

Handlingsplan i händelse av trakasserier på Fysikum.

Vid trakasserier såsom t.ex. utfrysning, ryktesspridning, mobbning eller sexuella trakasserier är det viktigaste att dessa upphör, så att den drabbade kan återgå till sin normala verksamhet vid institutionen så snart som möjligt. Den som utsätts för trakasserier har rätt till hjälp omgående, och det är viktigt att den som tar emot anmälan agerar skyndsamt.

När något har inträffat och den drabbade går till någon vid institutionen.

Om någon som är *anställd vid institutionen* får kännedom om att det förekommer trakasserier på institutionen är denna person skyldig att:

- 1) *informera* om institutionens policy och hur allvarligt institutionen ser på det inträffade
- 2) *informera* om hur den drabbade kan gå vidare och *uppmuntra* den drabbade att göra det.
- 3) *rapportera* till jämställdhetsombudet att den har delgivits detta, oavsett om den utsatta vill gå vidare eller ej. Om den drabbade inte vill gå vidare skall det ändå komma till jämställdhetsombudets kännedom att den har delgivits, att den drabbade inte önskar gå vidare och vill vara anonym.

Tänk på att du som anställd inte har något utredningsansvar, d.v.s. du måste inte själv försöka bilda dig en uppfattning i skuldfrågan. Det räcker alltså med en persons subjektiva berättelse om att han/hon blivit utsatt för trakasserier för att du skall genomföra punkt 1-3 ovan.

Jämställdhetsombudet är skyldig att:

- 1) *dokumentera* vad som hänt och hur institutionen har hanterat frågan. En dokumentation bör ske även om den utsatta väljer att vara anonym och inte föra frågan vidare. Om anmälaren vill förbli anonym måste alla berörda förbli anonyma.
- 2) *informera* den drabbade om hur det går till att göra en formell anmälan, vad som händer på institutionen och i disciplinnämnden, samt betona institutionens stöd.
- 3) *uppmuntra* den utsatta att göra en formell anmälan.
- 4) om den drabbade önskar gå vidare med anmälan, även ha samtal med den anklagade, så att han/hon har chans att ge sin version av händelserna.

Ibland kan samtal med de inblandade och en överenskommelse räcka för att få stopp på trakasserier. Det är dock viktigt att alla parter då är överens om att detta är den bästa lösningen.

Jämställdhetsombudet är skyldig att informera prefekten om det som hänt.

Prefekten skall, om den utsatta så önskar, föra ärendet vidare till disciplinnämnden.

Prefekten är också ansvarig för att information når berörda personer och även den person som anmäls.

Jämställdhetsombudet ansvarar för dokumentationen och uppföljningen av fallet, kontakten, informationen och stödet till den drabbade.

Prefekten ansvarar för att disciplinnämndens beslut i sin helhet snarast delges styrelsen och berörd personal, samt att om den klagande är en student, och om han/hon så önskar, ordna med information till övriga studenter.

Prefekten ansvarar ytterst för att beslutet efterlevs. Jämställdhetsombudet ansvarar för dokumentation och uppföljning.

Riktlinjer för uppföljning:

Jämställdhetsombudet träffar den drabbade vid minst tre tillfällen efter att ärendet tagits upp i disciplinnämnden eller lösts via samtal: Första gången en vecka efter avslutat ärende, efter en månad samt ett halvår efter avslutet.

Vid dessa tillfällen ska jämställdhetsombudet ställa följande frågor till den drabbade:

- Har trakasserierna verkligen upphört?
- Hur har den utsatta upplevt bemötandet från institutionen?
- Om ärendet slutade med en överenskommelse mellan de inblandade, har den som trakasserade följt överenskommelsen?
- Har den drabbade utsatts för andra typer av trakasserier som en följd av anmälningsprocessen (exempelvis utfrysning, ryktesspridning eller mobbning)?