

Rapport

Bakgrund

En utredning inleddes med anledning av att kritik framförd av studenter riktats mot utbildningen vid masterprogrammet i sexologi på Institutionen för socialt arbetet (ISA) vid Malmö universitet. Initialt hanterades kritiken vid institutionen genom försök till kartläggning av upplevda problem och genom dialog mellan studenter och representanter för institutionen. Den 3 maj 2021 inkom en skriftlig anmälan om trakasseri/diskriminering till universitetsjuristerna vid Universitetskansliet varefter utredningen fortsatte i mer formella former under ledning av universitetsjurist.

Denna utredning genomförs av universitetsjurist vid Universitetskansliet vid Malmö universitet under perioden 03-05-21 till 21-09-21 utgående från Malmö universitets *2016 Riktlinje för lärosätet vid kännedom om att en student anser sig ha utsatts för sådana trakasserier som avses i Diskrimineringslagen*. Universitetsjuristen ansvarar för att göra en sammanfattande bedömning och skrivande av denna rapport. Vicedekan vid fakulteten för Hälsa och Samhälle och prodekan vid fakulteten för Hälsa och Samhälle har bistått universitetsjuristen med att utföra 12 intervjuer. Intervjuerna har genomförts via Zoom under perioden 210521 till 110621 varvid de har nedtecknats och kommunicerats med de intervjuade för säkerställande av korrekt nedteckning. 21 personer har intervjuats, 11 studenter, 3 lärare, 4 från institutionsledningen, 2 från Studenthälsan och 1 studentkårsrepresentant. De personer som intervjuats är personer som direkt eller indirekt omnämns i den anmälan om diskriminering som inkom till Malmö universitet 3 maj 2021 samt de som står bakom anmälan.

Utredningsunderlaget består av flera delar. Utöver intervjuer består underlaget av tidningsartiklar, inlagor från medarbetare och studenter, mail, sammanställningar, mötesanteckningar, dokumentation från tidigare studentärenden och ärenden om trakasseri, styrdokument samt övrig relevant dokumentation från Malmö universitets diarium.

Utredningen och analysen görs mot bakgrund av Diskrimineringslagens krav på att utbildningsanordnaren (Malmö universitet) ska:

bedriva arbete med aktiva åtgärder avseende rekrytering, undervisningsformer och organisering av utbildning, examination och bedömning samt studiemiljö. Aktiva åtgärder innebär ett förebyggande arbete och främjande för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett eventuell tillhörighet till någon av diskrimineringsgrunderna.

utreda omständigheterna om en utbildningsanordnare får kännedom om att en student i samband med verksamheten anser sig utsatt för trakasserier.

i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas av myndigheten för att förhindra trakasserier i framtiden.

Syftet med utrednings- och analysarbete är tredelat och består av att **klarlägga de aktiva åtgärder** som Malmö universitet arbetat med, att **utreda omständigheterna** avseende

studenternas uppgivande av upplevt trakasseri som framkommit i framför allt anmälans delar men även i övrig kommunikation samt att **identifiera de åtgärder som skäligen kan krävas** av Malmö universitet för att förhindra trakasseri och upplevt trakasseri/diskriminering i framtiden.

Denna utredning avgränsar sig på så sätt att den inte ska leda fram till att Malmö universitets jurist avgör, likt en domstol, huruvida diskriminering förekommit eller ej. Utredningen ska inte heller klarlägga och avgöra eventuella personal/arbetsrättsliga frågor, GDPR-frågor eller publiceringsetiska frågor.

Sammanfattande bedömning

I anmälan framförs kritik och påståenden som kan samlas under sex punkter. Nedan sammanfattas punkterna i kronologisk ordning tillsammans med utredarens bedömning som görs med utgångspunkt i Diskrimineringslagen.

Punkt 1 - Uttalanden av A vid föreläsning 12-12-19 om genital modifiering

I anmälan skriver studenterna att: På en föreläsning om genital modifiering gjorde professorn och föreläsaren A ett antal uttalanden kring omskärelse av pojkar. A uttalade b.l.a. att, i samband med den offentliga debatten kring omskärelse av pojkar, är muslimer lättare att köra över då judar i jämförelse med muslimer är en mer högljudd grupp, detta eftersom judarna ofta använder antisemitism och förintelsen som argument. A:s uttalanden får därför anses utgöra direkta trakasserier av studenter kopplat till religion eller annan trosuppfattning. Uttalandena var särskilt kränkande för studenter som redan utsätts för antisemitism i sin vardag.

A framhåller:

Att hon inte kallat judar en högljudd grupp.

Att hon inte påstått att judarna ofta använder antisemitism och förintelsen som argument.

Att studenten mailat och uppgivit att frågan är utagerad.

Att hon inte hotat någon student.

Bedömning:

Av Diskrimineringslagens första kapitel anges att trakasserier är en form av diskriminering och att trakasserier innebär: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, tex. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Av utredningen framgår att ord står mot ord om vad som uttalats under föreläsningen. Utredaren gör i denna rapport inte någon bedömning, vilket klargjordes i inledningen, om huruvida någons värdighet har kränkts som har samband med diskrimineringsgrunderna och om diskriminering i form av trakasseri förekommit.

Punkt 2 - Studenthälsans insats januari 2020 reproducerade problem och ledde inte till åtgärd eller återkoppling

I anmälan skriver studenter att de som påtalat rasism anklagades av andra studenter för att ha privata problem som de tar med sig in i klassrummet. Allt detta skedde utan att Studenthälsan lyckades moderera det som hände. Studenthälsan erbjöd sig att komma till klassen och hålla i en utbildning om diskriminering. Inte heller detta ledde till någon känd åtgärd. Enligt oss ledde mötet med Studenthälsan inte till någon lösning eller förbättring av situationen, snarare reproducerade den problematik, obehag och stress som vi har påtalat tidigare. I efterföljande möte med prefekterna tillsammans med Studenthälsan berättade vi hur vi upplevt nämnda besök. Inte heller detta möte renderade i åtgärder eller återkoppling.

Studenthälsan framhåller att:

Det var tydligt att det fanns mycket frustration och ilska i klassen och mycket känsliga frågor kom upp. Studenthälsan såg sin roll som att de skulle samla in all information och stoppade inte någons åsikt. Mycket av det som finns i anmälan togs upp. Troligtvis upplevde studenterna en besvikelse över att Studenthälsan endast samlade in information och förväntningar av åtgärder inte infriades. Uppdrag var att samla information, inte att sätta sig till doms över någon. Lärarlaget informerades om allt efteråt.

Bedömning:

Institutionsledningen har i nära anslutning till de första klagomålen kopplat in den resurs som finns vid lärosätet i form av besök från Studenthälsan. Vid besöket har Studenthälsans medarbetare samlat information och vinnlagt sig om att lyssna på alla grupper i klassen. Mot bakgrund av vad som framkommit i utredningen är det svårt att se att institutionsledningen skulle haft anledning att anta att Studenthälsans insats/besök skulle reproducera problem i klassen. Däremot menar utredaren att en tydlig återkoppling kombinerad med en tidsplanering för vilka fortsatta åtgärder och syftet med dem som institutionsledningen avsåg att vidta hade varit önskvärd.

Punkt 3 - Användande av N-ordet vid en föreläsning 04-02-21 om Pornografisk film utan vidare förklaring, sammanhangsmarkering eller modererande

I anmälan skriver studenterna att föreläsaren C gjorde ett antal uttalanden där b.l.a. N-ordet i sin helhet uttalades. Detta upplevde jag och andra studenter med mig som kränkande utifrån diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet då uttalandet normaliserar ett nedsättande och förtryckande uttryck. Begreppet i sig är nedvärderande oavsett intention och kan anses kränkande av redan rasifierade grupper. Då föreläsaren använde N-ordet i sin fulla längd utan vidare förklaring eller sammanhangsmarkering skapade uttalandet otrygghet samt obehag hos flertalet av oss. Vid nämnda föreläsning visade föreläsaren även rasistiska och stereotypa nidbilder, b.l.a. på blackfaces och yellowfaces.. Detta skedde utan förvarning och utan att själva visualiserandet av de rasistiska bilderna problematiserades eller sattes i något sammanhang. Detta upplevde vi som kränkande då bilderna i sig är laddade med nedsättande associationer samt använts både historiskt och i nutid som ett sätt att marginalisera rasifierade grupper i samhället. Vi upplevde att de andra studenternas kraftiga ifrågasättande av våra synpunkter samt frånvaron av modererande från föreläsare och kursansvarig ytterligare bidrog till en kränkande situation samt än mer utsatthet för den grupp som är direkt påverkade av N-ordet.

C framhåller att:

Hon är medveten om att många av bilderna i bildspelet är obehagliga och gör studenterna illa berörda, men föreläsningen handlar ju de facto om ett djupt obehagligt ämne. Att hon aldrig sade ”Nu kommer jag att säga N-ordet i sin helhet därför att...” Däremot uppfattade hon att listan på titlar som hon läste från som ett tydligt sammanhang: en annons om pornografiska filmer ur en kvällstidning på 1970- talet som hela tiden ackompanjerades av föreläsningen som förklarade var bilderna kom ifrån och varför de var problematiska. Att hon generellt är skeptisk till så kallade ”triggervarningar” som ofta efterlyses i sådana här sammanhang. Eftersom forskningen handlar om sexualitet och film, pornografi, och censur och osedlighetslagstiftning, berör hon ofta ämnen som betraktas som svåra eller till och med stötande. Att utfärda triggervarningar inför specifika bilder eller filmer uppfattar hon som problematiskt av flera skäl: dels bestämmer föreläsaren åt studenten vad som kan vara stötande eller ”triggande”. Vidare är det inte alltid helt självklart vilket material som kan vara potentiellt ”triggande” eftersom det är beroende av erfarenheterna hos den student som möter bilderna eller filmerna. Det skapar en situation där det till sist krävs en varning för nästan allting och där undervisande lärare förutsätter att studenterna är generellt sett sårbara och svaga. Hon är oklar också över precis hur hon skulle ha gjort för att moderera diskussionen i (zoom). Det var inte en saklig diskussion eskalerade utan det var aggressivt redan från början.

Bedömning:

Av Diskrimineringslagens första kapitel anges att trakasserier är en form av diskriminering och att trakasserier innebär: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, tex. etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Av utredningen framgår att det finns olika upplevelser av vad som förmedlats vid zoomföreläsningen och hur innehållet kontextualiserats samt vilka möjligheter det fanns att moderera diskussionerna i klassen. Utredaren gör i denna rapport inte någon bedömning, vilket klargjordes i inledningen, om huruvida någons värdighet har kränkts som har samband med diskrimineringsgrunderna och om diskriminering i form av trakasseri förekommit. Däremot gör utredaren bedömningen att det finns anledning att arbeta med pedagogiskt utvecklingsarbete vid undervisning i sal och online om svåra ämnen och användandet av provokation som pedagogisk metod, se avslutande avsnitt i denna rapport.

Punkt 4 - Underlåtenhet att utreda och vidta åtgärder vid kännedom om trakasserier

I anmälan skriver studenterna att vi upplever att Malmö universitet inte agerat tillräckligt snabbt och inte vidtagit tillräckliga åtgärder när studenter påtalat att de upplevt sig kränkta av de uppträdanden som beskrivits ovan. Flertalet av de uttalanden och uppträdanden som gjorts av anställda/uppdragstagare på Malmö universitet har lett till att även studenter uttryckt sig på sätt som upplevts som hotfullt eller kränkande mot oss. Malmö universitet/prefekter har uppgett att det krävs en ”formell anmälan” om trakasserier för att universitetet ska kunna utreda och vidta åtgärder med anledning av händelserna som beskrivits ovan. Detta menar studenterna är felaktigt, eftersom det enda som krävs enligt lag är att Malmö universitet får kännedom om att en student upplever sig trakasserad i samband med utbildningen. Vi

upplever att de åtgärder som har vidtagits från universitetets sida – att det bl.a. har hållits ett antal möten mellan ledning och de berörda anställda och studenterna på programmet – inte heller kan anses tillräckliga i relation till diskrimineringslagens krav. Åtgärderna har varken varit tillräckliga för att utreda händelserna eller för att förhindra trakasserier i framtiden.

Bedömning:

Av Diskrimineringslagens andra kapitel framgår att om en utbildningsanordnare får kännedom om att en studerande som deltar i utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Av lagens tredje kapitel framgår att utbildningsanordnare ska arbeta med aktiva åtgärder som ska omfatta antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar av studenternas prestationer, studiemiljö och ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Av utredningen framgår att institutionsledningen tidigt haft en mycket omfattande dialog om omständigheterna kring klagomålen och de uppgivna kränkningarna. Institutionsledningen har löpande varit tillgängliga och aktiva via mail, kallat till möten, besökt klassen, lyssnat på framförd kritik, satt in insatser i form av besök från Studenthälsan, hanterat klagomålen vid arbetsplatsträffar, lärarlag, programråd, fakultetsmöten, gjort gruppindelningar, haft dialog med dekan, prorektor, rektor med flera. Institutionsledningen har inlett genomlysning av programmet avseende kurser, kursplaner, innehåll och former och inlett arbete med pedagogisk utveckling. Dekan har haft en öppen dörr för dialog och rektor har haft öppna dialogmöten allt i syfte att utreda omständigheterna och finna lösningar för studenter och medarbetare.

Dock kan utredaren konstatera att det funnits viss okunskap om Diskrimineringslagen och om hur diskrimineringsärenden ska utredas inklusive användandet av begreppen formell anmälan och formell utredning som har sin grund i lärosätets Riktlinjer. Utredaren menar vidare att en mer löpande konkret återkoppling till studenterna hade varit i önskvärd till exempel kring genomlysning av programmet, när och hur anonyma tentor skulle införas på specifika kurser, när och hur Studenthälsans arbete skulle fortgå men även kring vilka aktiva åtgärder institutionen arbetar med och vilka åtgärder som institutionsledningen övervägde.

Utredaren konstaterar även att Studenthälsans första besök resulterade i Mentimeterresultat om upplevd diskriminering och utsatthet och att detta besök återkopplades till institutionsledningen och lärarlag. Utredaren menar därför att det borde upprättats en handlingsplan på kort och lång sikt på såväl klassnivå som på institutionsnivå innehållande åtgärder, tidsplan och former för återkoppling, se avslutande avsnitt i denna rapport.

Punkt 5 - Anslag på lärplattform Canvas, hot om polisanmälan samt lärares Tweet

I anmälan skriver studenterna att: Vi upplever att de studenter som påtalat trakasserier i utbildningsverksamheten har utsatts för repressalier, dels i form av ogynnsam behandling från de aktuella föreläsarna, dels i form av åtgärder vidtagna från universitetsledningens sida. Följande tre händelser har innefattat uppträdanden som vi anser inneburit ogynnsam behandling eller bestraffning. Anslag av prefekt och programutbildningsansvarig på vår kurssida "Att enträget störa eller försöka hindra föreläsares pågående undervisning kan bli föremål för universitetets disciplinära åtgärder." Vi upplevde innehållet i anslaget som obehagligt, hotfullt och nedtygande.

I anmälan skriver studenterna att: I telefonsamtal med WJC och A med syfte att diskutera nämnd föreläsning i december 2019 säger A att hon, med anledning av att en student påtalat att hon upplevt sig kränkt av A:s uttalanden om judar, kommer att polisanmäla studenten för förtal. Detta uttalande upplevdes mycket obehagligt och som ett tydligt hot för att tysta oss studenter i påtalandet av vår kritik. Vi tog hotet på allvar, vilket ledde till en osäkerhet om vilka uppgifter avseende vår upplevelse av trakasserier på programmet vi egentligen får lov att dela med universitetsledningen utan att riskera straffrättsliga följder. Detta fick konsekvensen att vi studenter inte visste hur vi skulle formulera oss i en formell anmälan till universitetsledningen samt att vi inte vågade dela våra erfarenheter offentligt.

I anmälan skriver studenterna att: Ytterligare en konsekvens av att vi har lyft våra upplevelser om diskriminering och kränkning är att en av våra examinerande och kursansvariga lärare B skrivit ett inlägg på Twitter där följande står gällande föreläsaren C: "Hon får stöd från MAUS:s ledning och flera lärare. En mycket kompetent lärare som attackerats av extremister". Formuleringen uppfattas av oss som ett tydligt ställningstagande och har väckt stark oro och obehag.

Bedömning:

Av Diskrimineringslagens andra kapitel framgår att det finns ett förbud mot repressalier. Den som påstås ha handlat i strid med diskrimineringsförbudet, utredningsskyldigheten, eller skyldigheten att arbeta med aktiva åtgärder, riktlinjer och rutiner får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att han eller hon anmält eller påtalat ett sådant handlande eller medverkat i en utredning enligt lagen.

Anslag på lärplattformen Canvas

Institutionsledningen har, efter att ett flertal studenter tagit kontakt och vittnat om avbrutna och förstörda föreläsningar något de anser är oacceptabelt och också krävt åtgärder från institutionsledningens sida, informerat via ett anslag om Högskoleförordningens innehåll och regler om störande av undervisning något som kan leda till disciplinära åtgärder. Utredaren menar att det är mycket svårt att se hur information i anslaget på Canvas om Högskoleförordningen skulle utsätta en enskild person för repressalie och därmed utgöra någon form av repressalie i Diskrimineringslagens mening.

Hot om polisanmälan

A har enligt anmälade studenter sagt att hon ska polisanmäla en student något de uppfattade som ett hot. A har sedermera också polisanmält denna student för förtal.

A framhåller att: Risken för att i media skrivs fram som antisemit med efterföljande diarieföring av brev, skapade verkligt obehag och en känsla av att vara jagad. Min upplevelse var att jag grundlöst svartmålad som forskare och saknade en arena där mitt perspektiv skulle tas tillvara. Detta, och inte det att en student framfört kritik, låg till grund för mitt beslut att anmäla för förtal.

Det är inte Malmö universitet i egenskap av myndighet och utbildningsanordnare som har polisanmält studenten för förtal utan A har gjort det som privatperson utan dialog med Malmö universitet.

Lärares Tweet

B framhåller att: han kände vid tillfället ett starkt behov av att försvara kollegan C som utsatts för smutskastning i Sydsvenskan.

B har som privatperson på sitt privata twitterkonto twittrat. Det är inte Malmö universitet som i egenskap av utbildningsanordnare använt sociala medier för kommunikation. Utredaren menar dock att utbildningsinsatser kring lärosätets Riktlinjer om etiskt handlande och användning av sociala medier bör förstärkas, se mer om detta i rapportens avslutande avsnitt.

Punkt 6 - Brister i arbetet med aktiva åtgärder

Studenterna skriver i anmälan att: Vi anser att Malmö universitet brustit i det förebyggande och främjande arbetet för att i sin verksamhet motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Bedömning:

Av Diskrimineringslagens tredje kapitel framgår att aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Utbildningsanordnare ska arbeta med aktiva åtgärder som ska omfatta antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar av studenternas prestationer, studiemiljö och ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och följa upp och utvärdera arbetet. Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. de ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Diskrimineringsombudsmannen skriver i sitt tillsynsbeslut att universitetet under 2018 inte fullgjort sin skyldighet att arbeta med aktiva åtgärder i enlighet med Diskrimineringslagens krav. Diskrimineringsombudsmannen skriver att det är risker för former av diskriminering som ska undersökas inom vart och ett av de olika områden inom vilka arbetet med aktiva åtgärder ska utföras. Syftet med undersökningen är att inhämta ett underlag om risker och hinder i verksamheten som gör det möjligt för verksamhetsutövaren att genomföra en analys och därefter vidta relevanta åtgärder samt följa upp.

Utredaren menar att Malmö universitet har förbättrat arbetet i flera avseenden bland annat genom det omfattande arbete som Rådet för jämställdhet och lika villkor utför. Rådet arbetar med förebyggande arbete för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter. Inriktningen är på aktiva åtgärder och hur arbetet med aktiva åtgärder kan bidra till en inkluderande studiemiljö, hur aktiva åtgärder kan bidra i det pedagogiska arbetet kopplat till utbildningens innehåll och undervisning om frågor som upplevs exkluderande och hur studentinflytandet kan säkerställas. Vid lärosätet arbetar Centrum för akademiskt lärarskap (CAKL) med aktiva åtgärder när det gäller att utveckla undervisningsformer och organisering av utbildning kring widening participation, critical thinking och normkritisk/medveten undervisning. Arbetet med aktiva åtgärder har integrerats i riskinventeringen och i verksamhetsplaneringen på hela universitetet.

Verksamhetsanpassade workshops och utbildningar gällande arbete med aktiva åtgärder erbjuds kontinuerligt till chefer, medarbetare och studenter. Det finns även utförligt stödmaterial på universitetets webbplats.

Utredaren menar trots detta att Malmö universitet har arbete kvar att göra för att etablera ett universitetsövergripande långsiktigt system för arbete med aktiva åtgärder, åtgärder på individnivå och strukturnivå, modeller för att identifiera, upptäcka och analysera risker för diskriminering och trakasserier och hinder för lika rättigheter och möjligheter med systematiska former för uppföljning, dokumentation och utvärdering, se mer om detta i rapportens avslutande avsnitt.

Möjligtvis hade den nuvarande situationen vid sexologiprogrammet kunnat förhindras eller mildras om ett långsikt arbete med aktiva åtgärder hade varit på plats.

Åtgärder som skäligen kan krävas

Pedagogiska insatser

(relaterar till punkt 1 och 3)

För att förebygga och förhindra att studenter upplever att deras värdighet kränks eller i övrigt riskerar att utsättas för diskriminering i samband med undervisning krävs en vidareutveckling av pedagogiken då ett bredare pedagogiskt utvecklingsarbete både avseende onlineundervisning som campusundervisning är en väg framåt. I det föregående har det beskrivits hur ISA inlett ett brett pedagogiskt utvecklingsarbete under vårterminen 2021.

Undervisning inom känsliga/svåra/utmanande/laddade ämnen utmanar den pedagogiska skickligheten och ställer höga krav på förmågan att moderera samtal i rummet och som lärare förmå omfatta och inkludera hela studentgruppen. Lärare ska kunna moderera undervisningen inklusive klassrummet online och i sal, kunna hantera klassrumsklimatet, kunna hantera konflikter i klassen som riskerar att negativt påverka undervisningen och den studiesociala miljön, undvika upplevelser av otrygghet, exkluderande och vi-domdiskurs.

Det behövs utbildning, samtal och en medveten pedagogisk reflektion kring provokation, chock, chock treatment som pedagogisk modell och vilken pedagogisk beredskap som kan behövas om man som lärare vill använda vissa ord, bilder och beskrivningar som man har anledning att anta är just känsliga/svåra/utmanande/laddade. Det behövs en kunskap hos undervisande lärare om vad som faller inom ramen för lagen och vad som är otillåten kränkning av en individs värdighet oavsett intention.

Pedagogisk utveckling behöver därför sannolikt ske övergripande vid hela lärosätet för att undanröja hinder för lika möjligheter men intensifierat inom det aktuella lärarlaget på sexologiprogrammet och även för alla som undervisar inom känsliga/svåra/utmanande/laddade ämnen vid ISA och övriga utbildningar.

Mot bakgrund av kraven i Diskrimineringslagen och mot vad som framkommit i utredningen menar utredaren att det finns åtgärder som skäligen kan krävas av utbildningsanordnaren, det vill säga Malmö universitet, så som att lärare vid sexologiprogrammet deltar i det utbildningspaket som ISA inleder (Lika ISA) men även deltar i kurser och insatser som CAKL erbjuder såsom vetenskapligt förankrade högskolepedagogiska kurser, Educating for Widening Participation and Inclusion och Educating for Critical Thinking, reflekterar över provokation som pedagogisk modell samt att detta följs upp inom ramen för medarbetarsamtal och kompetensutvecklingstid.

Vid alla nyanställningar bör högskolepedagogiska kurser om inclusion och widening participation samt normmedveten undervisning framhållas.

Nya riktlinjer och rutiner

(relaterar till punkt 2 och 4)

Mot bakgrund av utredningsskyldigheten i Diskrimineringslagen, mot Diskrimineringsombudsmannens tillsynsbeslut 08-06-21 och mot vad som framkommit i utredningen menar utredaren att det måste finnas tydliga universitetsgemensamma beslutade Riktlinjer och rutiner för hur ärenden om diskriminering och trakasserier ska handläggas.

Riktlinjerna ska finnas i ett effektivt system som fångar upp fall av diskriminering och trakasserier och som tydliggör alla medarbetares skyldighet att reagera. I dessa ska handläggningen vara transparent om när och hur ärenden initieras, ansvarsfördelning, dokumentation, återkoppling och kommunikation.

Studenter ska informeras om att den som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering och trakasserier kan vända sig till Diskrimineringsombudsmannen med en anmälan.

Lärosätet ska kunna separera övriga studentklagomål från diskrimineringsärenden och det ska klart framgå vilka riktlinjer som reglerar respektive ärendegrupp.

I Riktlinjerna, som ska vara utformade i enlighet med Diskrimineringslagen bör tex.:

- formerna för att följa utredningsskyldigheten i Diskrimineringslagen beskrivas
- det inte finnas någon uppdelning mellan anmälan och formell anmälan
- det inte finnas någon uppdelning mellan utredning och formell utredning
- det tydligt beskrivas process och hanteringsordning
- det framgå vilka sekretessmässiga begränsningar som finns
- ansvarsfördelningen framgå avseende vem som är utredningsansvarig
- ansvarsfördelning framgå avseende vem som är rådgivande sakkunniggrupp/expertgrupp med särskild kompetens om diskriminering
- det framgå vilka utredningsresurser som kan tas i anspråk
- det framgå vilka beslut som kan fattas (tex. att avsluta ärendet, ställningstagande om åtgärder, överlämnande till annan såsom Disciplinnämnd, Personalansvarsnämnd, Dekan/Prefekt)
- det framgå vem som kan fatta beslut
- det framgå hur, vad och när dokumentation ska ske
- det framgå till vem och när återkoppling, information samt uppföljning ska ske

Riktlinjerna bör utformas i en sammansatt arbetsgrupp med stöd av Rådet för jämställdhet och lika villkor.

I samband med framtagandet och färdigställandet av nya Riktlinjer menar utredaren att alla medarbetare ska ha tillgång till utbildning och information om Diskrimineringslagen (tex. vad som utgör diskriminering, trakasserier, repressalier, kränkning av värdighet) och de skyldigheter för myndigheten som framgår av lagen, men även om Malmö universitets Riktlinjer och rutiner.

Ett system bör skapas för att årligen utvärdera och följa upp riktlinjer och rutiner kring ärenden om diskriminering i enlighet med Diskrimineringslagens krav. Vid den årliga uppföljningen bör det framgå hur många ärenden som förevarit, hur de handlagts, vad som framkommit i utredningen samt vilka åtgärder som vidtagits och av vem. Uppföljningen ska dokumenteras.

Mot bakgrund av vad som framkommit i utredningen om återkoppling och dialog menar utredaren att det finns anledning att se över huruvida programrådet i föreliggande ärende/kontext är ändamålsenligt. Frågan måste ställas om programrådet fungerar för fullgod återkoppling av löpande utvecklingsarbete och efterfrågade förändringar? Utredningen visar att här finns oklarheter både i vilka kritiska synpunkter som framförs och vad som faktiskt återkopplats till klassen.

Mot bakgrund av Diskrimineringslagens krav på att arbetet med aktiva åtgärder ska göras i samverkan med studenterna men även mot bakgrund av vad som framkommit i utredningen i form av studentkårsrepresentantens synpunkter kring verkligt studentinflytande vid masterprogram menar utredaren att översyn bör göras kring utveckling av studentinflytande.

Studentinflytande är viktigt, särskilt när arbetsmiljöproblem förekommer som i aktuellt ärende och risk för upplevda trakasserier och diskriminering föreligger. Detta kan tex. göras genom att i större utsträckning ta till vara på masterstudenternas engagemang och erfarenheter för att utveckla programmet.

System för att upptäcka risker och hinder, genomlysning av programmet

(relaterar till punkt 5 och 6)

Mot bakgrund av vad som framkommit i utredningen, Diskrimineringsombudsmannens tillsynsbeslut om Malmö universitets arbete med aktiva åtgärder men framför allt Diskrimineringslagens krav på arbete med aktiva åtgärder menar utredaren att långsiktigt systematiskt universitetsövergripande arbete med förebyggande och främjande aktiva åtgärder behöver etableras på Malmö universitet.

Enligt lagen ska utbildningsanordnare arbeta med aktiva åtgärder som ska omfatta antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar av studenternas prestationer, studiemiljö i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Arbetet innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och följa upp och utvärdera arbetet. Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande, de ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

Utöver det övergripande arbetet på lärosätet behöver åtgärder vidtas i det aktuella ärendet på institutionen. Aktiva åtgärder behöver ske avseende studiemiljön och organiseringen av utbildning för att undersöka risker för diskriminering och repressalier och hinder för lika rättigheter och möjligheter. Institutionen och fakulteten behöver skapa ett system, en struktur som fångar upp, fördelar ansvar och har förmåga och möjlighet att åtgärda samt följa upp.

Det behövs en **handlingsplan** på kort och lång sikt vid ISA. På kort sikt avseende den aktuella klassen/kull 11 och de konkreta åtgärder som behöver vidtas samt på lång sikt för att förebygga/förhindra att liknande situationer med upplevd och anmänt trakasseri och diskriminering uppkommer igen vid ISA.

En sådan handlingsplan kan till exempel innehålla:

- Redogörelse för vilka specifika aktiva åtgärder ISA avser att arbeta med. Risker behöver identifieras på ett systematiskt sätt för både studenter och lärare, på individnivå och gruppnivå. Det som ska identifieras är vilka risker det finns inom ramen för sexologiprogrammet och institutionen för att någon ska utsättas för diskriminering och vilka hinder det finns för att alla ska kunna studera på lika villkor.

- Redogörelse för modeller och metoder för att undersöka risker och hinder. Till exempel kan enkäter med riktade frågor skickas ut till alla studenter och medarbetare, på institutionen eller hela fakulteten. Enkäter kan följas upp med intervjuer.
- Metod för att separera individnivå från strukturnivå.
- Plan, metod och ansvarsfördelning för hur risker och hinder ska analyseras.
- Redogörelse för konkreta kortsiktiga åtgärder och insatser i klassen. Till exempel arbete med den studiesociala miljön, samarbetsformerna, klassrumsklimatet, uppdelning av grupper, anonyma tentor, vad innebär Studenthälsans fortsatta arbete konkret (vad, när, hur och varför).
- Plan för genomlysning av sexologiprogrammet kring vad som undervisas och hur, avseende introduktionsinformation, litteratur, arbetsformer, teoretiska ramverk, pedagogiska modeller, examinationsformer med verkligt anonyma tentor/examinationer där inga moment gör det möjligt att identifiera studenten vid examinationen.
- Plan för återkoppling, information och till vem om konkreta kortsiktiga åtgärder.
- Plan för återkoppling, information och till vem om konkreta långsiktiga åtgärder.
- Plan för uppföljning av arbetet med aktiva åtgärder på kort och lång sikt.
- Plan för hur arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras.

Repressalier m.m.

För att förhindra risker för repressalier behöver universitetsgemensamma **utbildningsinsatser** genomföras om Diskrimineringslagen. Det behöver också genomföras diskussioner, reflektioner, vägledning och utbildning kring hur medarbetare får uppträda i sociala medier som representanter för myndigheten. Detta bör bland annat tas upp vid arbetsplatsträffar och vid kompetensutvecklingsdagar. Regler om objektivitet vid myndigheter och gällande styrdokument behöver lyftas och diskuteras. Till exempel framgår det (exakt ordalydelse) av *Riktlinjer mot korruption och oetiskt handlande vid Malmö universitet, reviderad 14-12-20* att: Den statliga värdegrunden bygger på grundlag och lag och är den professionella plattformen för varje statsanställd. Universitetet är en myndighet och vi som arbetar här omfattas av förvaltningslagens regler om jäv. Reglerna i förvaltningslagen innebär att en anställd inte får befatta sig med ett ärende om det finns någon omständighet som kan påverka den anställdes opartiskhet eller rubba förtroendet för den anställde. Som anställd på universitetet bör du uttrycka dig på ett sätt som inte skadar förtroendet för universitetet. Tänk på att du i din roll uppfattas som universitetets representant även om det är ett privat konto. Anställda bör inte uttala sig för myndighetens räkning via sina privata konton eftersom det kan försvara myndighetens skyldigheter att till exempel hantera allmänna handlingar och iaktta spårbarhetskrav. Allmänheten ska kunna lita på att det är myndigheten som ansvarar för ett socialt medium eller uttalar sig.

Utöver ovanstående Riktlinje behöver det också lyftas och utbildas kring Högskoleförordningens regler om disciplinära åtgärder och om störande av undervisning och verksamhet samt respekt för undervisande lärares upplägg.

Följande faller utanför denna utrednings ram men då många studenter, medarbetare och chefer vid ISA mår dåligt framstår det som en god idé att arbeta med hela arbetsgruppen vid ISA på det sätt som HR-avdelningen finner lämpligt. Det behövs sannolikt en genomgripande utredning och en ledarskapsutveckling för att stödja, vidta nödvändiga åtgärder och arbeta med hela institutionens arbetsgrupp samt undvika splittring. Situationen vid sexologiprogrammet har tagit mycket energi och tid i anspråk för flera olika grupper vilket slitit hårt på medarbetare, chefer och studenter.