



2003-05-26 Dnr 10-88/02

## **ÅTGÄRDSPLAN MOT TRAKASSERIER PÅ GRUND AV KÖN (SEXUELLA TRAKASSERIER) VID HÖGSKOLAN I GÄVLE**

Denna åtgärdsplan syftar till att förebygga, förhindra och hantera trakasserier på grund av kön där anställda är direkt berörda. Planen är fastställd av rektor.

### **HiG säger nej till alla former av trakasserier på grund av kön**

Högskolan skall vara en arbetsplats och ha en studiemiljö där respekten för den enskilde är självklar. Där kvinnor och män möter varandra med respekt skapas ett klimat som främjar arbetsglädje, hälsa, ekonomi och möjligheter till utveckling och framgång.

### **Vad är trakasserier på grund av kön (sexuella trakasserier)?**

Högskolan väljer att använda begreppet ”trakasserier på grund av kön” som likställs med Jämställdhetslagens begrepp ”sexuella trakasserier” (§ 6 Jämställdhetslagen).<sup>1</sup>

Trakasserier på grund av kön definieras som *varje form av ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens/ studentens integritet.*

### **Rättigheter, skyldigheter och ansvar**

Alla anställda och studenter vid HiG har rätt till en arbets- och studiemiljö som är fri från trakasserier grundat på kön. Det innebär att alla också har skyldighet att medverka till att ingen utsätts för trakasserier.

Rektor har ett övergripande ansvar för att trakasserier inte förekommer vid högskolan. Om högskolan får kännedom om att en arbetstagare eller student anser sig utsatt för trakasserier har rektor det övergripande ansvaret för att ärendet utreds och åtgärder vidtas. Berörd chef eller kursansvarig har ansvar för att förhindra och förebygga trakasserier inom det egna ansvarsområdet. Om arbetstagare eller student anser sig utsatt för trakasserier har berörd chef eller

---

<sup>1</sup> EU-kommissionens definition Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön, som påverkar kvinnors och mäns integritet på arbetsplatsen och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt och icke-verbalt uppträdande.

kursansvarig ansvar för att frågan utreds och att kontakt tas med IFTK-gruppen (studenter) eller personalchefen (anställda).

*IFTKgruppen* (Informell hantering av Trakasserier på grund av Kön) har ansvar för att stödja student som anser sig utsatt för trakasserier. Gruppen består av kurator, en studentrepresentant och jämställdhetssamordnaren

Personalchefen är en stödjande och samordnande resurs när anställd anser sig utsatt för trakasserier eller när student anser sig utsatt för trakasserier från någon anställd.

### **Ett dolt problem**

Trakasserier på grund av kön är ett dolt problem. Det är allas ansvar att göra det osynliga synligt, dvs. att uppmärksamma trakasserier grundat på kön och stödja den/dem som är utsatt/a. Det kan förhindra fortsatta trakasserier.

### **Aktuella lagtexter/förordningar:**

Högskoleförordningen 1 kap, 9 §  
 Brottsbalken 3-6 kapitlet  
 Jämställdhetslagen 6, 22 §§  
 Arbetsmiljölagen 1-3 kap  
 Lagen om offentlig anställning 14-19, 22 §§  
 Lagen om anställningsskydd 7, 18 §§  
 Arbetsmiljöverkets föreskrift 1993:17

## **FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER**

- Utbildning av chefer, anställda och fackliga företrädare
- Information om Åtgärdsplan för trakasserier på grund av kön som ett inslag i introduktionsutbildning för nyanställda.
- Information om Åtgärdsplan för trakasserier på grund av kön till studenter i samarbete med Studentkåren
- Informationsbroschyr skickas till alla studenter och anställda

## **ÅTGÄRDER VID TRAKASSERIER P G A KÖN**

Den som känner sig utsatt för trakasserier rekommenderas att berätta om sina upplevelser för någon nära arbetskamrat och med henne/honom diskutera det inträffade. Ett ofta fungerande sätt att få trakasserier att upphöra är att om möjligt klart och tydligt säga till den som utför trakasserier att handlandet upplevs som ovälkommet och kränkande.

Om trakasserier inte upphör bör kontakt tas med berörd chef (anställd) eller kursansvarig (student). Den som har utsatts för trakasserier kan även direkt vända sig till någon i IFTK-gruppen eller personalchefen alternativt någon av personalsekreterarna.

### **Studenter**

- Studenter som antingen varit utsatt för eller bevittnat trakasserier på grund av kön kan vända sig till någon i IFTK-gruppen. Medlemmarna i gruppen arbetar konfidentiellt. IFTK-gruppen och den som vänt sig till gruppen samråder om hur man bäst går tillväga för att förhindra att trakasserier upprepas. Gruppen samarbetar med berörd kursansvarig.

- Om den klagande önskar göra en formell anmälan ska den ställas till rektor och den betraktas då som offentlig handling. I de fall som gruppen och den som vänt sig till gruppen finner det lämpligt förs ärendet vidare till rektor utan formell anmälan.

Vid fall där den som påstås utföra trakasserierna är en student avgör rektor efter samråd med juridisk expertis om ärendet ska hänskjutas till disciplinnämnden för prövning. Rektor tar även ställning till om åtalsanmälan ska göras.

Om det påstådda trakasseriet är riktat mot student och utfört av anställd tar gruppen kontakt med berörd chef och personalchefen, se nedan.

### **Anställda**

Anställd som antingen varit utsatt för, bevittnat eller i övrigt fått kännedom om trakasserier grundat på kön ska i första hand vända sig till berörd chef. Den som känner sig kränkt kan även vända sig direkt till personalchefen alternativt någon av personalsekreterarna.

- Berörd chef har ansvar för att frågan utreds och att personalchefen informeras. Under utredningsarbetet behandlas ärendet konfidentiellt. När utredningsarbetet är genomfört och om formell anmälan ej gjorts åligger det berörd chef att närmare tydliggöra för den som trakasserat att beteendet måste upphöra.
- Om den som upplevt sig utsatt för trakasserier önskar göra en formell anmälan ska den ställas till rektor och den betraktas då som offentlig handling. Rektor beslutar efter samråd med personalchef och juridisk expertis om ev vidare åtgärder. Är beteendet av allvarlig natur eller har beteendet trots tillsägelse upprepats kan ärendet tas upp i personalansvarsnämnden. Nämnden har att ta ställning till skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden, disciplinansvar eller åtalsanmälan.

### **Avslutning**

Högskolan definierar trakasserier på grund av kön som ”varje form av ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens/studentens integritet”. Formuleringen ”..ovälkommet uppträdande..” visar på att det är den som känner sig kränkt som avgör om beteendet är oacceptabelt eller ej.