

Handlingsplan mot sexuella trakasserier

Fastställd av institutionsstyrelsen 2005-06-03

Statsvetenskapliga institutionen strävar efter att tillämpa Uppsala universitets Handlingsplan mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier (UFV 2004/1516). 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?

Jämställdhetslagens definition av sexuella trakasserier lyder: "Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet". (Jämställdhetslagen 6 §)

Motsvarande definition finns i Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan 4 §: "Med trakasserier avses denna lag ett uppträdande som kränker en students eller sökandes värdighet i högskolestudierna, om uppträdandet har samband med"..."könstillhörighet eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier)".

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. (Jåmos 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 så 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

Ovanstående exempel är hämtade ur Uppsala universitets "Handlingsplan mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier" (sid 5).

Förebyggande arbete

Statsvetenskapliga institutionen vill verka för en god arbetsmiljö för anställda och studenter. Ingen ska behöva utsättas för sexuella trakasserier på statsvetenskapliga institutionen! Anställda och studenter har rätt till ett professionellt bemötande, fri från kränkningar pga kön, i formella och informella sammanhang (seminarier, sammanträden, handledning, föreläsningar, kafferaster, institutionsfester etc). Detta gäller i alla situationer mellan anställda, studenter sinsemellan och mellan anställda/studenten.

Alla anställda och studenter ska känna till att en handlingsplan finns och vilka åtgärder som kan tas vidtas om man utsätts för sexuella trakasserier. Personer i arbetsledande ställning har ansvaret för att kränkningar inte skall förekomma och skall aktivt arbeta för att motverka kränkning pga av kön. Samtliga, både anställda och studenter, har ett ansvar att genom sitt uppträdande bidra till en bra arbets- och studiemiljö.

Åtgärder

- informera anställda vid institutionen att en handlingsplan finns och var den finns (Prefekten, 1 gång/år i samband med terminsupptakten)
- nyanställda skall informeras om planen (Prefekten)
- att genomföra medarbetarsamtal för att anställda ska kunna påtala brister i den psykosociala arbetsmiljön (Prefekt, studierektorer, handledare)
- vid A-kursens introduktion informera om att planen finns och var den finns (Studierektor för grundutbildningen, 2 gånger/år i samband med kursstarten)
- lägga ut planen på institutionens hemsida, anslå den på institutionens anslagstavlor samt löpande uppdatera den (Jämställdhetskommittén)
- utvärdera studenternas psykosociala arbetsmiljö (genom kursvärderingar som sammanställs av huvudlärare och lärarlag vid institutionen)

Om du blir utsatt för sexuella trakasserier kan du vända dig till någon eller flera av följande personer:

- Prefekten (prefekt@statsvet.uu.se)
- Skyddsombudet ()
- Studierektor grundutbildningen (studierektor@statsvet.uu.se, bitr.studierektor@statsvet.uu.se)
- Studierektor forskarutbildningen (studierektor.fu@statsvet.uu.se)
- Studentkårens jämlikhetsombud (jamo@us.uu.se)
- Universitetets jämställdhetshandläggare (Annika.Uslu@uadm.uu.se)
- Institutionens jämställdhetsombud (jamstalldhetsombudet@statsvet.uu.se)
- Institutionens jämställdhetsgrupp (jamstalldhetskommitten@statsvet.uu.se)
- Rektor
- Polisen

Steg 1: En anställd eller en student tar kontakt med någon av ovanstående.

Steg 2: En utredning av det enskilda ärendet görs. Ärendet ska behandlas omedelbart och med diskretion. Även åtgärder för att förbättra arbets-/studiemiljön skall påbörjas. Ytterst ansvarig på institutionsnivå är prefekten. Får prefekten (eller någon annan av ovannämnda personer) kännedom om kränkning gör han/hon en inledande bedömning av det aktuella fallet och finner denne/denna att en utredning bör företas skall samråd ske med chefen för juridiska avdelningen innan en formell anmälan görs. "För att uppnå större likformighet och högre kvalitet i arbetet har rektor beslutat att utredningar av enskilda ärenden rörande diskriminering eller trakasserier skall hanteras på central nivå inom universitetet". (Universitetets centrala Handläggningsordning, UFV 2004/489)

Steg 3: En handläggare vid Uppsala universitet utses av chefen för universitetsledningens kansli i samråd med chefen för juridiska avdelningen. Även jämställdhetsfunktionens expertis skall utnyttjas. Alla parter i ärendet skall höras och även den som anmäls skall upplysas om anklagelserna samt ges tillfälle att bemöta dessa.

Steg 4: Resultatet av utredningen skall 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. Disciplinnämnen eller rektor beslutar om vilka sanktioner som skall vidtas.

Steg 5: Uppföljningssamtal ska ske med den som varit utsatt. Ansvarig för anställd är personalansvarig chef. Uppföljningssamtal med studenter är prefekten ansvarig för.

Påföljder för anställda

- varning
- löneavdrag

Påföljder för studenter

- varning
- avstängning på viss tid

Tillämpliga lagar

- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Högskoleförordningen (1993:100)
- Arbetsmiljölagen (1993:17)
- Brottsbalken (1962:700)
- LAS - lagen om anställningsskydd (1982:80)
- LOA – lagen om offentlig anställning (1994:260)
- Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.

Övriga rapporter, riktlinjer och policydokument

- JämOs handbok om sexuella trakasserier, JämO Stockholm, 1997.
- Hantering av alkohol- och drogproblem: program för universitetets hantering av alkohol- och drogproblem.
- Om etnisk och annan diskriminering. Kort handledning för studenter och anställda vid Uppsala universitet.
- Pedagogiskt program för Uppsala universitet. Personalpolitiskt program för Uppsala universitet.
- Studenternas arbetsvillkor vid Uppsala universitet, Riktlinjer och kommentarer.
- Uppsala universitets Jämställdhetsplan.
- Uppsala universitets Plan för likabehandling av studenter.
- Uppsala universitets Handlingsprogram mot kränkande särbehandling.
- Handläggningsordning. Utredningar av enskilda ärenden rörande diskriminering och sexuella eller andra trakasserier.
- Bondestam, F & Carstensen, G: Från sexuella trakasserier till könkränkande processer, Om kön, utsatthet och normalitetens våld. Sociologiska institutionen.