



UPPSALA  
UNIVERSITET

UFV 2022/355

# Plan för jämsställdhetsintegrering

---

2023-2025

Fastställd av rektor 2022-12-20

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>1</b>
Jämställdhetsintegrering – en strategi för ökad jämställdhet	1
Organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering	1
<b>Mål och åtgärder</b>	<b>2</b>
Mål 1 – Arbetet för att motverka partiskhet i rekryterings- och bedömningsprocesser ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat	2
Problem- och utvecklingsområden	2
Åtgärder	4
Mål 2 – Det förebyggande arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat	5
Problem- och utvecklingsområden	5
Åtgärder	6

## Inledning

I denna plan presenteras inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för perioden 2023–2025. Planen uppfyller, tillsammans med bilagan ”Horisont Europa”, de krav på jämställdhetsplan som ställs från Europeiska kommissionen för att universitetet ska kunna söka och erhålla anslag från EU:s forsknings- och innovationsprogram Horisont Europa. I planen anges tydliga processmål och konkreta åtgärder för att uppnå målen och i bilagan redovisas vilka resurser som finns för att stötta verksamheten i att implementera planen, hur arbetet följs upp och utvärderas samt vilka utbildningar inom jämställdhet och lika villkor som erbjuds verksamheten. Planen är även utformad för att möta kraven på jämställdhetsintegrering i regleringsbrev 2022 för universitet och högskolor, enligt vilket lärosätena ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som de kan bidra till att lösa.

Utgångspunkten för arbetet är Mål och strategier för Uppsala universitet, där lika villkor och jämställdhet är ett tvärgående tema av särskild betydelse för forskningens och utbildningens kvalitet. Ett likavillkorsperspektiv ska integreras i alla delar av verksamheten och universitetets studie- och arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och respekt. Med lika villkor avses att alla som är verksamma vid eller kommer i kontakt med universitetet har lika rättigheter och möjligheter oavsett juridiskt kön,<sup>1</sup> könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund.

## Jämställdhetsintegrering – en strategi för ökad jämställdhet

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. Detta ska göras av alla som deltar i beslutsfattandet. Strategin innebär att systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser förslag får för kvinnor respektive män. Den går ut på att kartlägga och analysera verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och relatera resultatet av analysen till verksamhetens eller organisationens jämställdhetsmål. En analysmetod kan vara kvantitativ och baserad på könsuppdelad statistik och/eller kvalitativ och bygga på exempelvis mötesobservationer i bedömningsgrupper.

## Organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering

Uppsala universitets decentraliserade struktur innebär att utmaningarna med att öka jämställdheten ser väldigt olika ut i olika delar av verksamheten. Det är därför viktigt att konkreta insatser och behovsanalys genomförs lokalt, så nära verksamheten som möjligt. Planering och uppföljning av mål och åtgärder sker inom ramen för universitetets ordinarie process för verksamhetsplanering och årlig uppföljning. Grundprincipen är att åtgärder för att öka jämställdheten finansieras inom existerande budgetramar genom omprioriteringar. Ansvar för att arbetet planeras, organiseras, genomförs och följs upp är chefernas.

För att skapa goda förutsättningar för arbetet erbjuds centralt stöd för att konkretisera och implementera planen: spridning av metoder och verktyg, kompetensutveckling, kunskapspridning och erfarenhetsutbyte inom universitetet.

Fokus för den här planen är kön. Avsikten är att identifiera och lösa jämställdhetsproblem i verksamheten. Frågan kan dock samordnas med andra uppdrag, som exempelvis arbetsmiljö och lika villkor, internationalisering, hållbar utveckling, breddad rekrytering och breddat deltagande.

---

<sup>1</sup> Juridiskt kön är det kön som registreras bland annat i folkbokföringen. I Sverige finns det två juridiska kön; kvinna och man. Med begreppet kön avses i fortsättningen juridiskt kön.

## Mål och åtgärder

Inriktningen för åren 2023–2025 bygger vidare på tidigare arbete och redan då identifierade problem- och utvecklingsområden.<sup>2</sup> Syftet är att med tydliga och avgränsade mål skapa fokus och riktning i verksamheten och dessutom utveckla det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier och annan utsatthet. En viktig del i inriktningen har även varit skrivningen att redovisa hur universitetet beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel i 2022 års regleringsbrev.<sup>3</sup> Dessutom finns i EU:s finansieringsprogram för forskning och innovation, Horisont Europa, krav på utbildning om jämställdhet och omedveten könspartiskhet för medarbetare och chefer.

Fokus ligger på att öka kunskapen och kompetensen inom respektive målområde, vilket i förlängningen bidrar till att uppfylla Uppsala universitets vision, mål och strategier. Övergripande mål och prioriteringar ska vara stöd för vetenskapsområdenas, fakulteternas, institutionernas och andra enheters målformuleringar och planering av åtgärder utifrån lokala förutsättningar och behov.

### Mål 1 – Arbetet för att motverka partiskhet i rekryterings- och bedömningsprocesser ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat

Kvalificerade lärare, forskare och övriga medarbetare är avgörande för att nå det övergripande målet att bedriva utbildning och forskning av högsta kvalitet och relevans. Arbetet med att rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetenser måste ständigt utvecklas och förvaltas för att Uppsala universitet ska vara ett attraktivt lärosäte, för nya och befintliga medarbetare och studenter. För att lyckas med detta krävs ett långsiktigt hållbart och kunskapsbaserat arbete för att motverka förekomsten av olika former av bias (partiskhet) i rekryterings- och bedömningsprocesser.<sup>4</sup>

#### Problem- och utvecklingsområden

Begreppet partiskhet används för att beskriva en ofta omedveten snedvridning eller skevhet i berednings- och beslutsprocesser som gynnar eller missgynnar olika individer och grupper. Partiskhet kopplad till kön och andra diskrimineringsgrunder kan påverka rekryterings-, befordrings- och nomineringsprocesser, bedömningskriterier och underlag, informationsspridning om karriärmöjligheter, arbets- och resursfördelning. I praktiken kan det till exempel handla om hur bedömningsmetoderna påverkar olika grupper av sökande eller att beslut grundas på irrelevant och bristfällig information som gynnar vissa medan det missgynnar andra grupper och individer. Partiskhet har särskilt hög risk att påverka bedömningar och beslut när processen är otydlig, ostrukturerad och förlitar sig på informella kommunikationskanaler och beslutsvägar.

Det är inte enbart diskrimineringsgrunderna som kan påverka en bedömningsprocess, utan även andra faktorer som akademisk rang, tillhörighet till en viss forskningsdisciplin eller skolbildning,

---

<sup>2</sup> Uppföljning: Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019, UFV 2016/418. Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022, UFV 2020/343. *KoF17 Quality and Renewal 2017: Research Environment Evaluation at Uppsala University*, Uppsala University, 2017.

<sup>3</sup> Sedan 2018 innehåller regleringsbrevet en skrivning om att högskolor och universitet ska redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

<sup>4</sup> Ett kunskapsbaserat arbete är ett arbete som utgår från en lokal lägesbild och utformas utifrån evidens- och erfarenhetsbaserade metoder. Det innebär att arbeta systematiskt och strukturerat mot jämställdhetsproblem.

användning av kvalitativa eller kvantitativa metoder, lärosättestillhörighet, geografisk härkomst eller språk kan leda till en partiskhet i bedömningen och/eller skapa hierarkier.<sup>5</sup>

Alla människor bär på omedveten partiskhet och organisatoriska praktiker och processer kan i olika grad lämna utrymme för partiskhet att påverka beslutsfattande.<sup>6</sup> Partiskhet är en risk och en utmaning för meritokratin,<sup>7</sup> men också en fråga om rättvisa och en kvalitetssäkrad process. I allt arbete där bedömningar sker behövs stärkt och kontinuerligt uppdaterad kompetens om hur processer kan struktureras för att förebygga förekomsten av partiskhet. Ett sätt att ta fram konkreta verksamhetsnära åtgärder för att motverka partiskhet är att granska alla steg i bedömningsprocesserna för att identifiera hur och var eventuella skevheter uppstår som kan leda till felaktiga beslut.

Rekryteringsprocesser består av flera olika moment från behovsanalys och kravprofil till annonsering, urval och bedömning, anställningsvillkor och beslut, introduktion av nyanställd och uppföljning. Partiskhet kan uppstå i varje steg av berednings- och beslutsprocessen och små skevheter i flera olika steg kan tillsammans få stora konsekvenser för utfallet. Processen ska säkerställa att de som är mest kvalificerade både har möjlighet att söka och erbjudas utannonserade tjänster. Bred utlysning och kravprofilens utformning är särskilt viktiga för att öka rekryteringsbasen och främja extern rekrytering, jämställdhet, mångfald och internationalisering.<sup>8</sup> Det handlar även om att identifiera och utveckla effektiva arbetssätt för att bredda sökningen och spridningen av annonsen till så många kvalificerade sökande som möjligt. Anställningsordningen förutsätter att alla beslut om professorsrekryteringar föregås av den typen av åtgärder för att få kvalificerade sökanden oavsett kön.<sup>9</sup>

Det räcker inte att i rekryteringssituationen arbeta för att motverka partiskhet, utan problemet ligger även i möjligheterna att meritera sig för en vidare karriär inom universitetet. Bedömning och partiskhet i karriärvägar och vid resursfördelning kan påverka möjligheten för individer och grupper att bedriva forskning på lika villkor. Resurser kan handla om hur forskningsmedel fördelas mellan kvinnor och män internt på universitetet, men det kan också handla om resurser i form av exempelvis tillgång till mentorer och informella nätverk.<sup>10</sup> Kvinnors och mäns förutsättningar att göra akademisk karriär och bedriva forskning tas lämpligen upp som del av eller i samband med utvärderingen av forskningen och forskningsmiljöerna inom vetenskapsområden och fakulteter (KoF24).<sup>11</sup>

Projekt som har fått medel för jämställdhetsintegrering kan ge inspiration i det fortsatta arbetet. Frågor som har lyfts fram är att det finns könsskillnader inom universitetet när det gäller tid för forskning, nyttiggörande av forskning och det ofta osynliga servicearbetet inom en institution, att

<sup>5</sup> Se t.ex. *En jämställd process: En kvalitativ undersökning av bedömningen av forskningsbidragsansökningar 2019*, Vetenskapsrådet, 2020.

<sup>6</sup> Se t.ex. Iris Bohnet, *What works: Gender equality by design*, Harvard University Press, March 2016.

<sup>7</sup> Meritokrati betyder att urval görs på basis av faktisk kompetens relevant för arbetet (merit).

<sup>8</sup> Utredning av anställningsprocesser vid Uppsala universitet, UFV 2018/1173.

<sup>9</sup> Avser följande grundläggande bestämmelse i 9 § Anställningsordning för Uppsala universitet: Områdesnämnd/fakultetsnämnd ska säkerställa att all meritvärdering sker sakligt och opartiskt särskilt med avseende på juridiskt kön och andra diskrimineringsgrunder. Vid rekrytering av professorer vid Uppsala universitet ska fakultetsnämnd gå igenom inkomna ansökningar för att säkerställa att det finns behöriga sökanden från båda juridiska könen. Om sökfältet är enkönat ska områdesnämnd/fakultetsnämnd skriftligen meddela rektor vilka åtgärder som vidtagits för att få sökanden från båda juridiska könen vid rekryteringen.

<sup>10</sup> *Karriärvägar och meriteringssystem i högskolan: Redovisning av ett regeringsuppdrag 2022*, Universitetskanslersämbetet, 2022.

<sup>11</sup> Förstudie KoF24: Arbetsgruppens förslag, UFV 2021/524.

detta tillsammans med informella kriterier för tillsättning av olika uppdrag ger utrymme för könsstereotypa föreställningar om lämplighet och att karriärutvecklingen inom akademien är beroende av att det blir rätt från början. Om individer och grupper missgynnas eller gynnas under doktorandperioden och i den tidiga karriären kommer detta att reproduceras i deras fortsatta karriärer, även i en fungerande meritokrati.<sup>12</sup>

Problem- och utvecklingsområden är nära knutna till universitetets arbete att säkerställa och utveckla kvaliteten på utbildningarna och bredda rekryteringen av studenter till forskarutbildningen. Resan mot en akademisk karriär börjar redan på grund- och avancerad nivå – i student-lärrrelationen. Det kan förekomma partiskhet i utbildningsinnehåll och kursuppläggning, undervisningssituationer och bemötande som påverkar vem som söker sig till forskarutbildningen.

## Åtgärder

För att utveckla de generella förutsättningarna för utbildningens och forskningens kvalitet krävs det att arbetet för att motverka partiskhet är en integrerad del av rekryterings- och bedömningsprocesserna. En del av arbetet innebär en implementering av Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare (Charter & Code) genom HR-strategin för forskare (HRS4R). En åtgärd i handlingsplanen för Charter & Code är att utforma en webbutbildning med fokus på metoder och arbetssätt för att minska utrymmet för partiskhet i rekryterings- och bedömningsprocesser.<sup>13</sup> Denna utbildning kan med fördel kompletteras med reflektionsbaserade aktiviteter på plats som möter specifika behov/problem.

Ansvariga för nedanstående åtgärder är områdes-/fakultetsnämnderna.

### Uppsala universitet ska under perioden 2023-2025:

- Arbeta fram, utvärdera och sprida konkreta metoder för att effektivt genomföra följande krav i anställningsordningen:
  - 74 § För att främja jämn könsfördelning inom aktuellt område/anställningskategori ska anställningsprofilen utformas på ett sådant sätt att personer av underrepresenterat kön uppmuntras att söka anställningen.
  - 75 § En bred kartläggning, annonsering och aktiv eftersökning av potentiella sökande ska göras. Personer av underrepresenterat kön ska uppmuntras att söka aktuell anställning. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt.
- Tillämpa forskningsbaserad kunskap om biasreducerande processer och praktiker vid rekrytering, befordran och resursfördelning.
- Säkerställa kvaliteten i universitetets beredningsprocesser för att identifiera och nominera kvalificerade forskare, oavsett kön, till externa anslag.<sup>14</sup>
- Stärka universitetets förmåga att attrahera excellensmedel i internationell konkurrens genom att tydligare uppmuntra och stödja konkurrenskraftiga forskare av underrepresenterat kön att söka sådana medel.

<sup>12</sup> Särskilda medel för jämställdhetsintegrering 2018 och 2019, UFV 2018/1129. Se även *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*, Vetenskapsrådet, 2021.

<sup>13</sup> HR-strategy action plan 2021-2024, UFV-PA 2021/4672.

<sup>14</sup> T.ex. Fellows och Scholars från Wallenbergstiftelserna och Wallenbergs projektanslag.

## Mål 2 – Det förebyggande arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat

Uppsala universitet ska enligt sin policy för arbetsmiljö och lika villkor sträva efter en arbetsmiljö som kännetecknas av arbetsglädje, tillit, respekt, utvecklingsmöjligheter, delaktighet och trygghet. Vidare ska universitetet sträva efter att alla medarbetare och studenter kan arbeta och studera på lika villkor. Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier accepteras inte vid Uppsala universitet.<sup>15</sup> Jämställdhet och lika villkor ska enligt mål och strategier för universitetet bidra till att skapa attraktiva, öppna och inkluderande studie- och arbetsmiljöer.

Under 2021 genomfördes en nationell enkätstudie om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet riktad till studenter, doktorander och anställda vid 38 lärosäten. Enkäten innehöll frågor om organisatorisk och social arbets-/studiemiljö, hälsa och trivsel, icke önskvärd sexuell uppmärksamhet, andra personers utsatthet, motivation och arbets-/studiesituation. Studiens syfte var att öka kunskapen om förekomst och konsekvenser av genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i akademien, analysera bakomliggande orsaker och därmed skapa bättre möjligheter för att motverka trakasserier, mobbning och andra oönskade och olämpliga beteenden. I maj 2022 presenterades en rapport som redovisar ett urval av insamlade data från alla medverkande lärosäten.<sup>16</sup>

Uppsala universitet omfattas av enkätstudien och har beställt sina egna resultattabeller från Statistiska centralbyrån, SCB. I dessa tabeller finns resultat i form av skattade andelar för hela universitetet för ett urval av frågor och bakgrundsvariabler.<sup>17</sup>

### Problem- och utvecklingsområden

På samma sätt som det nationella resultatet visar Uppsala universitets siffror på förekomst av sexuella trakasserier och andra former av utsatthet bland alla grupper, även om olika grupper verkar drabbas i olika grad. Omkring fyra procent av anställda, doktorander och studenter vid Uppsala universitet uppger att de under de senaste tolv månaderna har blivit utsatta för sexuella trakasserier på arbetet eller sin studieplats. Personer under 50 år, studerande och kvinnor rapporterar högst utsatthet. Dubbelt så många har fått kännedom om att någon har varit utsatt för sexuella trakasserier jämfört med de som rapporterar utsatthet.

Ungefär sju procent har utsatts för mobbning de senaste tolv månaderna. Personer som är 30 år och äldre, anställda och doktorander rapporterar högst utsatthet. Det tyder på att olika former av trakasserier och utsatthet drabbar olika grupper olika. Omkring 15 procent uppger att de har fått kännedom om att andra har utsatts för mobbning under de senaste tolv månaderna. Uppsala universitets resultat är i linje med de nationella siffrorna, men det finns en tendens till statistisk skillnad mellan Uppsala universitet (21 procent) och högskolesektorn (15 procent) när det gäller rapporterad utsatthet för mobbning bland kvinnor som är doktorander.

Enligt den nationella enkätstudien är det främst män som utsätter andra för sexuella trakasserier. Förövarna anges oftare vara medarbetare/kollegor och medstudenter än chefer/ledare och

---

<sup>15</sup> Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Med sexuella trakasserier menas ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. 1 kap. 4 § diskrimineringslagen.

<sup>16</sup> *Enkätstudie om: Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor*, Karolinska institutet, Kungliga Tekniska Högskolan, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, Maj 2022.

<sup>17</sup> Resultattabeller för Uppsala universitet, UFV 2021/2164.

lärare/handledare. Att skapa en god studie- och arbetsmiljö som bygger på respektfullt bemötande studenter och medarbetare emellan är därför en nödvändig komponent i det förebyggande arbetet.

Flera aspekter av den akademiska strukturen och kulturen är en grogrund för sexuella trakasserier: Olika villkor, grupper med osäkra anställningsvillkor, olika former av makt- och beroendeförhållanden, otydliga och informella beslutsvägar, konkurrens om pengar och positioner, tystnadskultur, obalans mellan formell och informell makt där informell makt kan finnas hos forskare med stora externa anslag.<sup>18</sup>

Diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier får konsekvenser för både individ och organisation. Personer som blir sexuellt trakasserade utvecklar beteenden för att minska risken för att bli utsatt, till exempel genom att undvika arbetssociala sammanhang som är viktiga ur karriärsynpunkt. Om kvinnor eller män till exempel väljer bort arbetsmiljöer som uppfattas som könsdiskriminerande bidrar det till att skapa könsuppdelade arbetsplatser. Det finns också ett samband mellan utsatthet för olika former av trakasserier, ohälsa och en större tendens att lämna sitt arbete eller sina studier.

Ett långsiktigt och kunskapsbaserat arbete för att motverka och förebygga trakasserier och sexuella trakasserier kan förväntas bidra till att personer verksamma vid universitetet mår bra, kan utvecklas och prestera bättre och därmed vill stanna kvar. Dessutom bidrar ett sådant arbete till att skapa goda studie- och arbetsmiljöer som är viktiga delar av att vara ett attraktivt lärosäte. Uppsala universitet ska därför stärka och synliggöra det förebyggande arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier. Ett sådant arbete förutsätter nya kunskaper och metoder och att alla diskrimineringsgrunder omfattas.

Analyser och åtgärder bör utgå ifrån en ordentlig problembeskrivning av faktorer som kan bidra till en bra arbetsmiljö och organisationskultur, som exempelvis ledarskap, HR-processer och -praktiker, transparens och belöningssystem. Förekomsten av sexuella trakasserier är mindre utbredd i organisationskulturer som ger uttryck för nolltolerans mot sexuella trakasserier, där de anställda upplever att kvinnor och män behandlas lika och värderas organisatorisk rättvisa högre.<sup>19</sup>

Det är viktigt att inkludera de personer som finns i närheten i det preventiva arbetet, eftersom icke-agerande av omgivningen riskerar att normalisera sexuella trakasserier och andra former av utsatthet. Kontinuerlig utbildning som syftar till att lära medarbetare ingripa när de bevittnar sexuella trakasserier kan minska förekomsten av sexuella trakasserier med upp till 30 procent.

## Åtgärder

Fokus ligger på åtgärder för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier. Detta arbete är en del av det systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet och tangerar många frågor som tas upp i Uppsala universitets medarbetarpolicy. För att åtgärderna ska vara effektiva krävs en mer ingående förståelse för de specifika behov som finns i olika delar av universitetets verksamhet. Det är viktigt att vara uppmärksam på maktmissbruk, gruppdynamik, könssammansättning i

---

<sup>18</sup> Problem- och utvecklingsområden bygger på följande forskningsöversikter och rapporter: *Förebygga sexuella trakasserier i arbetslivet: Vad visar forskning?* Diskrimineringsombudsmannen, 2021:2; Karin Allard, *Könsdiskriminering, sexuella trakasserier och ohälsa i arbetslivet*, Jämställdhetsmyndigheten, 2021:6; *Sexuella trakasserier i akademien: En internationell forskningsöversikt*, Vetenskapsrådet, 2018; *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien: En internationell forskningsöversikt*, Universitets- och högskolerådet, 2019:3; *Universitets- och högskolors arbete mot sexuella trakasserier: En undersökning på regeringens uppdrag*, Universitets- och högskolerådet, 2019:2; *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv – en forskningsöversikt*, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, 2020.

<sup>19</sup> Organisatorisk rättvisa handlar om individens möjligheter till rättvis tilldelning av resurser, rättvisa beslutsprocesser och relationell rättvisa.



arbetsgruppen/organisationen, arbets- och jämställdhetsklimat, karriärvägar och meriteringssystem, hierarkier mellan och inom forskning, utbildning och administration.

Chefer på samtliga nivåer inom universitetet ansvarar för att det bedrivs ett förebyggande arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier. De åtgärder som anges nedan genomförs av HR-avdelningen och har som främsta syfte att vara stöd för verksamheten i det arbetet.

#### **Uppsala universitet ska under perioden 2023-2025:**

- Följa upp resultaten av tidigare nämnda enkätstudie och de forskningsbaserade råd och rekommendationer som där ges för att förebygga sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet.
- Analysera resultatet för Uppsala universitet utifrån enkätstudien för att kunna identifiera vilka problem som finns och vilka åtgärder som behöver vidtas för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier.
- Implementera nya stödmaterial och arbetssätt baserade på föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Likavillkorsperspektivet är integrerat i arbetet.
- Presentera, implementera och utvärdera en enkät om trakasserier och sexuella trakasserier, som är en fördjupning av universitetets OSA-enkät inom det systematiska arbetsmiljöarbetet (OSA är en förkortning för organisatorisk och social arbetsmiljö).
- Utveckla och implementera en digital utbildning om härskartekniker med rekommendationer om vad både utsatta för, och vittnen till, trakasserier kan göra.
- Säkerställa att chefs- och ledarskapsutbildningar är utformade så att chefer och ledare får kunskap om ledarskapets betydelse för förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och trakasserier.
- Undersöka möjligheten att regelbundet erbjuda det forskarna kallar åskådarutbildningar ("bystander training") till alla delar av verksamheten. Åskådarutbildningar fokuserar på att utbilda presumtiva vittnen till trakasserier och sexuella trakasserier så att de känner igen och vet vad de ska göra för att hjälpa personer som blir utsatta.