



Erika Höghede

Nationalekonomiska institutionen

Åtgärder vid sexuella trakasserier och kränkningar på grund av kön

Beslutad av institutionsstyrelsen vid nationalekonomiska institutionen 18-12-13

Målsättningen är att inga sexuella trakasserier eller kränkningar på grund av kön ska äga rum på institutionen. Enligt lag är institutionen skyldig att utreda alla fall av misstänkta sexuella trakasserier. Prefekten har ansvaret för att så sker.

Om du utsätts för sexuella trakasserier eller kränkning på grund av kön är det viktigt att lösa situationen så fort som möjligt.

Är du student informerar du en [anställd vid institutionen](#) eller Studentavdelningen.

Är du anställd informerar du din prefekt alternativt ställföreträdande prefekt, administrativ chef, biträdande administrativ chef eller Personalavdelningen.

- **Anteckna tid och plats, vad som hände, vad som sades och hur du kände.** Sådana anteckningar kan vara mycket värdefulla att ha vid en eventuell utredning.
- **Berätta om vad som hänt för någon som du har förtroende för.**
- **Se till att den som utsätter dig för sexuella trakasserier blir informerad** om att du upplever beteendet som kränkande och att du vill att beteendet upphör. Det kan bli värdefullt i en framtida utredning att detta skett. Be också någon som du har förtroende för att närvara när du pratar med den du känner dig kränkt eller trakasserad av. Alternativt be någon att prata med den du känner dig kränkt eller trakasserad av. Denne ska inte heller vara ensam vid detta tillfälle.

Råd och stöd

Om du vill söka råd och stöd utan att en utredning påbörjas kontaktar du som

Nationalekonomiska institutionen



student- studentkåren eller till Studenthälsan. Du som är anställd kontaktar skyddsombud, facklig organisation eller företagshälsovården.

Utredningar och åtgärder

Institutionen har skyldighet att bistå en student eller anställd som känner sig utsatt för kränkning. Vad som händer sedan måste bedömas utifrån varje enskilt fall. Allvarliga incidenter ska polisanmälas. Ingenting görs utan medgivande från den som känner sig utsatt för kränkning. Om en student eller anställd först anmäler en kränkning, men sedan ändrar sig och/eller inte vill gå vidare med en anmälan, underrättar den anställde ändå jämställdhetsansvarige om ärendet. Jämställdhetsansvarige för en samlad dokumentation över alla incidenter. Denna sker primärt i form av egna tjänsteanteckningar. Alla händelser som faktiskt leder till anmälan skall dokumenteras och diarieföras.

Exempel på hur vi normal hanterar ett ärende gällande kränkning/trakasserier :

1. Ett samtal förs mellan den person som känner sig utsatt för kränkning och jämställdhetsansvarige samt prefekten. Vi rekommenderar att du tar med en person som du litar på i detta samtal.
2. Prefekten tar, efter samråd med den som känner sig utsatt för kränkning, kontakt med den som utpekats för kränkningen och klargör institutionens syn på kränkande beteende och att det aktuella beteendet är oönskat.
3. En anmälan görs till prefekten. Ärendet ska behandlas omedelbart och med diskretion. Får prefekten kännedom om en kränkning skall han/hon göra en inledande bedömning av vilken typ av agerande som är lämpligt. Även åtgärder för att förbättra arbets-/studiemiljön skall påbörjas. Prefekten informerar kontinuerligt jämställdhetsansvarige och ledningsgrupp om aktuella ärenden. Disciplinära åtgärder får vidtas mot studenter som utsätter någon annan student eller arbetstagare för sexuella trakasserier. Prefekten kan besluta om vissa typer av disciplinpåföljder, medan till exempel avstängning av en student behandlas i disciplinnämnden. Om en anställd känner sig trakasserad ska ärendet anmälas till personalavdelningen.
4. Möjliga påföljder för anställda: varning, löneavdrag, avsked. Möjliga påföljder för studenter: varning, avstängning på viss tid. Har ärenden polisanmälts gäller [brottsbalken](#) (1962:700).
5. Uppföljningssamtal ska ske med den som varit utsatt. Ansvarig för detta är prefekten.

Exempel på 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 eller 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