

Handlingsprogram

mot kränkning på grund av kön
– sexuella trakasserier

Innehållsförteckning

Utgångspunkter _____	3
Ansvar _____	3
Professionellt bemötande _____	3
Definition _____	4
Exempel på kränkningar på grund av kön _____	4
Kränkning är ett sätt att uttrycka, utöva och upprätthålla makt _____	5
Fortlöpande insatser _____	6
Åtgärder och sanktioner _____	8
Vanliga frågor och svar om kränkning på grund av kön _____	10
Kontakter _____	11
Bilagor _____	12
Bilaga 1. Av Uppsala universitet utgivna dokument av relevans för föreliggande handlingsprogram _____	12
1.1. Riktlinjer etc. _____	12
1.2. Rapporter och undersökningar _____	13

Utgångspunkter

Föreliggande handlingsprogram avser kränkning på grund av kön - sexuella trakasserier.¹ Det vänder sig till alla anställda och studenter vid Uppsala universitet. Den som blir utsatt för kränkning på grund av kön har skydd av olika lagar. För studenter gäller Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan. Beträffande anställda är i första hand Jämställdhetslagen (1991:433) tillämplig. Enligt lagstiftningen är arbetsgivare och högskolor skyldiga att aktivt främja jämställda villkor samt förebygga diskriminering och kränkning på grund av kön. Om universitetet får kännedom om kränkning på grund av kön inom ramen för sin verksamhet, har universitetet en skyldighet att utreda ärendet och vidta åtgärder.

Enligt Uppsala universitets jämställdhetsplan 2004-2006 är en av utgångspunkterna för universitetets jämställdhetsarbete att "ingen student eller anställd i sin verksamhet vid universitetet skall utsättas för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön".

Sammanfattningsvis innebär universitetets handlingsprogram mot kränkning på grund av kön följande:

- Uppsala universitet accepterar under inga omständigheter kränkning eller diskriminering.
- Uppsala universitet lägger särskild tonvikt vid förebyggande insatser mot kränkning och diskriminering.
- Uppsala universitet har en central handlägningsordning för ärenden som gäller kränkning eller diskriminering.

Ansvar

Konsistoriet och Rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat arbete mot kränkning på grund av kön. Det direkta ansvaret har ordföranden i varje områdes- och fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef och arbetsledare inom universitetet.

Professionellt bemötande

En grundförutsättning för en arbets- och studiemiljö fri från kränkningar på grund av kön är professionellt bemötande. Härmed avses att alla anställda och studenter i sin verksamhet inom universitetet skall

¹Övergripande riktlinjer mot kränkande särbehandling, även med annan grund än kön, återfinns i universitetets *Handlingsprogram mot kränkande särbehandling*.

bemöta varandra respektfullt och sakligt, oberoende av könstillhörighet. Detta gäller såväl i formella sammanhang (seminariesammankomst, institutionsstyrelsesammanträde, lärarlagsmöte, handledning, föreläsning, etc) som i informella kontakter relaterade till yrkesutövningen/studierna (kafferast, institutionsfest, etc).

Definition

I Jämställdhetslagen (1991:433) 6 § definieras sexuella trakasserier:

”Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.”

Motsvarande definition i Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan 4 § är:

”Med trakasserier avses i 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).”

En vanlig missuppfattning är att sexuella trakasserier enbart avser händelser och handlingar med sexuell innebörd. Uttrycket ”sexuella trakasserier” kommer från engelskans ”sexual harassment”, av det engelska ordet ”sex” i betydelsen kön. Den svenska översättningen är missvisande eftersom det inte bara rör sig om handlingar av sexuell natur utan också om andra slags kränkningar på grund av kön. Även ordet ”trakasserier” är problematiskt eftersom det felaktigt kan ge sken av att handlingen måste vara upprepad. Därför har Uppsala universitet i detta handlingsprogram valt att använda begreppet ”kränkning på grund av kön” som synonym till ”sexuella trakasserier”.

Exempel på kränkningar på grund av kön

Kränkningar på grund av kön kan ta sig olika uttryck. Ibland tar de sig sexuella uttryck, med direkta fysiska kränkningar, men ofta är de mindre påtagliga än så. Den utsatta känner inte sällan skuld och skam och om kränkningen pågått under en längre tid har den utsattas handlingsutrymme ofta inskränkts och självförtroendet börjat brista.

Kränkning på grund av kön kan exempelvis 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 köns-
tillhörighet
- att motarbeta personer i arbete eller studier på grund av deras
könsstillhörighet
- nedvärderande kommentarer eller skämt grundade på köns-
tillhörighet
- 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

Kränkning är ett sätt att uttrycka, utöva och upprätthålla makt

Kränkning på grund av kön handlar i huvudsak om makt och grundas i de könsmonster som finns i samhället. Män förväntas vara och handla på ett sätt medan kvinnor förväntas vara och handla på ett annat sätt. I detta schablonmässiga isärhållande av könen är mannen norm och därmed privilegierad. Detta brukar kallas könsmaktsordning² och återspeglas i det sociala samspelet mellan könen.

Makt kan i många fall utövas på ett subtilt och för den utomstående osynligt sätt. Privilegier är också i hög utsträckning osynliga för den som innehar dem. Det gäller kön såväl som klass och etnicitet. Kränkningar på grund av kön kan således inte enkelt beskrivas som enskilda handlingar utan bör snarare ses som processer. De exempel som finns med i programmet måste således tolkas i sitt sammanhang och med förståelsen av att vi inte lever i ett könsneutralt samhälle.

Kränkning på grund av kön kan användas för att upprätthålla makt exempelvis om personen i privilegierad position känner att detta privilegium är hotat. Detta kan ta sig uttryck i att en kvinna till exempel blir motarbetad för att hon inte håller sig till den underordnade position som den som kränker anser given för henne.

En privilegierad grupp kan utöva och upprätthålla sin maktposition genom att exkludera dem som inte håller sig till gruppens outtalade

² Regeringens skrivelse 2002/03:140

regler. Ett konkret exempel på det kan vara att en man eller kvinna som bryter mot stereotypa könsmonster fråntas möjlighet till inflytande genom att de undanhålls information.

På grund av våra föreställningar om hur män och kvinnor bör agera skuldbeläggs ofta den som kränkts, både av sig själv och andra, för att ha brutit mot stereotypa könsmonster. Skuldbeläggningen innebär således ytterligare en kränkning.

Universitetet, som en del av samhället, utgör ingen frizon från kränkningar på grund av kön och bidrar, om dessa inte aktivt motverkas, till upprätthållandet av könsmaktsordningen.

Fortlöpande insatser

Kränkning på grund av kön är ett allvarligt hot mot anställdas och studenters hälsa och välbefinnande samt mot deras arbetsglädje. Kränkningar på grund av kön kan ge upphov till sjukskrivningar, uppsägningar och studieavbrott. Uppsala universitet skall därför bedriva ett målmedvetet, fortlöpande arbete för att förebygga kränkningar. I de fall då kränkningar på grund av kön förekommer är det viktigt att det finns en beredskap för adekvata åtgärder (se vidare under Åtgärder och sanktioner). Det är vidare av största vikt att på institutionsnivå/motsvarande kontakta anställda och studenter, som sjukskrivit sig, sagt upp sig eller avbrutit sina studier, för att utröna orsaken till det.

Enligt jämställdhetslagens 6§ är det arbetsgivaren som ytterst ansvarar för att motverka kränkning på grund av kön på arbetsplatsen: "Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering". I lagen om likabehandling av studenter 4§ föreskrivs att "En högskola skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier".

Personer i arbetsledande ställning har ansvaret för att kränkningar inte skall förekomma och att alla medarbetare och studenter bemöter varandra professionellt. Vidare skall ledningen aktivt arbeta för att motverka kränkning på grund av kön. Därtill gäller att samtliga på en arbetsplats eller i en studiesituation har ansvar för att genom sitt uppträdande bidra till en bra arbets- och studiemiljö.

Nedanstående åtgärder skall ingå bland de fortlöpande insatser för vilka prefekter/motsvarande har ansvar:

³ Se avsnittet Ansvar

- Årliga medarbetarsamtal, i syfte att bland annat upptäcka om personalen upplever brister i den psykosociala arbetsmiljön.
- Årlig utvärdering av studenternas psykosociala arbetsmiljö.
- Tillämpning av könsmedveten pedagogik i all utbildning inom universitetet. Detta har tydliga kopplingar till en bra studie- och arbetsmiljö i de avseenden som har relevans för problematiken kring kränkning på grund av kön.
- Återkommande information till alla anställda och studenter om vad kränkning på grund av kön innebär samt om handlingsprogrammet.
- Information om detta handlingsprogram vid studieutbyte, utlandsvistelse och till praktikplatser.
- Angivande av en kontaktperson inom institutionen/motsvarande, till vilken anställda och studenter skall kunna vända sig när de upplevt sig bli kränkta.
- Vaksamhet mot kränkande inslag i jargong, bemötande, fördelning av arbetsuppgifter och resurser, etc.
- Främjande av ett öppet samtalsklimat, där anställda och studenter kan uttrycka synpunkter på arbets-/studiemiljön.

Det är viktigt att vara lyhörd och att upphöra med ett beteende när man märker att någon tar illa vid sig. Det är också viktigt att man respekterar när någon säger ifrån. Det juridiska kravet på att den som blivit utsatt har sagt ifrån och markerat att beteendet är oönskat är högt ställt. Målsättningen måste dock vara att utveckla ett beteende som inte upplevs som kränkande oavsett den juridiska definitionen.

De nya studenternas första kontakt med Uppsala som universitetsstad är ofta den mottagningsverksamhet som bedrivs av nationer och studentföreningar i början av varje termin. Det är viktigt att universitets- och studentlivet presenteras på ett ansvarsfullt sätt. Universitets-, fakultets- och institutionsledningar bör därför fortlöpande, på respektive nivåer, samråda med de föreningar som genomför mottagningsverksamhet. Såväl Uppsala studentkår som Farmaceutiska Studentkåren och Kuratorskonventet förutsätts också medverka i detta samråd för att se till att mottagandet av de nya studenterna är välkomnande och fritt från kränkningar.

En annan typ av förebyggande insats motiveras av att vissa inträffade fall av kränkning på grund av kön har haft sin grund i en inledningsvis ömsesidig kärleksrelation mellan personer på arbetsplatsen. När den ena parten har velat bryta förhållandet har den andra parten svarat med kränkning. Eftersom kränkning på grund av kön är ett sätt att uttrycka och utöva makt, så är det särskilt problematiskt om den ena parten i förhållandet är den andra partens överordnade, exempelvis

handledare eller arbetsledare. Det är i detta sammanhang viktigt att framhålla att studenter/doktorander har ovillkorlig rätt att byta handledare. Lärare kan enligt gällande jävsregler inte heller examinera studenter med vilka hon/han har eller har haft ett förhållande. Det är lärarens ansvar att se till att jävsreglerna beaktas. När det gäller personer i arbetsledande ställning måste också gällande jävsregler beaktas. Det är den överordnades ansvar att se till att gällande regler följs. Om en prefekt eller annan arbetsledare har eller har haft ett förhållande med en underlydande skall ärenden som gäller den underlydande handläggas av annan arbetsledare, överordnad den som av jäv är förhindrad att handlägga ärendet.

Åtgärder och sanktioner

När kränkning på grund av kön har förekommit skall åtgärder vidtas på två plan, dels en utredning av det enskilda ärendet, dels åtgärder för att förbättra arbets-/studiemiljön. Arbets-/studiemiljöåtgärder är av största vikt för att skapa en arbetsmiljö fri från kränkningar på grund av kön. Dessa åtgärder behöver vidtas oavsett om utredningen av det enskilda ärendet leder till påföljd eller inte. Kränkning på grund av kön handlar inte bara om de direkt inblandade individerna.

När frågan om kränkning blir aktuell skall den behandlas omedelbart och med diskretion. Det är viktigt att bemöta berörda parter med respekt. Ytterst ansvarig på lokal nivå är prefekt/motsvarande.

Vid *utredningen av det enskilda ärendet* skall universitetets centrala handläggningsordning tillämpas. Inget utrymme lämnas för lokala bedömningar.

”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

En formell anmälan bör ställas till Rektor. Anmälan blir därmed en allmän handling. Handläggare 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 skall bedrivas skyndsamt och med iakttagande av största möjliga diskretion till skydd för båda parter. Behovet av stöd- och hjälpinsatser för såväl anmälaren som för den/de personer som är ifrågasatta i utredningen bör uppmärksammas.

⁴ Universitetets centrala *Handläggningsordning* (UFV 2004/489)

Den som blir anmäld skall upplysas om vilka anklagelser som riktas mot henne eller honom och ges tillfälle att bemöta dessa. Resultatet av utredningen skall redovisas till Rektor, som beslutar om vilka åtgärder som skall vidtas.

När en anställd har gjort sig skyldig till diskriminering eller trakasserier kan ärendet efter beslut av Rektor hänskjutas till universitetets interna personalansvarsnämnd eller Statens Ansvarsnämnd. Påföljder är varning, löneavdrag eller skiljande från anställning.

När det gäller studenter beslutar disciplinnämnden eller Rektor om vilka sanktioner som skall vidtas. Disciplinära åtgärder får vidtas mot studenter som

-stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid universitetet eller vid universitetets bibliotek eller annan särskild inrättning vid universitetet eller

-utsätter någon annan student eller arbetstagare för sexuella trakasserier

Påföljderna är varning eller avstängning på viss tid.

Beträffande *arbets-/studiemiljöåtgärder* åligger det den person som har ansvar för arbetsmiljön på institutionen/motsvarande att vidta de åtgärder som krävs för att åstadkomma en arbets- och studiemiljö fri från kränkningar på grund kön. Det är av yttersta vikt att ha uppföljningsamtal med den som varit utsatt, för att säkerställa att kränkningen inte fortsätter. Personalansvarig chef för en anställd ansvarar för att sådant samtal äger rum. Prefekten ansvarar för att uppföljningsamtal sker vad gäller studenter.

Universitetet har enligt jämställdhetslagen och lagen om likabehandling av studenter ansvar för och skyldighet att utreda fall av trakasserier och diskriminering när de inträffat inom ramen för universitetets verksamhet. I anslutning till ett universitet förekommer emellertid nationsverksamhet, studentföreningar etcetera vilka också förknippas med universitetet. När kränkning på grund av kön inträffar i sådana sammanhang blir en del av utredningen av det enskilda ärendet att bedöma om situationen varit sådan att den kan anses ha inträffat inom ramen för universitetets verksamhet.

Vanliga frågor och svar om kränkning på grund av kön

Många känner en osäkerhet inför vad som avses med kränkningar på grund av kön. En del bagatelliserar problemet eller förnekar att det finns runt omkring dem. Det kan vara svårt att beskriva var gränserna går och olika människor kan uppfatta arbets-/studiemiljön på olika sätt. Om någon känner sig kränkt är det ändå trakasserier. Samtidigt är kravet högt ställt på att den som blivit utsatt har sagt ifrån och markerat att beteendet är oönskat om en juridisk påföljd skall bli aktuell.

Vad gör jag när det händer mig?

Det är inte ditt fel att du blir trakasserad. Du har rätt att reagera på och agera mot sådant du anser är kränkande. Tala klart och tydligt om, muntligt eller skriftligt, för den som trakasserar dig att beteendet är oacceptabelt/oönskat och att du vill att det skall upphöra. Om du själv inte kan eller vill göra det kan du få hjälp av prefekt/motsvarande eller jämställdhetshandläggaren. Berätta gärna för någon du har förtroende för om hur du känner dig och skriv ner exakt vad som hänt och när. Om kränkningen inte upphör blir nästa steg en formell anmälan.

Vad gör jag när jag ser att det händer?

Visa respekt och ansvar genom att ge stöd till den som blir utsatt. Prata med personen och markera att du tar avstånd från det olämpliga beteende som trakasseraren utsätter personen för. Var inte passiv. Passiviteten blir ett tyst medgivande till kränkningen, som då kan fortsätta och kanske även kan drabba andra. Ditt beteende är av betydelse när det gäller att motverka kränkningar och påverka hela arbetsmiljön.

Hur kan jag stödja?

Som medmänniska kan du samtala med personen som är utsatt. Är du i arbetsledande ställning skall du agera omedelbart för att hantera arbetsmiljösituationen. Låt båda parter berätta sin version om vad som har hänt, visa respekt för dem båda. Ta tydligt avstånd från kränkande beteende.

Kontakter

Studenthälsan
www.student.uu.se/sh

Jämställdhetshandläggaren
www.jamst.uadm.uu.se

Juridiska avdelningen
juravd@uadm.uu.se

Personalkonsulenter
www.personalavd.uu.se

Uppsala studentkår
www.uppsalastudentkar.nu

Farmaceutiska Studentkåren
www.student.uu.se/farmis

Fackliga organisationer:

ST-ATF/OFR
www.fackorg.uu.se/tco

SACO
www.fackorg.uu.se/saco/index.htm

SEKO
www.fackorg.uu.se/seko/index.htm

Bilagor

Bilaga 1. Av Uppsala universitet utgivna dokument av relevans för föreliggande handlingsprogram

1.1. Riktlinjer etc.

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

1.2. Rapporter och undersökningar

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