

LITTERATURVETENSKAPLIGA INSTITUTIONEN

UPPSALA UNIVERSITET

Handlingsplan mot sexuella trakasserier och kränkning på grund av kön

Fastställd av institutionsstyrelsen 2015-09-22.

Litteraturvetenskapliga institutionen tillämpar Uppsala universitets *Handlingsplan mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier* (UFV 2004/1516) samt *Riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen* (2011/724). Mycket av det förebyggande arbetet sker dock på institutionsnivå och därför finns behov av att ha en lokal plan som är tillämplig i de fall studenter eller anställda kan komma att drabbas.

Vad är sexuella trakasserier?

Diskrimineringslagens definition av sexuella trakasserier lyder: ”ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.” (Diskrimineringslagen 4§). Det viktigaste kännetecknet för vad som anses vara sexuella trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem och att de upplevs kränkande av den utsatta personen (Jämos handbok om sexuella trakasserier, 1997). Händelserna behöver inte vara upprepade för att räknas. Uppsala universitet har i sitt handlingsprogram valt att använda begreppet ”kränkning på grund av kön” som synonym till ”sexuella trakasserier” för att markera att det inte enbart rör sig om handlingar av sexuell natur, utan också andra slags kränkningar på grund av kön.

Kränkningar på grund av kön kan vara:

- att osynliggöra personer på grund av könstillhörighet på så sätt att deras handlingar och yttranden ignoreras
- utfrysning eller förlöjligande på grund av könstillhörighet
- att undanhålla personer information på grund av deras könstillhörighet
- att motarbeta personer i arbete eller studier på grund av deras könstillhörighet
- nedvärderande kommentarer eller skämt grundade på könstillhörighet

- ovälkomna kommentarer eller skämt med sexuell innebörd
- ovälkommen fysisk beröring
- ovälkomna kommentarer om utseende och privatliv
- pornografiskt material på arbetsplatsen/studieplatsen
- förfrågan om sexuella tjänster i utbyte mot belöning eller under hot om bestraffning
- repressalier som konsekvens av avvisad uppvaktning
- påtryckningar om sexuellt umgänge

Sexuella trakasserier kan ske på olika sätt. Den trakasserade kan utsättas direkt vid ett personligt sammanträffande eller utsättas för trakasserier via brev, meddelanden, telefonsamtal, bilder eller något annat kommunikationssätt.

Förebyggande arbete

Litteraturvetenskapliga institutionen vill verka för en god arbetsmiljö för anställda och studenter. Anställda och studenter har rätt till ett professionellt bemötande, fritt från kränkningar p.g.a. kön, i formella och informella sammanhang (seminarier, sammanträden, handledning, föreläsningar, kafferaster, institutionsfester m.m.). Detta gäller i alla situationer mellan anställda, studenter sinsemellan samt mellan anställda och studenter. Det är viktigt att alla studenter och anställda vid institutionen får kunskap om vad sexuella trakasserier är, känner till att denna handlingsplan finns, vilka åtgärder som vidtas vid sexuella trakasserier och vet vem man kan vända sig till om sexuella trakasserier förekommer.

Personer i arbetsledande ställning har ansvaret för att kränkningar inte skall förekomma och skall aktivt arbeta för att motverka kränkning p.g.a. av kön. Samtliga, både anställda och studenter, har ett ansvar att genom sitt uppträdande bidra till en bra arbets- och studiemiljö. Prefekten har det yttersta ansvaret för att förhindra förekomsten av sexuella trakasserier vid Litteraturvetenskapliga institutionen.

Åtgärder

- institutionens anställda skall informeras om att en handlingsplan finns och var den finns (Jämställdhets- och likabehandlingskommitté, 1 gång per år)

- nyanställda skall informeras om planen (Prefekt)
- kränkande inslag i bemötande och fördelning av arbetsuppgifter skall uppmärksammas (Prefekt, Jämställdhets- och likabehandlingskommitté)
- medarbetarsamtal skall genomföras för att anställda ska kunna påtala brister i den psykosociala arbetsmiljön (Prefekt, studierektor, handledare)
- studenterna skall vid A-kursens introduktion informeras om att planen finns och var den finns (Jämställdhetskommitté, 1 gång per termin i samband med terminsstarten)
- planen skall läggas ut på institutionens hemsida (Jämställdhets- och likabehandlingskommitté, administration)
- planen skall läggas ut på studentportalen (Jämställdhets- och likabehandlingskommitté)
- handlingsplanen skall uppdateras löpande (Jämställdhets- och likabehandlingskommitté, 1 gång per år)
- studenternas psykosociala arbetsmiljö skall fortlöpande utvärderas (studierektor och undervisande lärare)
- en jämn könsfördelning på alla nivåer inom institutionen skall eftersträvas (Prefekt)

Kontakt

Institutionen har skyldighet att bistå en student eller anställd som känner sig utsatt för kränkning. Vad som händer måste bedömas utifrån varje enskilt fall. **Ingenting görs utan medgivande från den som känner sig utsatt för kränkning.**

Den som blir utsatt för sexuella trakasserier inom litteraturvetenskapliga institutionens verksamhet, kan vända sig till någon eller flera av följande personer, som samtliga har arbetsmiljöansvar:

Prefekt Ann Öhrberg (Ann.Ohrberg@littvet.uu.se, 018-471 61 85)

Studierektor grundutbildningen: Anna-Maria Rimm (anna-maria.rimm@littvet.uu.se, 018-471 61 91)

Studierektor för avancerad nivå: Ola Nordenfors (ola.nordenfors@littvet.uu.se, 018-471 29 59)

Studierektor forskarutbildningen: Anna Williams (anna.williams@littvet.uu.se, 018-471 29 61)

Skyddsombud Janne Lindqvist (janne.lindqvist@littvet.uu.se, 018-471 2960)

Ordförande för litteraturvetenskapliga institutionens Lika villkorskommitté (LVK): Annie Mattsson (annie.mattsson@littvet.uu.se, 018-471 61 88)

Vad händer om jag kontaktar någon av dessa personer?

I princip är det du själv som bestämmer vad som händer, eftersom ingenting sker utan ditt medgivande. Institutionens studierektorer och studievägledare har tystnadsplikt när det gäller personliga uppgifter om studenter och prefekt, skyddsombud och ordförande i jämställdhets- och likabehandlingskommittén har tystnadsplikt när det gäller personliga uppgifter om studenter och anställda. Det går bra att kontakta någon av dessa för att bara få råd och stöd av en person som inte kommer att föra ditt ärende vidare. Om du emellertid vill gå vidare, så finns det ett antal olika åtgärder som kan tillämpas.

Exempel på vad som kan göras:

1. Den ansvariga person som fått kännedom om kränkningen kontaktar prefekten och informerar om ärendet. Prefekt ansvarar för att ett samtal anordnas med den som utpekats för kränkningen, där aktuell lagstiftning samt institutionens syn på kränkande beteende klargörs. Detta innebär ett samtal av mer generell art, där ditt specifika fall inte tas upp för diskussion.
2. Den ansvariga person som fått kännedom om kränkningen kontaktar prefekten och informerar om ärendet. Därefter anordnas ett samtal mellan den person som utpekats för kränkningen, och den ansvariga person som fått kännedom om kränkningen (samt ev. även prefekt), där det klargörs att beteendet mot den som upplever sig kränkt är oönskat, olämpligt och måste upphöra. Detta innebär ett samtal av mer specifik art, där ditt fall tas upp för diskussion, dock utan din närvaro.
3. Den ansvariga person som fått kännedom om kränkningen kontaktar prefekten och informerar om ärendet. Därefter anordnas ett samtal mellan den person som känner sig utsatt för kränkning, och den person som utpekats, i närvaro av den ansvariga person som fått kännedom om kränkningen och ev. även prefekt. Syftet är att klargöra att den utpekade personens beteende är olämpligt och oönskat och måste upphöra. Detta innebär ett samtal av mer specifik art, där ditt fall tas upp för diskussion av ansvarig person, med dig närvarande.

Vad händer om jag väljer att anmäla?

Nedanstående skildras den process det innebär om du väljer att gå vidare med ditt ärende. Du kan stoppa processen när som helst, och ingenting sker utan ditt medtycke.

1. Den ansvariga person som fått kännedom om kränkningen gör, efter samråd med den som känner sig utsatt för kränkning, en anmälan till prefekten. Ärendet kommer då att behandlas omedelbart och med diskretion. Prefekten kallar till ett möte med den person som har utsatts för kränkning, om så önskas tillsammans med den ansvariga person som fått kännedom om kränkningen. Vid detta möte görs en gemensam bedömning av situationen, och beslutas om eventuella vidare åtgärder (med samtycke från den person som upplever sig ha blivit utsatt för kränkning).
2. Vidare åtgärder kan innebära exempelvis att prefekten kontaktar chefen för juridiska avdelningen, för information om det rättsliga läget.
3. Vidare åtgärder kan även innebära att en formell anmälan görs till rektor, varvid ärendet blir en allmän handling. Att ärendet hanteras på central nivå är en försäkran om att inget utrymme lämnas för lokala bedömningar, utan att universitetets centrala handläggningsordning tillämpas. Detta är en följd av att Uppsala Universitets handlingsplan mot sexuella trakasserier fastställer att: "För att uppnå större likformighet och högre kvalitet i arbetet har rektor beslutat att utredningar av enskilda ärenden rörande diskriminering eller trakasserier fortsättningsvis skall hanteras på central nivå inom universitetet."
4. Efter att en formell anmälan gjorts till rektor, kommer en handläggare vid Uppsala universitet att utses av chefen för universitetsledningens kansli i samråd med chefen för den juridiska avdelningen. När det gäller kränkning på grund av kön skall dessutom jämställdhetsfunktionens expertis nyttjas. Utredningen bedrivs skyndsamt och med iakttagande av största möjliga diskretion till skydd för båda parter. Alla parter i ärendet skall höras och även den som anmäls skall upplysas om anklagelserna samt ges tillfälle att bemöta dessa.
5. Resultatet av utredningen redovisas till rektor, som beslutar om vilka åtgärder som skall vidtas. Ärendet kan därefter hänskjutas till universitetets interna personalansvarsnämnd eller Statens Ansvarsnämnd som tar ställning till ev. påföljder. Disciplinära åtgärder får vidtas mot studenter som utsätter någon annan student eller arbetstagare för sexuella trakasserier. Disciplinnämnden eller rektor beslutar om vilka sanktioner som skall vidtas. Påföljder för anställda: varning, löneavdrag, avsked.

Påföljder för studenter: varning, avstängning på viss tid. Har ärenden polisanmälts gäller brottsbalkens paragrafer kap. 4, §7, ofredande, kap. 6, §7, sexuellt ofredande, kap. 6, §2, sexuellt tvång, kap. 6, §3, sexuellt utnyttjande, kap. 6, §1, våldtäkt.

6. Efter processens slut sker uppföljningssamtal med den som varit utsatt. Ansvarig för anställd är personalansvarig chef. Uppföljningssamtal med studenter är prefekten ansvarig för. Prefekt har ansvar för att undersöka möjligheterna att vidta åtgärder för att förbättra arbets-/studiemiljön så att liknande fall inte upprepas.

Vad kan man göra själv?

Det är aldrig ditt fel om du blir utsatt för sexuella trakasserier. Det är din rättighet att reagera, agera och få stöd i den processen. Det är din upplevelse som räknas, inte avsikten hos den som yttrar sig/agerar kränkande. Beteendet behöver inte upprepas för att i laglig mening vara kränkande.

Om du själv blir utsatt för trakasserier, tala tydligt om, muntligt eller skriftligt, för den som trakasserar att beteendet är oacceptabelt och att du vill att det ska upphöra. Om du inte själv kan eller vill göra det har du rätt att få hjälp av prefekt eller jämställdhets- och likabehandlingskommittén (se ovan).

Skriv gärna ner händelser, platser och tider när kränkningarna ägde rum, och berätta för någon du har förtroende för om vad som pågår. Detta kan vara viktigt material om du vill driva ärendet vidare.

Om du ser sexuella trakasserier i din omgivning, visa respekt och stöd till den som blir utsatt, och markera att sådant beteende inte är accepterat.

Fler kontakter

För råd och stöd avseende dig själv eller andra, kan du vända dig till någon av kontaktpersonerna ovan eller till någon av representanterna i litteraturvetenskapliga institutionens Jämställdhets- och likabehandlingskommitté:

Lärrarepresentant, Annie Mattsson (annie.mattsson@littvet.uu.se)

Doktorandrepresentant, Tuva Haglund (tuva.haglund@littvet.uu.se)

Representant för TA-personalen, Eva Rosendal Jansson (eva.rosendal@littvet.uu.se, 018-471 29 50)

För stöd och råd utanför institutionen kan du kontakta någon av nedanstående personer:

Studentkårens jämlikhetsombud (jamlikhet@us.uu.se, 018-480 31 24)

Studentkårens studentombud (studentombud@us.uu.se, 018-480 31 32)

Universitetets samordnare för lika villkor (ann-sofie.wigg-bodin@uadm.uu.se, 018-471 19 79)

I akuta fall ring polisen, 018-11414!

Tillämpliga lagar

Diskrimineringslagen (2008:567)

Högskoleförordningen (1993:100)

Arbetsmiljölagen (1993:17)

Brottsbalken (1962:700)

LAS – lagen om anställningsskydd (1982:80)

LOA – lagen om offentlig anställning (1994:260)

Rapporter, riktlinjer och policydokument

Bondestam, F & Carstensen, G: *Från sexuella trakasserier till könskränkande processer, Om kön, utsatthet och normalitetens våld*. Sociologiska institutionen, 2004

JämOs handbok om sexuella trakasserier, JämO Stockholm 1997.

På grund av kön... Om sexuella trakasserier på arbetsplatsen, Utvecklingsrådet, Stockholm 1998.

Uppsala universitets *Sexuella trakasserier - det angår alla* 1998.

Uppsala universitets *Handlingsprogram mot kränkande särbehandling* 1998.

Uppsala universitets *Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier* 2005.

Uppsala universitets *Riktlinjer för hantering av trakasserierärenden enligt diskrimineringslagen* 2011.

Uppsala universitets, *Plan för jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet och/eller könsuttryck* 2011–2012.

Uppsala universitets *Handlingsplan för likabehandling av studenter* 2015

Uppsala universitets *Handlingsplan för lika villkor* 2014–2016.

Uppsala universitets *Program för lika villkor*.

Uppsala universitets *Riktlinjer för åtgärder mot kränkande särbehandling* 2012.