i centrala samverkansgruppen. Vidare finns det även lokala JML-planer på de respektive KTH-skolorna, där ansvaret för att upprätta dessa ligger på respektive skolchef. Dessa planer samlas in och följs upp en gång om året av jämställdhetssamordnaren och tas upp i centrala samverkansgruppen med tema JMK.

På KTH finns det även en vicerektor med ansvar för fakultetsförnyelse och jämställdhet. I det arbetet ingår att ta fram en ettårig plan vid varje skola för fakultetsförnyelse och jämställdhet. Vicerektor följer tillsammans med sin referensgrupp (som består av ”future faculty”-ansvariga på de respektive skolorna) upp dessa i samband med att man upprättar den nya för nästkommande år.

### *Om arbetet med likabehandling*

När det gäller det faktiska arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor så är meningen att skolorna ska arbeta fram sin lokala plan utifrån KTH:s uttalade mål i den övergripande JML-planen (som i sin tur inleds med att kopplas samman med lärosätets värdegrund och övergripande vision). Den ska ses som ett verktyg för vad som kan förväntas uppfyllas under perioden och som ett riktmärke för vad KTH:s ledning vill uppnå med JML-arbetet i verksamheten.

Enligt KTH påverkade uppföljningen av den tidigare planen (för 2010-2012) utformningen av målen i den nya JML-planen. Vissa mål återkommer t ex med mer tydlig skrivning och ansvarsfördelning. Många av de förväntade målen från 2010-2012 års plan hade dock effekt på hur man hade arbetat under perioden och man anser att den väl uppfyllde de mål som sattes.

Eftersom KTH:s utbildningar överlag är mansdominerade så menar man att problemen är likartade över hela lärosätet. Skillnaden vad gäller de marginaliserade grupperna ligger snarast inom de olika nivåerna grundutbildning, avancerad nivå och forskarutbildning där problemen uppkommer beroende på hur mansdominerad utbildningen och homosocial utbildnings- och forskningsledningen är. På KTH menar man att kvinnor inom t ex kemi kan ha det lättare att lyckas än inom datavetenskap, medan andra mindre representerade grupper kan ha det tufft överlag.

När det gäller informations spridning om JML-arbetet så har den nya planen publicerats på KTH:s interna webb som ett nyhetsinslag, men den finns också att tillgå på JML:s hemsida på KTH:s intranät. Man menar att det är svårt att fånga intresse för likabehandlingsarbetet bland annat på grund av all övrig informations spridning, vilket man alltså ser som ett problem. Istället blir personliga kontakter med skolorna nyckeln till framgång eftersom mycket av förståelsen för och implementeringen av frågorna ligger lokalt.

## **Blekinge tekniska högskola (BTH)**

BTH är organiserad i tre fakulteter, som i sin tur består av ett antal institutioner och två centrumbildningar. Fakulteterna ansvarar för utbildning, forskning och samverkan inom sina respektive områden och leds av dekaner, vilka är valda av kollegiet. Dekanerna leder varsin fakultetsnämnd, rapporterar till rektor och ingår i högskolans ledningsenhet, men har i övrigt inget ansvar för t ex personal och arbetsmiljö. Den faktiska verksamheten (då i form av personal, arbetsmiljö och ekonomi) finns istället vid institutionerna, som leds av prefekter, vilka rapporterar till rektor (och alltså inte till dekanerna). Prefekterna tillsätts av rektor på förslag från personalen vid institutionerna. Vid BTH finns ett samlat styrdokument som föreskriver hur likabehandlingsarbetet ska ske.

### *Lika rättigheter och möjligheter 2014–2016*

Det högskolegemensamma dokumentet ”Lika rättigheter och möjligheter 2014–2016” har beslutats av rektor efter beredning av personalavdelningen. Dokumentet består av fem delar, av vilka det femte är en årlig handlingsplan. I det fjärde kapitlet redovisas genomförda åtgärder, där bland annat lönekartläggning och jämlikhetsgrupp beskrivs samt vad som gäller vid t ex rekrytering, föräldraledighet och diskriminering. I handlingsplanen finns en detaljerad redogörelse för prioriterade mål och åtgärder, hänvisning till ansvariga roller i verksamheten, samt tidsplan för uppföljning. Dokumentet innehåller även information om åtgärder vid anmälan om



fel eller avvikelse från planen. Ansvaret för uppföljning av den övergripande nivån i handlingsplanen ligger hos personalchef och högskoledirektör, medan ansvaret för det operativa likabehandlingsarbetet vilar hos prefekter och enhetschefer. Även om beredandet av planen har skett inom personalavdelningen, så poängterar man särskilt att det har skett i dialog med högskolans likabehandlingsgrupp, samt att den också har tagits upp för diskussion i BTH:s olika chefsgrupper.

### *Om det praktiska arbetet med likabehandling*

När det gäller det praktiska arbetet med likabehandling på BTH så hanteras mycket av det detta via likabehandlingsgruppen (vilken innehåller representanter från hela BTH, det vill säga både från student- och lärarled), och via samverkan med fackliga företrädare på lokal nivå (på institutioner eller enheter) och på central nivå (på högskolenivå). Enligt BTH, fungerar den nya planen (som gäller från och med 2014) bättre som underlag för likabehandlingsarbetet och gör större praktisk nytta än den förra. Detta förklaras framför allt i de numera tydligt uppställda målen som även inkluderar uppgift om vem i organisationen som har ansvarar för den. En annan förklaring som ges är att den tidigare innehöll svepande formuleringar, snarare än en målinriktad uppdelning av arbetet.

Arbetet med synliggörande av likabehandlingsplanen sker framför allt genom diskussion på arbetsplatsträffar på alla nivåer i verksamheten. Man nämner även att man informerar studenterna inför varje terminsstart och att ett särskilt informationsmaterial då tas fram för detta ändamål. Likabehandlingsgruppens högskolegemensamma sammansättning verkar också till nytta för synliggörandet av likabehandlingsplanen. Man nämner i detta sammanhang inte webben som informationskälla, men det kan konstateras att planen också finns tillgänglig via den kanalen. Det bör också nämnas att planen är tydlig, överskådlig och konkret, och att texten överlag är skriven i lätt diskuterande ton, vilket gör att den känns närvarande i verksamheten.

## **Lunds tekniska högskola (LTH)**

LTH är en fakultet vid Lunds universitet och består av ett antal institutioner, vilka leds av prefekter. Dessa tillsätts av rektor på förslag från personalen. Ledning och styrning av utbildning, forskning och samverkan sker via kollegialt utformade centrala beredningar, vilka i sin tur består av ett antal nämnder vardera. Rektor respektive prorektor är ordförande i forsknings- respektive utbildningsberedningen. Huvudansvaret för likabehandlingsarbetet vid LTH vilar hos rektor medan prorektor har ett funktionsansvar.

### *Handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald (LTH 2012-1679)*

Vid LTH finns det en handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald (LTH 2012-1679), vilken utgår från LU:s jämställdhetspolicy (dnr PE 2011/177), samt ur LU:s respektive LTH:s strategiska plan. LTH:s handlingsplan innehåller en strategisk och en operativ del. Den strategiska avser perioden 2012–2016 medan den operativa inriktningen avser aktuellt kalenderår. De årliga operativa målen ska vara aktuella och fastställas efter genomförd uppföljning, samt prioriteringar för kommande år. Resultatet av den operativa delen ligger till grund för LTH:s verksamhetsberättelse och så kallade jämställdhetsbokslut. Hela handlingsplanen (inklusive den strategiska delen) ska följas upp i inledningen av 2017 med en rapport om verksamhetens utveckling. Enligt handlingsplanen ska årliga resurser reserveras i budget för arbetet med likabehandling och jämställdhet. I handlingsplanen finns även en bilaga, nämligen ”Mall för handlingsplan för jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete” som ska fyllas i av minsta organisatoriska enhet (t ex en avdelning vid en institution i samband med årsskifte), vilket naturligtvis underlättar en samstämmig rapportering.

Det finns även en separat vägledning för likabehandling i studiemiljön, nämligen ”Guide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för studenter på LTH”, som också inkluderar separat handläggningsordning för trakasseriärenden. Syftet med guiden är att informera studenter om vad diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling är, samt att ge stöd och vägledning när en sådan situation uppstår. Guiden är, till skillnad från LTH:s handlingsplan, professionellt formgiven och innehåller t ex både ledig text, illustrationer och komiska exempel.

### *Om det praktiska arbetet med likabehandling*

Ansvar för LTH:s handlingsplan utgår från rektor, men är delegerat till prorektor. Prorektor är även ordförande för ledningsgruppen för jämställdhet, likabehandling och mångfald (JäLM). Det praktiska arbetet med att bereda och arbeta med handlingsplanen är delegerat till en särskild personal- och jämställdhetsstrateg. JäLM består, utöver prorektor och nämnde strateg, av studenternas kontaktperson för likabehandling (som inte är student), studiekuratorer och en kontaktperson för LU (i form av en personalkonsult). Sedan årsskiftet ingår JäLM i LTH:s arbetsordning och övriga formella organisation, där den är placerad direkt under rektorsämbetet.

Enligt LTH är den största utmaningen för JäLM att skapa en fungerande arbetsorganisation för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Det finns en arbetsgrupp som har ett utpekat operativt ansvar, i vilken alla institutioner är representerade med varsin kontaktperson. I arbetsgruppen finns det även två studeranderepresentanter. Avsikten är att kontaktpersonerna ska stödja prefekterna i det operativa arbetet på institutionerna och i verksamheten.

Synkronisering mellan arbetet i arbetsgivar- och studentled sker genom tät dialog mellan de bägge kontaktpersonerna. Enligt LTH är den långsiktiga ambitionen

att inrätta en tydlig paraplyorganisation för jämställdhet och likabehandling som på ett aktivt sätt kan hålla sig uppdaterad om arbetet ute i fakultetens hela verksamhet samt fungera som ett stöd gentemot institutioner och studentorganisationer i dessa frågor. För närvarande sägs arbetet med likabehandling och jämställdhet variera stort, från institutioner med välfungerande arbetssätt till institutioner där likabehandlingsarbetet lyser med sin frånvaro. Drygt en tredjedel av intuitionerna sägs t ex ha egna jämställdhetsplaner på institutionsnivå.

Mycket av arbetet med att synliggöra likabehandlingsarbetet i verksamheten sker via arbetsorganisationen, det vill säga genom kontaktpersonerna. Med jämna mellanrum informeras även prefekterna i LTH:s prefektråd av JäLM, som även gör platsbesök på institutionerna för att informera om arbetet. Enligt JäLM är arbetet med synliggörande alltför beroende av eldsjälarna, vilket å ena sidan är bra, men samtidigt gör verksamheten sårbar. I det sammanhanget var JäLM:s formella placering i LTH:s arbetsordning och organisation välkommen, eftersom det indikerar ett stadigt förhållande. Det hade dock varit önskvärt att likabehandlingsfrågorna hade fått en tydligare roll i det långsiktiga utvecklingsarbetet, eftersom man tror att det hade gynnat en tätare integration av dessa frågor i det dagliga arbetet på institutionerna och på så vis även jämställdhet, mångfald och likabehandling i verksamheten. LTH har även anslaget relevanta styrdokument, samt information om t ex kontaktpersoner, arbetsorganisation, lästips o dyl på sina medarbetarsidor på webben.

## Avslutande diskussion

Alla de granskade lärosätena/fakulteterna har en dokumentation med avseende på jämlikhet som i stort sett motsvarar det som lagen kräver. Det finns dock en variation i arbetssättet mellan lärosätena i fråga om hur och var ansvaret för jämlikhetsarbetet är placerat. I fallen Göteborg och Uppsala och Stockholm tas handlingsplaner fram på institutionsnivå emedan det i de övriga fall som vi har tittat på utgår från fakultetsnivån. Oaktat vilken nivå i verksamheten som handlingsplanerna utgår från måste det också konstateras att konkretionsnivån överlag är hög och att det speciellt inom teknik finns en hög ambitionsnivå med jämlikhetsarbetet. Ett exempel på detta är att jämlikhetsarbetet är både organiserat och inarbetat i den formella organisationsstrukturen. Även om detta givetvis måste anses vara bra, så tolkar vi det som att det är på det informella planet som utmaningarna med jämlikhetsarbetet är som störst. Det är trots allt mellan människor som normer och beteenden som färgar kulturen i arbets- och studiemiljöer kommer till uttryck, och detta är givetvis svårt att påverka i formella dokument och strukturer.

Samtidigt ser vi en kontinuerligt ökande dokumentationsbörda vid lärosätena som i sin tur tar sin grund i en kontrollerande attityd. Denna börda har vuxit efter autonomireformen och fördelat gransknings- och bedömningsuppdraget centralt till det egna lärosätet. Samtidigt förs diskussioner om att denna typ av bedömning kan

ligga till grund för kommande resurstilldelning. Dokumentationen påverkar med andra ord verksamhetens förutsättningar. Power (1997) skriver, träffande nog, ”trust releases us from checking”. Att ha förtroende för institutioners goda omdöme och erfarenhet och därmed förflytta fokus från smådetaljer, till strukturer och ramverk som skapar utbildningarnas kropp, är nödvändigt för att skapa transparens och långsiktig demokrati.

Mot bakgrund av detta kan en fråga sig: vilken nytta gör alla dessa dokument? Här skiljer sig svaren åt, men man kan t ex skönja en gemensam hållning från flera håll där den tydliga konkretisering av jämlikhetsarbetet som har skett i planerna också uppfattas underlätta för arbetet i verksamheten. Kontinuiteten lyfts också fram i detta sammanhang som en värdefull hjälp i jämlikhetsarbetet. Det finns dock en risk att dessa planer blir för generella, vilket kan göra det problematiskt för jämlikhetsarbetet, särskilt inom den konstnärliga disciplinen där fysiska antagningsprov och synnerligen hög konkurrens om både studieplatser och lärartjänster är utmärkande karaktärsdrag. En annan utmaning med att stärka ett intersektionellt förhållningssätt (som vid jämlikhetsarbetet) finns då t ex undervisningen ofta sker på individuell basis. Parallellt med detta kännetecknas även det konstnärliga området av tydlig socialisering där man internaliserar de normer som råder i disciplinen. Det finns med andra ord en stark monokultur inom det konstnärliga området som präglar både lärare och studenter. Å andra sidan är det denna homogenitet som är det utmärkande kvalitetsdraget. Vi har dock sett exempel på lyckade tillämpningar av planerna, särskilt i de fall dessa tas fram lokalt, nära verksamheten och som innehåller nulägesanalys, konkreta mål, åtgärder och ansvarsbeskrivningar. I dessa fall är det också tydligt att en årlig revision av planen underlättar också jämlikhetsarbetet, i och med att kontinuiteten säkerställs.

Olika discipliner har olika kvalitetsmässiga villkor, vilket påverkar jämlikhetsarbetet. Det finns därför anledning att förespråka ett avskalat förhållningssätt till dessa planer där riktmärket är inställt på enkelhet och rättframhet, snarare än en vidlyftig och detaljrik plan med mycket styrning. Trots allt är det så att kärnan i jämlikhetsarbetet sker mellan människor.

## Referenser

- Diskrimineringslag* (2008:567). <http://j.mp/diskrimineringslag> Senast hämtad: 2014-11-10.
- ”Gender Equality Index, European Institute for Gender Equality (EIGE)” (2012).  
<http://j.mp/GendEqInd> Senast hämtad: 2014-11-10.
- ”Guide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för studenter på LTH” (2013).  
[http://www.student.lth.se/fileadmin/lth/omlth/jamstallldhet/Diskriminering2013\\_3.pdf](http://www.student.lth.se/fileadmin/lth/omlth/jamstallldhet/Diskriminering2013_3.pdf)  
Senast hämtad: 2014-12-15.
- Högskoleverket. (2005). *Konststudenten sällan från arbetarhem*. Rapport utgiven av Högskoleverket.
- Högskolelag* (1992:1434). <http://j.mp/hogskolelag> Senast hämtad: 2014-11-10.
- Jämställdhet i högskolan efter autonomireformen* (2014). Universitetskanslersämbetet, 2014:9.
- Lahdenperä, P. (2007). *Interkulturell pedagogik i teori och praktik*. Pozkal: Studentlitteratur.
- Lövkrona, I. (2014). Vad vet vi om diskriminering- en vetenskaplig överblick. I: *Resursmaterial för diskrimineringskydd*. Red. Ryderheim, B. Lund: Lunds universitet.
- Mlekov, K. & Widell, G. (2003). *Hur vi möter mångfald på arbetsplatsen*, Lund: Studentlitteratur.
- Nylundh, C., Wretman L. & Nilsson, T. (2010). Granskning av likabehandlingsplaner hos Sveriges 21 största lärosäten. Sveriges förenade HBTQ-studenter.
- Power, M. (1997). *The Audit Society*. Oxford University Press Inc: New York.
- Studentspegeln* 2007. Högskoleverket, 2007:20 R.
- Vedung, E. (1998). *Utvärdering i politik och förvaltning*. Studentlitteratur: Lund.

## Granskade planer och policies vid de undersökta lärosätena/fakulteterna

- Jämställdhets- och likabehandlingsplan för språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet 2010–2012 (förlängd giltighetstid till 2013-12-31)
- Humanistiska och teologiska fakulteternas plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2014. Lunds universitet.
- Handlingsplan för likabehandling vid Humanistiska fakulteten 2012, Göteborgs universitet.
- Handlingsplan för jämställdhet och likabehandling – Institutionen för filosofi, lingvistik och vetenskapsteori 2014. Göteborgs universitet.
- Handlingsplan för jämställdhet och likabehandling – Institutionen för historiska studier, 2013–2014. Göteborgs universitet.

Handlingsplan för likabehandling – Institutionen för kulturvetenskaper 2011. Göteborgs universitet.

Handlingsplan för jämställdhet och likabehandling – Institutionen för litteratur, idéhistoria och religion 2014. Göteborgs universitet.

Handlingsplan för jämställdhet och likabehandling – Institutionen för språk och litteraturer 2014. Göteborgs universitet.

Handlingsplan för jämställdhet och likabehandling – Institutionen för svenska språket 2014. Göteborgs universitet.

Jämställdhetspolicy. Policy nr 2/04, ändrad 2012-08-10. Kungliga tekniska högskolan.

Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och lika villkor 2014-2016. Kungliga tekniska högskolan.

Lika rättigheter och möjligheter 2014-2016. Blekinge tekniska högskola.

Handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2012-2016. Lunds tekniska högskola vid Lunds universitet.

Jämlikhetsplan 2013-2014 Kungliga Musikhögskolan.

Komplement till Konstnärliga Fakultetens Likabehandlingsplan: likabehandlingspolicy för utbildning på forskarnivå. Konstnärliga fakulteten, Göteborgs universitet.

Likabehandlingspolicy 2012-2013. Konstnärliga fakulteten, Göteborgs universitet.

Policy för lika villkor vid Högskolan i Borås 2013.

Övergripande handlingsplan för lika villkor 2014 vid Högskolan i Borås.

# Preventivt arbete mot trakasserier och mobbning vid Högskolan Kristianstad

## Akademien som arbetsplats

Akademien är en arbetsplats karakteriserad av konkurrens, prestationsförväntan, frihet, ansvar och kollegialitet. Friheten i arbetet ger stora möjligheter att styra över det dagliga arbetet men samtidigt omtalas sådant som stress, mängden av arbetsuppgifter, ekonomiska förutsättningar som sätter ramar för vad som kan göras, stora och krävande studentgrupper, administration, instabila villkor, ett splittrat arbete med korta planeringshorisonter samt svagt stöd i hur man som lärare förväntas prioritera utgöra avgörande ramar för arbetet (Åström, 2008). Akademien är också en arbetsplats som fortfarande är att betrakta som i hög grad manligt könsmärkt (Wingård, 2007). Detta kan komma uttryck t.ex. i samband med befordran, medelsfördelning och prestigefyllda uppdrag där ogenomskinlig processer ofta gynnar män och där kvinnor kan mötas av nedlåtande eller förlöjligande kommentarer (Södling, 2005).

Det akademiska lärarbetets villkor (Åström, 2008), akademins manliga könsmärkning (Södling, 2005; Wingård, 2007) samt den ekonomiska styrning av lärosätena som idag sker mot mål och resultatstyrning, t.ex. i form av nationella utvärderingar (Åström, 2008) utgör exempel på organisatoriska villkor som skapar spänningar i organisationen. Sådana spänningar kan i sin förlängning vara grogrund för upplevelser av trakasserier och mobbning. Detta ställer särskilda krav på ett nära och professionellt ledarskap för att synliggöra och motverka att medarbetare upplever sådant i sin arbetsvardag. Syftet med det här arbetet är att med utgångspunkt i nuläget ge rekommendationer för Högskolan Kristianstads preventiva arbete med trakasserier och mobbning.

## Trakasserier och mobbning som problemområde

Arbetsplatsrelaterade trakasserier och mobbning är ett komplicerat problemområde som relaterar till flera olika begrepp (Branch, Ramsay & Barker, 2013). På engelska används ofta begreppet "bullying". Det gemensamma för sådant som faller inom

ramen för trakasserier är att någon känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Trakasserier kan bestå i användande av handlingar som upplevs som förlöjligande eller nedvärderande. Det kan också handla om osynliggörande eller undanhållande av information. Det är alltid den som är utsatt som avgör vad som är kränkande (Diskrimineringsombudsmannen, 2014). Skillnaden mellan trakasserier och mobbning kan vara hårfin men gemensamt för sådant som benämns mobbning är att en person känt sig utesluten och illa behandlad systematiskt och under en längre tid (Arbetsmiljöupplysningen, 2014, Matthiesen & Einarsen, 2007).

Komplexiteten i fenomenet trakasserier eller mobbning på arbetsplatser innebär att det studeras utifrån olika perspektiv och med fokus på olika faktorer, vilket innebär svårigheter att till exempel beskriva problemets omfattning eller jämföra olika resultat (Fornés, Cardoso, Castelló & Gili, 2011). Komplexiteten innebär också svårigheter för forskare, praktiker och berörda personer att bedöma vad som är trakasserier och mobbning på arbetsplatsen (Branch, Ramsay & Barker, 2013). Oxenstierna, Elofsson, Gjerde, Magnusson Hanson och Theorell (2012) menar att ca 9 % av yrkesarbetande män och kvinnor i Sverige sedan 1980 talet har utsatts för vad de definierar som mobbning i arbetslivet. Fornés, Cardoso, Castelló och Gili (2011) menar dock att prevalensen kan variera mellan ca 4,5 % och 19 % beroende på hur fenomenet studeras. Fokus på subjektiv och allmän skattning genererar en hög prevalens medan mer objektivt förhållningssätt med fokus på förekomst av specifika beteenden ger en låg prevalens.

Orsaker till mobbning på arbetsplatser varierar och kan relateras till så väl ett individ-, grupp-, organisations- och ett samhällsperspektiv (Branch, Ramsay & Barker, 2013). Tidigare forskning har också visat att utbildningsnivå relaterar till mobbning, med högre risk för lågutbildade att drabbas (Fornés, Cardoso, Castelló & Gili, 2011; Nolfé, Petrella, Blasi, Zontini & Nolfé, 2008). Begränsar vi oss till arbetsplatsen så bidrar en dålig psykosocial arbetsmiljö generellt till mobbning (Agervold, & Gemzoe Mikkelsen, 2006). Andra mer specifika riskfaktorer är till exempel ett lågt engagemang i arbetsmiljöfrågor bland medarbetare liksom passiva chefer. En hög arbetsbelastning har också visat sig öka risken för konflikter och mobbning (Theorell, Nyberg & Romanowska, 2013). Risk för mobbning ökar bland män vid upplevelse av utbytbarhet och diktatoriskt chefskap medan risk för mobbning bland kvinnor ökar vid upplevelse av bristande humanitet på arbetsplatsen (Oxenstierna, Elofsson, Gjerde, Magnusson Hanson & Theorell, 2012). Organisationsförändringar ökar också risken för mobbing betydligt (Oxenstierna, Elofsson, Gjerde, Magnusson Hanson & Theorell, 2012) och studier visar att brist på samarbete/samverkan mellan skyddsombud och ledning minskar möjligheterna att hantera problemen (Strid, 2014).

Det behövs kunskap, medvetenhet och verksamhetsanpassade redskap/handlingsplaner för att arbeta preventivt mot mobbning. Upplevelsen av mobbning kan hanteras med hjälp av kommunikation i mindre grupper. Chefen har ansvar för att sådana samtal genomförs och följs upp. Alla medarbetare har dock ansvar för att delta i det förebyggande arbetet/samtalen (Strandmark, 2014a, b).



## Dokumentanalys – Högskolan Kristianstads arbete med trakasserier och mobbning

Det är alltid arbetsgivarens ansvar att förebygga och hantera incidenter som riskerar att eller faktiskt uppfattas som trakasserier och/eller mobbning. Detta ska ske på ett skyndsamt och konstruktivt sätt. För detta ändamål har Högskolan Kristianstad en rad dokument som beskriver både förebyggande arbete med frågor inom området trakasserier och eller mobbning och hantering av fall där incidenter har inträffat. Övergripande utgår arbetet från att ”högskolan ska vara en trygg och säker arbetsmiljö för studenter och medarbetare” (*Handlingsplan mot våld och hot om våld*, 2009). Arbetsplatsen ska kännetecknas av ”förtroende och respekt för varandras arbetsuppgifter och kompetenser” (*Medarbetar- och ledarskapspolicy*, 2012). Vidare anges i *Policy och Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och likabehandling* (2014) att ”ingen student eller medarbetare ska diskrimineras eller utsättas för trakasserier” kopplat till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Genom att kartlägga var, när och varför risker förekommer kan förebyggande åtgärder sättas in. Handlingsplanen mot våld och hot om våld (2009) tar upp den årliga skyddsronden som ett viktigt underlag för det förebyggande arbetet. Vid dessa tillfällen ska en riskinventering genomföras förslagsvis utifrån arbetsmiljöverkets checklista (Arbetsmiljöverket, 2014).

Skyddsombuden har utpekat ansvar för rapportera om och delta i arbetet med konflikter mellan såväl studenter och anställda som mellan anställda. Som medarbetare förväntas du bidra till god arbetsmiljö som präglas av delaktighet, öppenhet, förtroende och respekt samt att möta studenter och kollegor med ödmjukhet och respekt. Samtliga medarbetare har ansvar att påkalla arbetsmiljösamtal med sektionschef eller motsvarande i de fall då våld eller hot om våld förekommit, eller då man identifierat sådana risker. Sammanfattningsvis kan sägas att dokumenten på ett övergripande plan pekar ut vad som är ett acceptabelt bemötande, alla medarbetares ansvar att föra vidare information om risker och/eller incidenter samt ledningens handlingsansvar vid identifierade risker och/eller incidenter. Det är dock stundtals svårt att urskilja hur dokumenten hänger ihop och kompletterar varandra. Det framträder också glapp inom vissa områden t.ex. trakasserier som inte berör de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Vissa dokument innehåller konkretion medan andra inte. Trots viss avsaknad på helhetsgrepp så tycks högskolan, på ett teoretiska plan, dock ha en relativt god beredskap både i det förebyggande arbetet men också vad gäller hantering av faktiska incidenter. Hur ser det då ut i praktiken?

# Högskolan Kristianstad, medarbetarundersökning 2014

Högskolan Kristianstad genomför en psykosocial arbetsmiljöenkät en gång vartannat år. Syftet är att få en ökad kunskap om medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö, att få fram underlag för att kunna genomföra förbättringar men även för att få kännedom om vilka områden som fungerar särskilt bra för att kunna fortsätta stärka dessa. En majoritet av enkätens frågor består av påstående med svarsalternativ på en skala mellan 1-6. I anslutning till en del frågor finns öppna svarsalternativ. Den senaste medarbetarundersökningen genomfördes våren 2014<sup>1</sup>. I denna enkät var svarsfrekvensen 72 % (377 av 532 anställda). Respondenterna bestod av 251 (67 %) kvinnor och 126 (33 %) män. 121 (32 %) var teknisk/administrativ (T/A) personal representerade av en majoritet kvinnor (69 %). Övriga 256 var lärarpersonal varav 121 var disputerade. Disputerade lärare hade en förhållandevis jämn könsfördelning (53 % kvinnor och 47 % män) medan de icke disputerade lärarna också till stor del representerades av kvinnor (76 %).

I undersökningen uppgav 86 % att de inte blivit utsatta för hot, våld eller trakasserier det senaste året, vilket innebar att 14 % kunde kopplas ihop med upplevelse av att ha varit utsatt för hot, våld eller trakasserier under samma period. Resultatet var dock svårtolkat eftersom en del respondenter svarade att de inte blivit utsatta och sedan ändå rapporterade att de blivit utsatta när mer detaljerade frågor besvarades i enkäten. Det fanns inga statistiskt säkerställda skillnader i rapportering av utsatthet mellan yrkeskategorier eller kön.

Det är ett oroväckande högt antal anställda som upplever sig ha blivit utsatta för hot, våld och trakasserier i anslutning till arbete. Lika oroväckande är det att få prata med sin närmaste chef och ingen formell anmälan om hot, våld eller trakasserier har kommit in till ledning, skydds- eller personalorganisationer, under samma tidsperiod. Det gör att problemet är svårt att definiera, hantera och göra något åt.

14 % av respondenterna hade upplevt trakasserier från annan anställd. Därför tittade vi även på medarbetarenkätens resultat med fokus på interpersonella aspekter, utifrån sju frågor som berörde upplevelse av trivsel, stämning, respekt, be om samt få hjälp/råd vid behov, få stöd av närmaste chef samt konflikthantering. Resultatet visade att medarbetare på högskolan har förhållandevis positiva interpersonella upplevelser, med medelvärde mellan 4.0 och 5.4. Upplevelse av konflikthantering var dock sämre med ett medelvärde på 3.4 bland lärarpersonalen. Resultatet visade på skillnader mellan yrkeskategorier för alla sju frågor, där T/A personalen överlag hade mer positiva upplevelser än lärarpersonalen ( $p=0,00-0,01$ ). När det gällde upplevelse av stämning och konflikthantering på arbetsplatsen så visade resultatet dessutom att männen hade mer positiva upplevelser än kvinnorna ( $p=0,05$  och  $0,00$ ).

Avsaknad av skillnader i upplevelse av utsatthet för trakasserier mellan yrkeskategorier och skillnader i upplevelse av interpersonella faktorer, till T/A

---

<sup>1</sup> Skillnader analyserades med hjälp av One-Way ANOVA alternativt T-test i IBM SPSS Statistics 22.

personalens fördel, är intressant med tanke på att lägre utbildningsnivå innebär ökad risk för att vara utsatt för trakasserier (Fornés, Cardoso, Castelló & Gili, 2011; Nolfé, Petrella, Blasi, Zontini & Nolfé, 2008). Det för tankarna till organisatoriska faktorer som eventuellt kan förklara resultaten. T/A personalens organisatoriska tillhörighet är förhållande små avdelningar (ca 6-20 medarbetare) som är tydligt avgränsade i förhållande till ansvarsområde och arbetsuppgifter. Dessa avdelningar leds av en chef som har en chefstjänst på 100 % och utför en del avdelningsspecifika arbetsuppgifter i sin chefstjänst. Lärarpersonalens organisatoriska tillhörighet är avdelningar som oftast är betydligt större, (ca 40-90 medarbetare)<sup>2</sup>. Dessa avdelningar leds av chefer som har chefsrollen som deltidsuppdrag inom ramen för en lärartjänst.

## Rekommendationer för Högskolans preventiva arbete

Rekommendationerna för Högskolans preventiva arbete relaterar till genomförd analys av lärosätets befintliga styr-, policydokument och handlingsplaner samt resultat från Högskolans medarbetarundersökning med fokus på trakasserier och mobbing. Resultat från medarbetarenkäten tyder på att det finns förhållandevis många anställda som upplever sig vara utsatta för trakasserier och att det relaterar till interaktion medarbetare emellan och/eller mellan medarbetare och chefer (interpersonella faktorer). Högskolans styrdokument fokuserar dock antingen väldigt lite på interpersonella faktorer eller så saknas det vägledande konkretiseringar kopplat till det preventiva arbetet. Huvudfokus är därför *systematiskt psykosocialt arbetsmiljöarbete* med konkreta aktiviteter kopplat till högskolans medarbetarskaps- och ledarskapspolicy samt kontinuerliga arbete med utgångspunkt i medarbetarundersökningarna. Psykosocialt arbetsmiljöarbete med fokus på *information och reflektion* relaterar i sin tur till problematiken att förhållandevis många upplever sig vara utsatta men få pratar med närmaste chef och inga formella anmälningar görs till arbetsgivaren. Skillnader i upplevelse av interpersonella faktorer mellan olika yrkeskategorier ligger till grund för att området *organisation och ledarskap* berörs. Rekommendationerna inkluderar även fokus på *dokumentstöd*. Dokumentanalysen visade att flera styrdokument var relevanta för området, ibland överlappade de varandra utifrån innehåll men ändå upplevdes innehållet inte tillräckligt i förhållande till resultat från medarbetarundersökningen.

---

<sup>2</sup> En avdelning med lärarpersonal är dock ett undantag, med endast ca 10 medarbetare.

## **Förbättrad psykosocial arbetsmiljö genom systematiskt psykosocialt arbetsmiljöarbete**

Prevention med fokus på interpersonella riskfaktorer implementeras i form av årligt psykosocialt arbetsmiljöarbete. Vartannat år används resultat från medarbetarundersökningen som utgångspunkt för gruppsamtal med fokus på interpersonella faktorer. Personalavdelningen tar fram konkret arbetsmaterial som avdelningscheferna använder som utgångspunkt i gruppsamtalen. Viktigt är att avdelningschefer med stora avdelningar hittar former för att dela upp medarbetarna i mindre grupper, som fyller en funktion för gruppsamtalens innehåll. Det är som ingen medarbetarundersökning genomförs kan arbetet utgå från arbetsmaterial, med fokus på *Att komma till tals*, *Att komma till sin rätt* och *Att komma till rätta med sina verksamhetsproblem*, som är framtaget av Lisbeth Rydén ([http://ellerr.se/filer/Psykosocial\\_skyddsron.pdf](http://ellerr.se/filer/Psykosocial_skyddsron.pdf)).

### *Ökad kunskap genom information och reflektion*

Fenomenets komplexitet innebär att all personal behöver informeras om och få möjlighet att diskutera vad trakasserier och mobbning är. All personalen behöver också informeras om ärendehantering och betydelsen av att upplevelse av utsatthet tillkännages, för att arbetsgivaren ska få förutsättningar att hantera problemsituationer i ett tidigt skede. Förslagsvis tar arbetsgivaren fram en kommunikationsplan för hur detta systematiskt ska ske, i samverkan med representanter för skydds- och personalorganisationerna på Högskolan. Viktigt är att detta görs inom ramen för det systematiska psykosociala arbetsmiljöarbetet så att de olika delarna kompletterar varandra och tillsammans blir en integrerad helhet.

### *Ökad kunskap om organisation och ledarskap genom psykosocialt arbetsmiljöarbete*

Resultatet från medarbetarundersökningen behöver kompletteras med ytterligare underlag för att veta om strategier behövs och i så fall vilka strategier som kan vara lämpliga, för att organisatoriskt arbeta preventivt mot trakasserier. Det psykosociala arbetsmiljöarbete kan användas som grund för att diskutera eventuell koppling mellan upplevelse av interpersonella faktorer och organisatoriska faktorer som till exempel avdelningstillhörighet, storlek samt ledarskap och arbetsmiljöengagemang.

## **Förbättrat dokumentstöd genom dokumentöversyn**

Befintliga stöddokument behöver ses över utifrån struktur och innehåll. Ett övergripande paraplydokument i form av till exempel värdegrund kan tas fram i samverkan med representanter för skydds- och personalorganisationerna på Högskolan. Innehåll i befintliga dokument ses över, struktureras om och kompletteras, för en tydlig helhetsbild med logisk struktur som kan ge stöd åt det preventiva arbetet på olika nivåer.

## Diskussion

Huvudfokus handlar om att förbättra den psykosociala arbetsmiljön generellt på Högsolan, vilket stämmer väl med rekommendationer för förebyggande arbete mot mobbning på arbetsplatser (Agervold, & Gemzoe Mikkelsen, 2006; Tuckey, Dollard, Hosking & Winefield, 2009). Förbättringsarbete med fokus på psykosociala faktorer relaterar dock inte enbart till fenomenet mobbning och trakasserier utan har även en viktig roll inom området hälsofrämjande arbete på arbetsplatser generellt (Bringsén, Andersson, Ejlertsson & Troein, 2012). Anställda med mer positiva upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön har nämligen också en bättre självskattad hälsa och lägre sjukfrånvaro, än anställda med mindre positiva upplevelser (Ljungblad, Granström, Delleve & Åkerlind, 2014). Förutom att minska riskerna för mobbning och trakasserier så kan alltså förbättringsarbetet med fokus på psykosociala faktorer också innebära en positiv påverkan på medarbetares hälsa, med potential att förbättra kvaliteten på det arbete som utförs av medarbetare i verksamheten (Bringsén, 2010). Strategier för hälsofrämjande arbete på arbetsplatser behöver anpassas utifrån specifik kontext och beskrivs ofta som ett utvecklingsarbete karaktäriserat av en kontinuerlig cirkulär process präglad av delaktighet och gemensamt ansvarstagande för arbetet (European network för workplace health promotion, 1997).

Det konkreta uppföljningsarbetet från det psykosociala arbetsmiljöarbetet baseras på kommunikation i mindre grupper, i enlighet med Strandmarks rekommendationer (2014a, b). Samtal i mindre grupper, med fokus på ett gemensamt ansvarstagande för skapandet av en positiv atmosfär utifrån medarbetares tankar och konkreta förslag, fungerar väl som grund för prevention mot arbetsplatsrelaterad mobbning och konflikter (Gemzoe Mikkelsen, Hogh & Berg Puggaard, 2011). Samtalsgrupperna ger förutsättningar för aktivt deltagande av medarbetare och har visat sig vara en väl fungerande metod i praktiskt hälsofrämjande arbete på arbetsplatser (Aust & Ducki, 2004; Bringsén, 2010). En utmaning kan dock vara de organisatoriska olikheter som finns mellan olika personalgrupper och verksamhetsenheter på Högsolan. Här är det viktigt att lärarpersonalen i de stora och mindre tydligt avgränsade avdelningarna delas upp i mindre grupper, utifrån roller och arbetsuppgifter i verksamheten. Lisbeth Rydén betonar betydelsen av verksamhetsanknytningen utifrån uppdrag och organisatoriska faktorer i preventivt arbete mot mobbning på arbetsplatser (Cox, 2014). Därav kommer roller, arbetsuppgifter, organisation och ledarskap avdelningsspecifikt så väl som verksamhetsövergripande att vara i fokus när psykosocialt arbetsmiljöarbete genomförs årligen.

Interaktion mellan organisatoriska faktorer, grupperspektiv inkluderat, och individuella karaktärsdrag kopplas samman med fenomenets komplexitet och har en central roll när fenomenet beskrivs utifrån tidigare forskning (Branch, Ramsay & Barker, 2013). Vi kan konstatera att nuvarande empiriska underlag inte är tillräckligt för att presentera några konkreta organisatoriska strategier för prevention mot

mobbning och trakasserier på Högskolan. Resultatet av psykosocialt arbetsmiljöarbete kan dock vara användbart för reflektion kring förbättringspotential utifrån organisation och ledarskap i verksamheten.

Dokumentanalysen visade att det på Högskolan fanns dokument som på olika sätt kan fungera som stöd för preventivt arbete mot mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. En dokumentöversyn och ett utvecklingsarbete med fokus på stöddokument behövs dock för att innehåll och struktur ska fungera som ett optimalt stöd. Fenomenet mobbning och trakasserier relaterar till olika lagar vilket innebär att det ofta blir överlappningar och/eller glapp i olika styrdokument på strategisk nivå (McCarthy, 2013). Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser är också ofta fragmenterat men behöver fungera som en integrerad helhet för att vara framgångsrikt (Mellor & Webster, 2013). Dokumentöversynen behöver därför ha fokus på en integrerad helhet vad gäller prevention mot mobbning och trakasserier specifikt, men troligtvis även på den helhet av hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen som detta arbete ingår i. Stöddokumentet behöver sedan komma till praktisk användning med fokus på utbildning och information till anställda generellt (Wajngurt, 2014). Wajngurt (2014) menar att högskolor och universitet behöver arbeta med värdegrund, etik och moral för att komma till rätta med problem kopplat till mobbning och trakasserier. Högskole- och universitetsmiljöer behöver karaktäriseras av samarbete och en stödjande psykosocial arbetsmiljö där kritik och olika åsikter kommuniceras öppet under vägledning av verksamhetens värdegrund.

Information och reflektion som del av eller komplement till det systematiska psykosociala arbetsmiljöarbetet har potentialen att vara en fungerande helhet för prevention mot mobbning och trakasserier på Högskolan. Prevention på sekundär nivå innebär dock att anmälningsbenägenhet vid upplevelse av utsatthet behöver stimuleras. Förutsättningarna för att hantera och begränsa problem på ett tidigt stadium förbättras då och risken för allvarliga psykiska och fysiologiska följd effekter minskar (Wajngurt, 2014).

Det är tydligt att fenomenets komplexitet innebär svårigheter att bedöma vad som är trakasserier och mobbning på arbetsplatser, svårigheter att mäta fenomenet och att praktiskt hantera problemen på ett effektivt sätt (Branch, Ramsay & Barker, 2013). Medarbetarundersökningen pekar till exempel på att förhållandevis många medarbetare på Högskolan upplever sig vara utsatta för trakasserier samtidigt som få formella anmälningar görs. Finns det då ett problem eller inte? Utifrån gällande definition så är det den drabbades upplevelse som bestämmer om det finns ett reellt problem som behöver hanteras (Arbetsmiljöupplysningen, 2014, Matthiesen & Einarsen, 2007). Förutsättning att hantera en problematisk situation är dock kunskap om orsaker till problemet. Även här är fenomenet mobbning och trakasserier komplext och mångfacetterat, med kopplingar till samhälls-, organisations-, grupp- och individnivå (Branch, Ramsay & Barker, 2013).

Slutligen så kan ju akademien som kontext diskuteras i förhållande till risker för mobbning och trakasserier. Karaktärsdrag som konkurrens, prestationsförväntan, frihet, ansvar och kollegialitet i kombination med stress, svagt stöd, stramare

ekonomiska ramar för verksamheten med tyngre arbetsbörda, instabila villkor, och ett splittrat arbete med kort framförhållning (Åström, 2008) kan troligtvis förklara en del av problematiken på högskolan såväl som inom akademien generellt. Även genusperspektivet är intressant eftersom akademien fortfarande kan betraktas som manligt könsmärkt (Wingård, 2007) med risk för att kvinnor missgynnas och utsätts för kränkningar (Södling, 2005). Positivt är att resultatet från medarbetarundersökningen inte visar större risk för kvinnor att uppleva utsatthet för trakasserier. Fler kvinnor än män arbetar vid Högskolan Kristianstad men könsfördelningen från medarbetarundersökningen visar tyvärr att andelen män är större bland disputerade lärare och den är sannolikt ännu större bland professorer och chefer.

## Referenser

- Agervold, M., & Gemzoe Mikkelsen, E. (2006). Relationships between bullying, psychosocial work environment and individual stress reactions. *Work & Stress*, 18(4), 336-351.
- Arbetsmiljöupplysningen (2014). *Mobbning*.  
<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Mobbning/> (141020)
- Arbetsmiljöverket (2014). Självskattning – att förebygga risker för hot och våld.  
<http://arbetsmiljoverket.learnways.com/courses/course83/template.htm> (141030)
- Aust, B., & Ducki, A. (2004). Comprehensive health promotion interventions at the workplace: Experience with health circles in Germany. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 258-270.
- Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 15, 280-299.
- Bringsén, Å. (2010). Taking care of others – What's in it for us? Exploring workplace-related health from a salutogenic perspective in a nursing context. *Doctoral Dissertation Series*, 2010:130, Faculty of Medicine, Lund University.
- Bringsén, Å., Andersson, I., Ejlertsson, G., & Troein, M. (2012). Exploring workplace related health resources from a salutogenic perspective. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 42(3), 1-12.
- Cox, R. (2014). Fokusera på verksamheten inte på enskilda personer. *Användbart! En kvartalstidskrift om arbetsmiljöforskning*, 1, 7.
- Diskrimineringsombudsmannen (2014). *Vad är trakasserier?*  
<http://www.do.se/sv/Diskriminerad/Arbetslivet/Vad-ar-trakasserier/> (141020)
- European network för workplace health promotion. (1997). *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. (<http://www.enwhp.org>) (141028)
- Fornés J., Cardoso, M., Castelló, J.M., & Gili, M. (2011). Psychological Harassment in the Nursing Workplace: An Observational Study. *Archives of Psychiatric Nursing*, 25(3), 185-194.
- Gemsoe Mikkelsen, E., Hogh, A., & Berg Puggaard, L. (2011). Prevention of bullying and conflicts at work. Process factors influencing the implementation and effects of interventions. *International Journal of Workplace Health Management*, 4(1), 2011.
- Ljungblad, C., Granström, F., Dellve, L., & Åkerlind, I. (2014). Workplace health promotion and working conditions as determinants of employee health. *International Journal of Workplace Health Management*. 7(2), 89-104.
- Nolfe, G.C., Petrella, F., Blasi, G., Zontini, G., & Nolfe, G. (2008). Psychopathological dimensions of harassment in the workplace (Mobbing). *International Journal of Mental Health*, 36, 67-85.



- Matthiesen, S., & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences. *Violence and Victims*, 22, 735-753.
- McCarthy, A. (2013). Workplace bullying. *Australian Nursing Journal*, 20(7), 21.
- Mellor, N., & Webster, J. (2013). Enablers and challenges in implementing a comprehensive workplace health and well-being approach. *International Journal of Workplace Health Management*, 6(2), 129-142.
- Oxenstierna, G., Elofsson, S., Gjerde, M., Magnusson Hanson, L., & Theorell, T. (2012). Workplace bullying, working environment and health. *Industrial Health*, 50(3), 180-188.
- Rydén, L. Psykosocial skyddsron. Arbetsmaterial för arbetsplatsträffen.  
[http://ellerr.se/filer/Psykosocial\\_skyddsron.pdf](http://ellerr.se/filer/Psykosocial_skyddsron.pdf) (141020)
- Strandmark, M. (2014a). Mobbning sopas under mattan.  
<http://www.arbetsmiljoforskning.se/mobbning/mobbning-sopas-under-mattan> (140622)
- Strandmark, M. (2014b). Det går att komma tillrätta med mobbning.  
<http://www.arbetsmiljoforskning.se/mobbning/det-g%C3%A5r-att-komma-tillr%C3%A4tta-med-mobbning> (141020)
- Strid, E. (2014). Mobbningen minskar inte i arbetslivet trots ökade kunskaper.  
<http://www.arbetsmiljoforskning.se/konflikter/humanism-omtanke-och-uppskattning-i-en-mobbningsfri-milj%C3%B6> (140622)
- Södling, M. (2005). *Dold könsdiskriminering på akademiska arenor – osynligt, synligt, subtilt*. Rapport 2005:41 R. Högskolverket.
- Theorell, T., Nyberg, A., & Romanowska, J. (2013). Om ledarskap och de anställdas hälsa. *Socialmedicinska tidskrift*, 90(6).  
<http://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/1050> (2014-05-21)
- Tuckey, M., Dollard, M., Hosking, P., & Winefield, A. (2009). Workplace bullying: The role of psychosocial work environment factors. *International Journal of Stress Management*, 16(3), 215-232.
- Wajngurt, C. (2014). Prevention of bullying on campus. *Academe*, 100(3), 39-41.
- Wingård, B. (2007). Att arbeta i akademien. Individ, omvärld och lärande. *Forskning* nr 37. Lärarhögskolan Stockholm.
- Åström, E. (2008). *Frihetens pris – ett gränslöst arbete. En tematisk studie av de akademiska lärarnas och institutionsledarnas arbetsituation*. Rapport 2008:22 R. Högskoleverket.

### *Högskolan Kristianstad interna dokument*

Handlingsplan mot våld och hot om våld, 2009-04-23, Dnr. 792/19-09

Medarbetar- och ledarskapspolicy, 2012-11-08, Dnr. 114-418

Policy och Handlingsplan för jämställdhet, mångfald och likabehandling, 2014-06-19, Dnr. 058/09.