



Hot, hat och otillbörlig påverkan är en realitet för många forskare och universitetslärare. Trots detta väljer en majoritet av de utsatta att inte rapportera vad de varit med om. Rapporten analyserar varför tystnaden är så utbredd och vad som krävs för att fler ska våga anmäla.

Hot och hat

Varför anmäler inte universitetslärare och forskare?



Hot och hat – varför anmäler inte universitetslärare
och forskare?

Jacob Adamowicz, Karin Åmossa

© Sveriges universitetslärare och forskare

Sveriges universitetslärare och forskare

Ferkens gränd 4

111 30 Stockholm

kansli@sulf.se

08 505 836 00

Innehållsförteckning

Hot och hat – varför anmäler inte universitetslärare och forskare?.....	4
Vad är problemet?	4
Resultat	5
Varför anmäler man inte?	8
Konsekvenser av utebliven rapportering	10
Vad behövs för att fler ska anmäla?	10
Avslutande diskussion	10
Förslag på åtgärder	11
Bilaga 1: Information om enkäten	12

Hot och hat – varför anmäler inte universitetslärare och forskare?

Hot, hat och otillbörlig påverkan är en realitet för många forskare och universitetslärare i Sverige. Trots detta väljer en majoritet av de utsatta att inte rapportera vad de varit med om. Rapporten sammanfattar resultaten från en medlemsundersökning, analyserar varför tystnaden är så utbredd och vad som krävs för att fler ska våga anmäla.

Vad är problemet?

Hot, hat och otillbörlig påverkan riktad mot universitetslärare och forskare är ett problem i den svenska högskolan. En medlemsundersökning från Sveriges universitetslärare och forskare, SULF visar att 44 procent av de svarande upplever sig ha blivit utsatta för någon form av hot, hat eller otillbörlig påverkan. Trots detta är det många som väljer att inte rapportera vad de varit med om.

Konsekvenserna för den enskilda är allvarliga. Många rapporterar om stress, ångest och att de blivit mer försiktiga i sina kontakter med studenter och kollegor. En del väljer att inte längre undervisa i vissa ämnen eller undviker att forska inom områden som kan uppfattas som kontroversiella. Detta innebär i praktiken en självcensur och en inskränkning av den akademiska friheten.

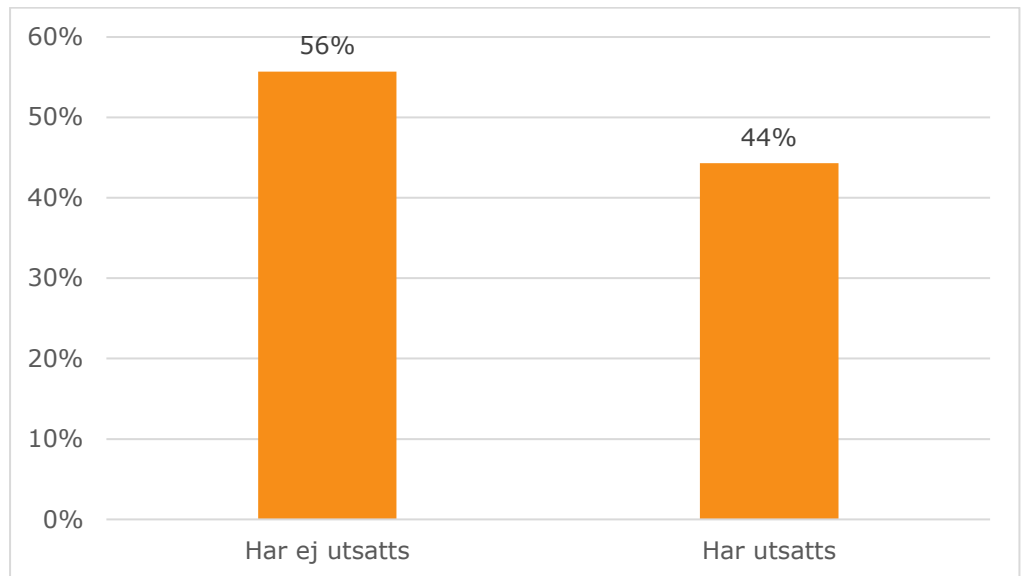
Syftet med denna rapport är att belysa just denna tystnad: Varför anmäler inte lärare och forskare? Rapporten baseras en enkät som skickades till SULF:s medlemmar våren 2024. I bilaga 1 finns mer information om enkätundersökningen. Rapporten fokuserar på att lyfta fram de strukturella och psykologiska hinder som gör att många väljer att tiga.

Förslag på åtgärder:

1. Skapa tydliga och trygga rapporteringsvägar
2. Säkerställ konkreta åtgärder vid anmälan
3. Stärk stödet till utsatta
4. Motverka normalisering av hot, hat och otillbörlig påverkan

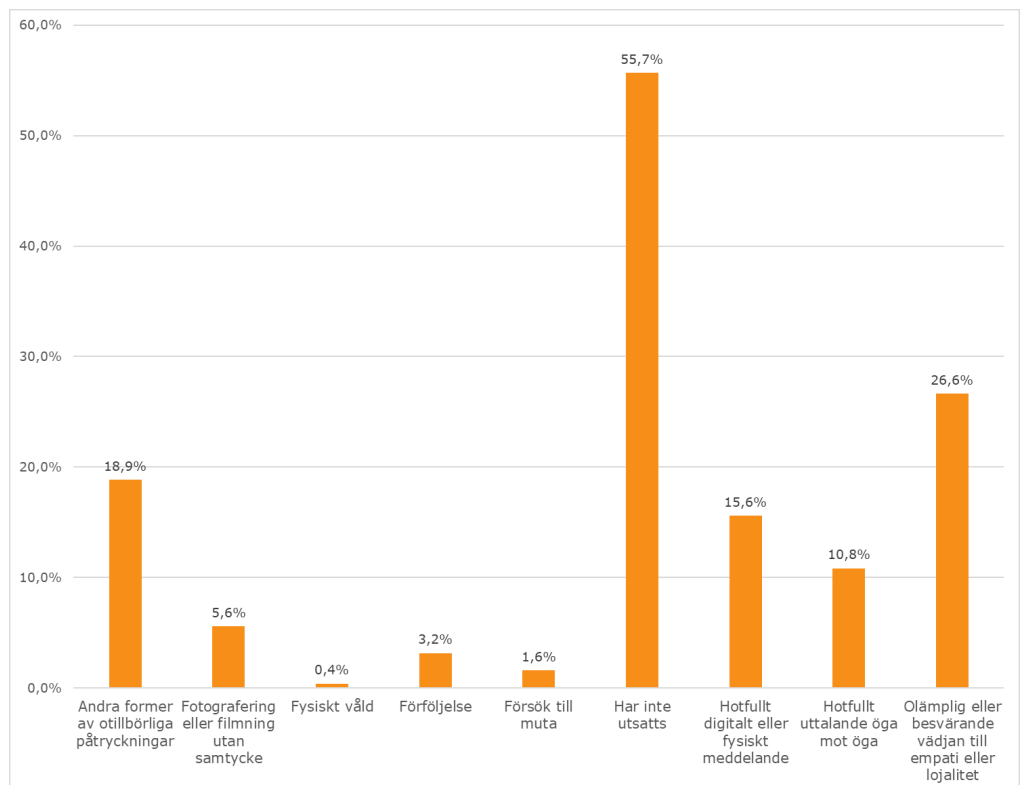
Resultat

Nedan följer en sammanställning av de viktigaste resultaten i undersökningen. Figur 1 visar att nästan hälften av respondenterna utsatts för någon form av hot, hat eller otillbörlig påverkan.



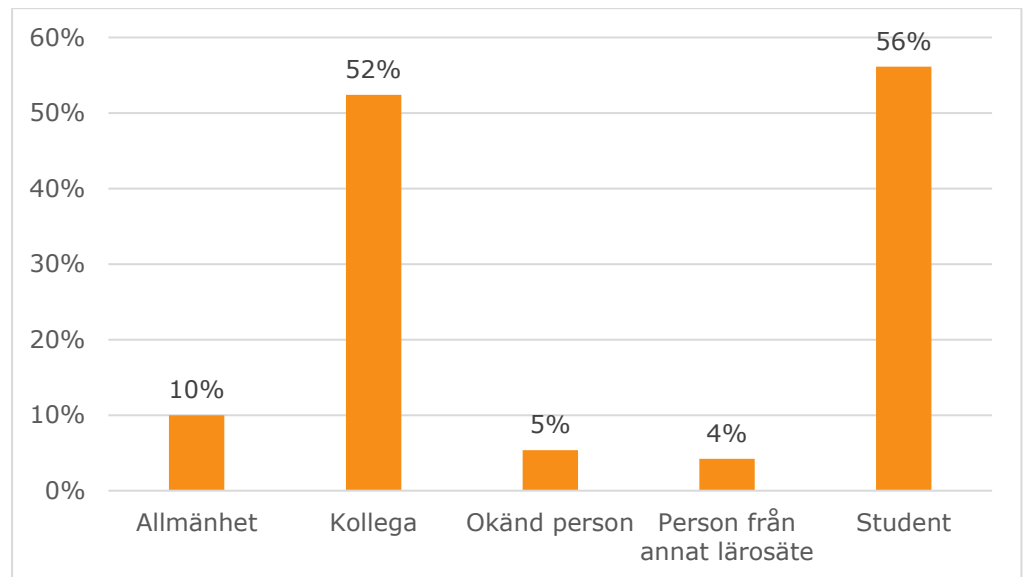
Figur 1 Utsatthet för hot, hat eller otillbörlig påverkan.

Figur 2 visar att de vanligaste formerna av utsatthet gäller olämplig eller besvärande vädjan till empati eller lojalitet, hotfullt meddelande eller uttalande och andra former av otillbörliga påtryckningar. Totalt 23 procent av de som svarat har blivit utsatta för hot, våld, förföljelse och/eller försök till mutor.



Figur 2 Form av hot, hat eller otillbörlig påverkan. Andel som svarat att de utsatts för typ av hot, hot eller otillbörlig påverkan.¹

Figur 3 visar att de vanligaste källorna till hot, hat eller otillbörlig påverkan är studenter (56 %) och kollegor (52 %), vilket visar att hoten ofta kommer inifrån den akademiska miljön.

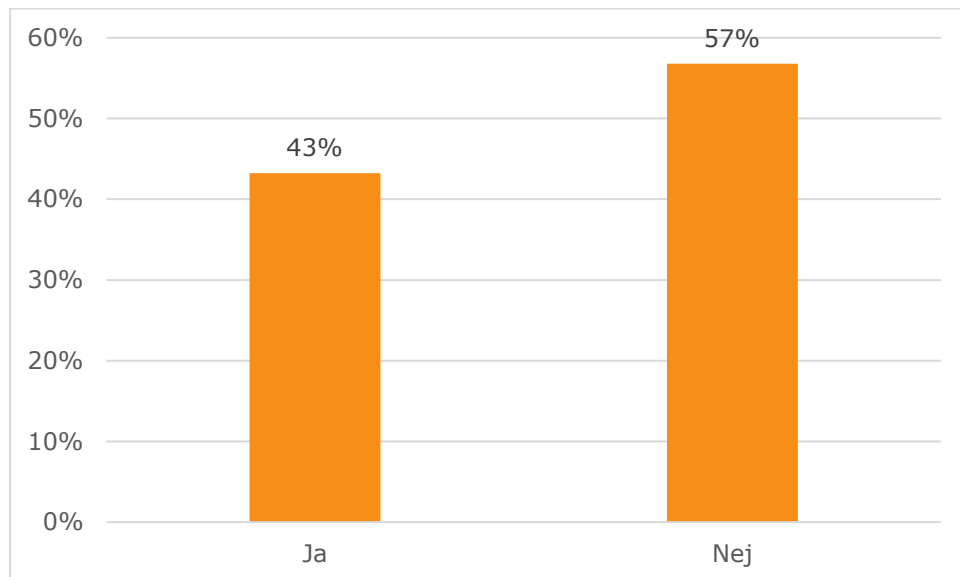


Figur 3 Vem utsätter? Andel av de som utsatts för hot, hat och otillbörlig påverkan som svarar att de blivit utsatta av en specifik grupp.²

Figur 4 visar att en klar majoritet, 57 procent, av dem som utsatts för hot, hat eller otillbörlig påverkan inte har rapporterat händelsen till sitt lärosäte. Endast 43 procent valde att göra en anmälan. Detta bekräftar att tystnaden är utbredd trots allvaret i det som inträffat. Det är också i linje med resultat från Universitetskanslersämbetets undersökning om akademisk frihet, där en ännu större andel (71 %) uppgav att de inte sökt stöd hos sin arbetsgivare. Diagrammet synliggör därmed ett strukturellt problem i akademien: att det saknas tillit till att rapportering leder till verklig förändring.

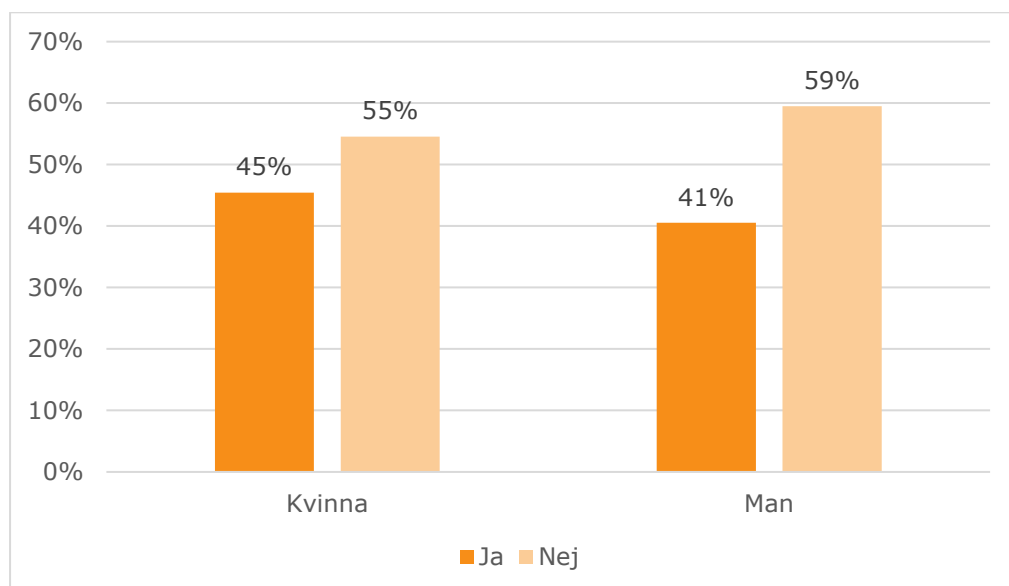
¹ Av samtliga svarande oavsett om de utsatts eller ej. Kan summera till mer än 100% eftersom de svarande kan välja flera former av hot, hat eller otillbörlig påverkan.

² Kan summera till mer än 100% eftersom de svarande kunde välja flera grupper.



Figur 4 Rapporterade du händelsen till lärosätet? Andel av de som utsatts för hat, hot eller otillbörlig påverkan som rapporterat händelsen.

Figur 5 visar att kvinnor i något högre grad än män rapporterat händelsen till sitt lärosäte (45 % respektive 41 %).

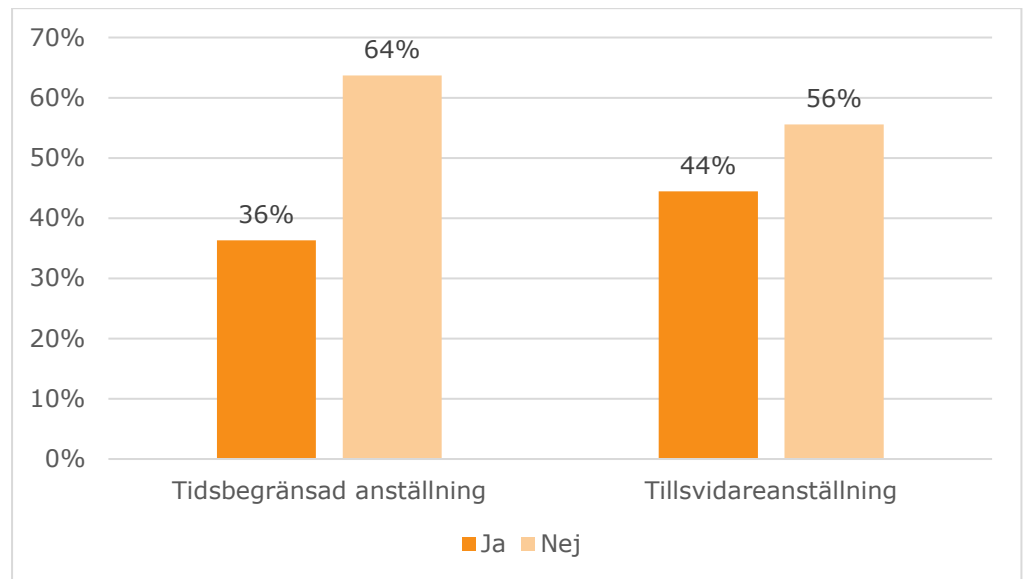


Figur 5 Rapporterade du händelsen till lärosätet? Rapportering efter kön.

Figur 6 visar att benägenheten att rapportera händelser till lärosätet varierar beroende på anställningsform. Bland dem med tidsbegränsad anställning är det endast 36 % som har rapporterat, medan motsvarande andel bland tillsvidareanställda är 44 %.

Den lägre rapporteringsgraden bland tidsbegränsat anställda kan tyda på en ökad rädsla för negativa konsekvenser vid anmälan, exempelvis oro för att inte få förlängd anställning. Det är också möjligt att dessa individer har sämre kännedom om rutiner eller mindre tillgång till stödstrukturer. Det här mönstret understryker

vikten av att stärka skyddet för särskilt sårbara grupper i akademien – inte minst för dem med otrygga anställningar.



Figur 6 Rapporterade du händelsen till lärosätet? Rapportering efter anställningsform.

Varför anmäler man inte?

Följande teman har identifierats i de 148 fritextsvaren från enkäten:

Brist på tillit till institutionen: Många respondenter uttrycker att de inte tror att arbetsgivaren kommer att agera om de anmäler. Tidigare erfarenheter av uteblivna åtgärder bidrar till misstro.

"HR sa att det inte var deras ansvar trots tydliga bevis."

Rädsla för repressalier: En återkommande rädsla är att en anmälan kan leda till negativa konsekvenser för den egna karriären, särskilt om förövaren har makt eller högre position.

"Jag blev varnad att den här kollegan skulle söka hämnd."

Emotionell utmattning: Processen att anmäla beskrivs ofta som psykiskt påfrestande.

"Det förvärrade min situation att rapportera till HR."

Institutionell ineffektivitet: Rapportering leder sällan till åtgärder, vilket skapar en uppgivenhet.

"Inget hände när jag anmälde. Jag orkar inte försöka igen."

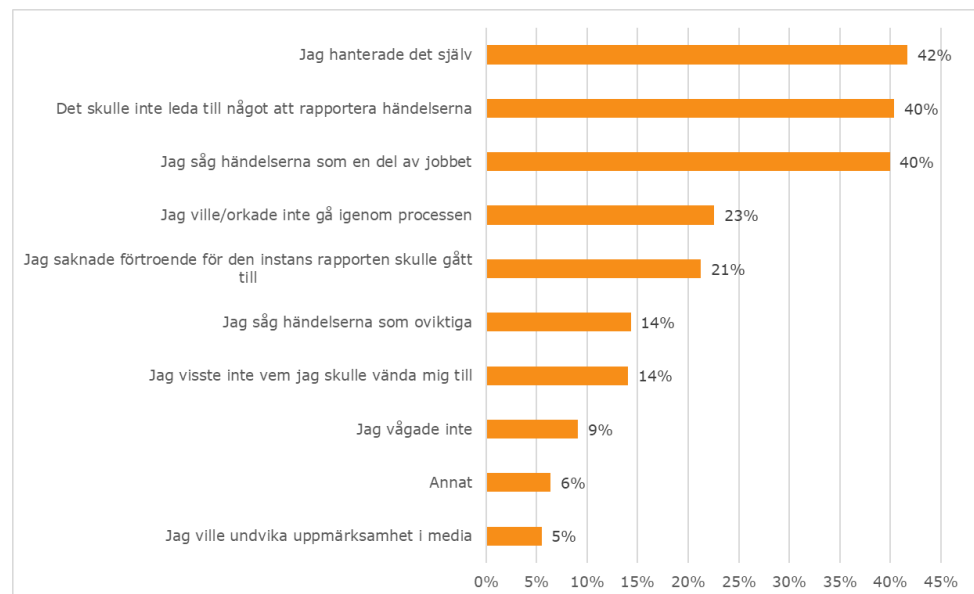
Normalisering av hotfullt beteende: Vissa ser inte längre det de utsatts för som något onormalt.

"Det är så här det är. Man får tåla det."

Otillräckligt stöd och skydd: Få upplever att de får något konkret stöd efter att de anmält.

"Jag blev lämnad ensam med problemet."

Figur 7 på nästa sida visar att de främsta skälen till att inte anmäla var att man hanterade problemet själv, att man inte trodde att det skulle leda någon vart eller att det sågs som en del av jobbet.

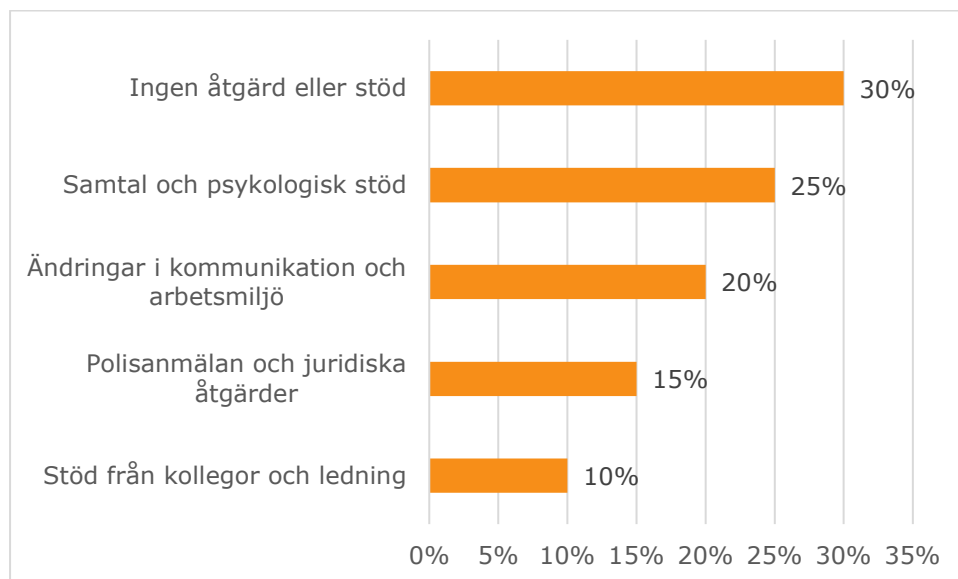


Figur 7 Skäl att inte rapportera. Andel av de som inte anmält en händelse.

Figur 8 visar vilka typer av stöd eller åtgärder som vidtogs efter att en respondent rapporterat händelsen till sitt lärosäte. Det mest förekommande svaret är dock att ingen åtgärd eller stöd alls gavs. Detta gäller nästan en tredjedel av dem som rapporterat.

Av de som fick någon form av respons var det vanligast med samtal och psykologiskt stöd (cirka 25 %) samt förändringar i kommunikation eller arbetsmiljö (cirka 20 %). Polisanmälan eller juridiska åtgärder förekom i cirka 15 % av fallen och stöd från kollegor eller ledning nämndes av ungefär 10 %.

Sammantaget tyder resultaten på att rapportering ofta inte leder till konkreta eller kännbara åtgärder. Detta kan bidra till att förklara varför så många väljer att inte rapportera alls och varför tilliten till systemet för hantering av hot och hat är så låg.



Figur 8 Åtgärder och stöd. Andel av de som anmält händelsen till lärosätet.

Konsekvenser av utebliven rapportering

Att så många väljer att inte anmäla får allvarliga effekter för arbetsmiljön och den akademiska kulturen. Hotfulla beteenden kan fortgå utan konsekvenser. Tystnaden förstärker en kultur av rädsla och kan leda till ökad självzensur och minskad akademisk frihet.

Vad behövs för att fler ska anmäla?

För att öka benägenheten att anmäla krävs:

- Tydliga och trygga rapporteringsvägar med garanterat skydd mot repressalier.
- Förbättrat förtroende för att rapportering leder till verkliga åtgärder.
- Utbildning och information till både anställda och chefer om hur hot och hat ska hanteras.
- Stärkt stöd från ledning.
- Kulturförändring som motverkar normalisering av hat, hot och otillbörlig påverkan.

Avslutande diskussion

Att förstå varför universitetslärare och forskare inte anmäler är ett första steg mot att skapa ett tryggare akademiskt klimat. Rapporteringen måste göras enklare, säkrare och meningsfull. Det kräver ett tydligt ledarskap från lärosätenas sida och att engagemanget från facken tas till vara. Först då kan hot och hat motverkas effektivt, och akademien får de förutsättningar den behöver för att blomstra i frihet och trygghet.

Undersökningen visar att hot, hat och otillbörlig påverkan är en del av arbetsvardagen för många verksamma inom den svenska akademien. Det är särskilt oroande att en så stor andel av de som utsätts väljer att inte rapportera händelserna. Bakom denna tystnad ligger inte bara individuella överväganden utan också strukturella problem, såsom bristande tillit till arbetsgivaren, erfarenheter av uteblivet stöd, en normaliserad kultur av utsatthet och rädsla för negativa konsekvenser vid anmälan.

Rapporteringsgraden är inte bara låg. Den belönas dessutom alltför ofta med passivitet. Nästan en tredjedel av dem som faktiskt har rapporterat uppger att de

inte fått någon form av stöd eller att inga åtgärder vidtagits. Det riskerar att förstärka en kultur där det upplevs som meningslöst eller till och med riskfyllt att säga ifrån. Tystnaden kan framstå som rationell, men är samtidigt skadlig för både individ och organisation.

Materialet visar tydligt att skyddet mot hot och påverkan inte är jämlikt fördelat. Personer med tidsbegränsade anställningar rapporterar mer sällan, vilket kan bero på en upplevd sårbarhet och oro för anställningens fortsättning. Det tyder på ett behov av rapporteringssystem som är både tillgängliga och trygga för alla oavsett anställningsform.

Om akademien ska vara en plats för fri kunskapsbildning måste dess medlemmar känna sig trygga att uttrycka sig öppet, ta konflikter och utmana etablerade föreställningar. Det förutsätter att lärosätena tar ett tydligt ansvar för att förebygga, fånga upp och hantera hot och otillbörlig påverkan. Det räcker inte med policyer och goda ambitioner. Det krävs fungerande system, ett ledarskap som vågar agera i svåra situationer och en kultur där varje medarbetare upplever att tryggheten tas på allvar.

Att bryta tystnadskulturen kräver ett långsiktigt och uthålligt arbete. Men det finns också konkreta åtgärder som kan vidtas redan idag. En sådan är att säkerställa tydliga och effektiva rapporteringsvägar där varje anmälan leder till konkret återkoppling och relevant stöd. En annan är att synliggöra de särskilda risker som finns för personer med otrygga anställningar och säkerställa att skyddet gäller hela akademien.

Resultaten i denna undersökning går i linje med andra undersökningar och stärker därmed tidigare resultat om att händelser inte rapporteras. Det är viktigt att arbetet med dessa frågor fortsätter och att fler undersökningar görs för att ge en ännu tydligare bild av problemet. Då kan även åtgärderna och insatser bli mer konkreta, till exempel utifrån vilken grupp förövaren tillhör.

Yttrandefrihet och akademisk frihet kräver trygghet. Att ta hot och hat på allvar är därför inte endast en arbetsmiljöfråga utan också en förutsättning för forskningens och den högre utbildningens kvalitet.

Förslag på åtgärder

1. **Skapa tydliga och trygga rapporteringsvägar**

Alla anställda ska veta hur och till vem man rapporterar – och kunna göra det utan rädsla för negativa konsekvenser.

2. **Säkerställ konkreta åtgärder vid anmälan**

Arbetsgivaren ska ge återkoppling och vidta faktiska åtgärder när en anmälan görs.

3. **Stärk stödet till utsatta**

Tillgång till professionellt stöd, exempelvis samtalsstöd, skyddsåtgärder eller juridisk rådgivning ska vara garanterad.

4. **Motverka normalisering av hot, hat och otillbörlig påverkan**

Inkludera frågan i det systematiska arbetsmiljöarbetet och utbilda chefer och medarbetare i hur hot, hat och otillbörlig påverkan hanteras.

Bilaga 1: Information om enkäten

Denna rapport baseras på svar från en enkät som skickats ut till SULF:s medlemmar under våren 2024. 3003 personer svarade på enkäten vilket motsvarar en svarsfrekvens på 16 procent. Resultaten i denna rapport baseras på de 2788 personer som angivit att de tillhör forskande och undervisande personal på universitet och högskolor. Enkäten innehöll frågor om hat, hot och otillbörlig påverkan och eventuella konsekvenser händelserna haft för respondenten.

Svarsfrekvensen och risk för skevhet bland de som svarat innebär att resultaten ska tolkas försiktigt. Det kan till exempel finnas ett större incitament för de som utsatts att svara på enkäten. Det problemet är dock mindre avgörande i denna rapport då syftet är att belysa varför de som utsatts inte anmäler händelsen. Resultaten kan även vara ett komplement till andra undersökningar på samma område, till exempel Universitetskanslersämbetets rapport "Akademisk frihet i Sverige – regeringsuppdrag om lärosätenas arbete med att främja och värna akademisk frihet".

I rapporten exkluderas resultat för grupper där färre än 100 individer svarat på den specifika frågan. De som svarade på enkäten har därmed kunnat svara på fler kategorier än som visas i figur 5 och 6. Svaren från dessa grupper är dock inkluderade i diagram där resultatet inte delas upp utifrån grupp, till exempel figur 4.



Sveriges universitetslärare och forskare

Ferkens gränd 4
111 30 Stockholm
kansli@sulf.se
08 505 836 00