



# Riktlinjer avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

**Diarienummer:**  
2-38/2018

**Dnr föregående version:**  
5691/2010-200

**Beslutsdatum:**  
2018-06-26

**Giltighetstid:** Gäller tillsvidare  
fr.o.m. 2018-07-01

**Beslut:** Rektor

**Handläggs av avdelning/enhet:**  
HR-avdelningen

**Dokumenttyp:**  
Riktlinjer

**Beredning med:**  
Avd. för styrelsestöd och externa relationer  
Avd. för utbildnings- och forskarutbildningsstöd  
Doktorandombud

**Revidering med avseende på:**  
Målgrupp, lagrum, ansvar m.m.

<b>INLEDNING</b>	<b>3</b>
<b>VAD BETYDER BEGREPPEN?</b>	<b>3</b>
<b>KONFLIKTER</b>	<b>3</b>
<b>DISKRIMINERING ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN</b>	<b>3</b>
DIREKT DISKRIMINERING	4
INDIREKT DISKRIMINERING	4
BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET	5
TRAKASSERIER	5
SEXUELLA TRAKASSERIER	5
<b>INSTRUKTION ATT DISKRIMINERA</b>	<b>6</b>
<b>KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING</b>	<b>6</b>
<b>FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER</b>	<b>6</b>
<b>ANSVAR</b>	<b>7</b>
<b>UTREDNINGSPÅRBEJÄT</b>	<b>7</b>
<b>VEM KAN MAN VÄNDA SIG TILL?</b>	<b>8</b>
<b>BILAGA</b>	<b>10</b>
<b>LAGAR OCH ANDRA DIREKTIV</b>	<b>10</b>
<b>RÄTTSLIGA PÅFÖLJDER SOM KAN BLI AKTUELLA</b>	<b>11</b>

## Inledning

Karolinska Institutet (KI) ska vara ett inkluderande universitet med ett gott arbets- och studieklimat, fritt från diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Arbetsklimatet ska präglas av ömsesidig respekt mellan medarbetare och studenter. Diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot hälsa, välbefinnande, arbetsglädje och möjligheter till framgång. KI arbetar därför aktivt mot dessa beteenden. Varje medarbetare och student har ett eget ansvar för att i det vardagliga mötet med medarbetare/medstudenter behandla var och en med respekt.

Syftet med dessa riktlinjer är att förklara olika begrepp, ge exempel, informera om ansvar, lagar och andra direktiv samt att klargöra hur KI agerar om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling uppges ha inträffat. Vidare syftar riktlinjerna till att tydligt klargöra vem man kan vända sig till om man upplever sig ha blivit utsatt för diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling.

## Vad betyder begreppen?

De begrepp och definitioner som används i detta dokument bygger främst på Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö<sup>1</sup> och diskrimineringslagen<sup>2</sup>, se även avsnittet om ”Lagar och andra direktiv” längre fram i detta dokument.

## Konflikter

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska inte förväxlas med konflikter eller med tillfälliga och kortvariga meningsskiljaktigheter eller tillfälliga svårigheter i samarbetet som kan förekomma på de flesta arbetsplatser.

## Diskriminering enligt diskrimineringslagen

Diskriminering är ett missgynnande eller en kränkning som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, eller är av sexuell natur.

### De sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen (2008:567)

1. **kön:** att någon är kvinna eller man,
2. **könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. **etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. **religion eller annan trosuppfattning:** religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar övertygelser som har nära samband med eller i

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

<sup>2</sup> Diskrimineringslag (2008:567)

allmänhet förknippas med begreppet religion, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

5. **funktionsnedsättning:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
6. **sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
7. **ålder:** uppnådd levnadslängd.

I diskrimineringslagen finns bland annat förbud mot diskriminering för arbetsgivare och utbildningsanordnare samt personer med offentlig anställning. Förbudet innebär bland annat att KI som arbetsgivare inte får diskriminera medarbetare eller att KI som universitetet inte får diskriminera studenter eller sökande. Förbudet inkluderar även praktikanter och inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Diskrimineringslagen omfattar även förbud mot repressalier, t.ex. på grund av att en medarbetare eller student har anmält eller påtalat ett missförhållande. Förbudet omfattar vidare repressalier mot personer som har medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

Det finns sex former av diskriminering enligt diskrimineringslagen: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Inom arbetsmiljölagstiftningen används det vidare begreppet kränkande särbehandling, som kortfattat kan beskrivas som upprepade missgynnanden och/eller kränkande handlingar som inte har koppling till diskrimineringsgrund eller är av sexuell natur.

### Direkt diskriminering

Direkt diskriminering kan kortfattat beskrivas som ett särbehandlande eller missgynnande. Någon behandlas sämre än en annan person i en likartad situation och det finns ett samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna. Det behöver inte finnas någon faktisk jämförelseperson. Det räcker med en hypotetisk jämförelseperson.

Exempel på direkt diskriminering:

- En sökande till en internutbildning får avslag som motiveras med att hen är för gammal, trots att hen har många år kvar till pensioneringen.
- En student får besked om att hon inte har någon studieplats när hon kommer tillbaka efter beviljat studieuppehåll för graviditet och föräldraledighet.

### Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men som kan komma att särskilt missgynna personer med hänsyn till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.

Exempel på indirekt diskriminering:

- En forskargrupsledare kräver bättre kunskaper i svenska av den som ska ingå i ett forskningsprojekt än vad som är nödvändigt för arbetet.

- En arbetsgivare kräver körkort fast det inte är nödvändigt för arbetet. Detta krav kan missgynna sökande med vissa typer av funktionsnedsättning.
- Examinator underkänner student p.g.a. för många stavfel i tentamenssvaren och det inte finns krav på hantering av språk i kursplanen.

### **Bristande tillgänglighet**

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning/funktionsvariation missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder, utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

En enskild person har rätt att ställa krav på tillgänglighet inom bland annat utbildning och arbete. Det handlar om att personen ska kunna få ta del av den aktuella verksamheten men inte att det alltid måste ske på exakt samma sätt som är möjligt för personer utan denna funktionsnedsättning eller funktionsvariation. Skillnaderna får dock inte vara större än vad som är sakligt påkallat.

Exempel på bristande tillgänglighet:

- Trösklar anpassas inte för att möjliggöra för rullstolsburna att komma in i lokalerna.
- Avsaknad av hiss vilket innebär att personer med fysiska funktionsnedsättningar kanske inte kan komma in i lokalerna.

### **Trakasserier**

Trakasserier är ett verbalt eller icke-verbalt agerande som är oönskat och kränker någons värdighet. Det är den som är utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier som avgör om det är oönskat och vad som är kränkande. Det innebär att samma slags beteende kan uppfattas olika från person till person.

Den som känner sig trakasserad måste säga ifrån till- eller på annat sätt informera den som upplevs bete sig kränkande, om hur beteendet uppfattas. Vid allvarliga eller tydliga fall där det är uppenbart att den som trakasserar borde ha förstått att hen gör sig skyldig till ett oönskat beteende behövs inget klagande för att det ska bedömas som trakasserier eller sexuella trakasserier.

För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

Exempel på trakasserier:

- Förlöjligande och generaliserande uttalanden om egenskaper som tillskrivs en individ med viss etnicitet/nationell bakgrund.
- Systematiskt uteslutande av en kollega/medstuderande i sociala sammanhang på grund av dennes könsöverskridande identitet eller uttryck eller annan diskrimineringsgrund.

### **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier är enligt diskrimineringslagen ageranden som kränker någons värdighet och är av sexuell natur.

Exempel på sexuella trakasserier:

- Tafsande eller annan ovälkommen beröring.
- Ovälkomena sexuella anspelningar, blickar, kommentarer eller förslag.
- Sexualiserade skämt.
- Pornografiska bilder eller texter.

## Instruktion att diskriminera

Instruktion att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Det kan också handla om en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag. Instruktionen kan till exempel vara att enbart arbetsökande med ”svenska”, eller traditionellt svenska, namn ska intervjuas vid en rekrytering.

## Kränkande särbehandling

Klandervärda handlingar som inte omfattas av diskrimineringslagen kan falla under begreppet kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Dessa föreskrifter gäller för arbetstagare. Studenter omfattas dock av KI:s övergripande ansvar för arbetsmiljöarbete (som regleras i arbetsmiljölagen och AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete). Det innebär att även situationer där en student upplever sig utsatt för mobbning eller liknande ska hanteras.

Kränkande särbehandling beskrivs som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att medarbetare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap<sup>3</sup>. Ett annat begrepp som ofta används för att beskriva liknande beteenden är mobbning. Dessa förhållningssätt och ageranden visar på respektlöshet och bryter mot allmänna normer och sociala överenskommelser om hur vi människor bör bemöta varandra.

Exempel på kränkande särbehandling i arbetsmiljölagstiftningens mening:

- Förtal eller nedsvärtande av en arbetstagare eller dennes familj.
- Förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande/förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.).
- Utestängning, negligering och utfrysning av personer ur gemenskapen på arbetsplatsen (exempelvis genom att inte hälsa på någon).

## Förebyggande åtgärder

Att förebygga all form av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet<sup>4</sup>. För diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder samt sexuella trakasserier förtydligas kravet på förebyggande åtgärder även i diskrimineringslagen<sup>5</sup>.

KI har fastställt övergripande riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa<sup>6</sup> och det är viktigt att alla medarbetare känner till dessa. Chefens/arbetsledarens eget förhållningssätt till skämt, anspelningar och kommentarer som är kränkande är av stor betydelse. Det är därför viktigt att chefer klart tar avstånd från och aktivt arbetar mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen<sup>7</sup>.

<sup>3</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

<sup>4</sup> Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

<sup>5</sup> 3 kap. diskrimineringslagen ((2008:567)

<sup>6</sup> Riktlinjer för arbetsmiljö och hälsa (1-663/2013)

<sup>7</sup> Se även Riktlinjer för ledarskap på Karolinska Institutet (Dnr 2948/09-200)

Exempel på förebyggande åtgärder är:

- Regelbundna medarbetarenkäter med relevanta frågor.
- God introduktion som ger nya arbetstagare möjlighet att på ett bra sätt finna sig tillrätta i arbetsgruppen.
- Tydlig information och öppen kommunikation om gällande regler, riktlinjer och rutiner.
- Utbildning för chefer/ledare i kommunikation och bemötande, konflikthantering och övriga arbetsmiljöfrågor.
- Regelbundna medarbetarsamtal.
- Ett öppet arbetsklimat som uppmuntrar ett respektfullt och stödande bemötande och där det är tillåtet att framföra synpunkter, ta upp egna erfarenheter och funderingar.

## Ansvar

Enligt rektors besluts- och delegationsordning för Karolinska Institutet är prefekten ansvarig för all verksamhet vid institutionen. Detta innefattar bland annat frågor som berörs av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning.

### När måste arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren agera?

Det krävs inte någon anmälan från den som blivit utsatt för att en arbetsgivare eller en utbildningssamordnare ska anses ha fått kännedom om att diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer. Skyldigheten att agera inträder så snart arbetsgivaren (i allmänhet en person i arbetsledande ställning) eller utbildningsanordnaren får vetskap om missförhållandet på något sätt, t.ex. genom egna iakttagelser eller genom annans rapportering. Om den utsatta personen av någon anledning inte vill gå vidare med ärendet bör arbetsgivaren/utbildningsanordnaren ändå vidta någon form av åtgärd, på individ-, grupp- och/eller organisationsnivå i syfte att lösa problemet. Det kan också finnas händelser av så allvarlig natur att arbetsgivaren/utbildningsanordnaren har en skyldighet att agera (göra en polisanmälan, starta en utredning m.m.) även om arbetstagaren/studenten inte vill att en utredning startas.

Det finns inte några formkrav för en anmälan. Den person som har utsatts kan t.ex. påtala missförhållandet för närmaste chef eller göra en skriftlig anmälan. Arbetsgivaren har utredningsskyldighet och måste, i de flesta fall, agera även om anmälaren vill vara anonym. Det är därför viktigt att kontaktpersonen i ett mycket tidigt skede informerar om detta.

När det gäller en anmälan från en student som upplever sig utsatt för kränkningar ska samordnaren för studenträttsliga frågor kontaktas för rådgivning.

### Utredningsarbete

Syftet med en utredning är att klarlägga omständigheterna kring de uppgivna missförhållandena. Utredningen ligger till grund för att, i förekommande fall, ett beslut kan fattas om åtgärder som ska vidtas för att få det ovälkomna beteendet att upphöra. Dessutom ska utredningen ligga till grund för beslut om anmälan till rektor för vidare hantering som disciplinärende. Utredningen ska genomföras skyndsamt, objektivt och rättssäkert. Den ska dokumenteras och följas upp.

### Organisatorisk nivå

Generellt gäller att ärenden i möjligaste mån utreds och handläggs där missförhållandet eller händelsen har uppstått. I vissa fall kan det av olika skäl vara nödvändigt eller lämpligt att

ärendet handläggs på central nivå eller av extern part, t ex. företagshälsovården. När det gäller ärenden som rör student vilken upplever sig utsatt för diskriminering enligt diskrimineringslagen kan institutionen få stöd i genomförandet av utredningen från samordnaren för studenträttsliga frågor.

### **Individuellt stöd**

I det fall situationen är så akut att det kan behövas individuellt stöd till någon/några av de berörda personerna redan under utredningens gång ska sådant stöd ges innan ett beslut har fattats i utredningen. Det är då viktigt att stödet ges av andra personer än de som håller i själva utredningen. Stödet bör ges t.ex. av psykolog eller företagshälsovård/studenthälsovård eller fackliga/studentfackliga organisationer. Se nedan under stöd för mer information.

## **Vem kan man vända sig till?**

Som arbetstagare kan man i första hand vända sig till närmaste chef. Om det inte är lämpligt kan man kontakta överordnad chef, administrativ chef, ombud för lika villkor eller HR-funktionen på institutionen. Det går också bra att kontakta en facklig organisation (om man är medlem) eller skyddsombud.

Doktorander kan även vända sig till studierektorn för forskarutbildningen vid institutionen och doktorandombudet.

En student kan i första hand vända sig till prefekten om inte annat anges i institutionens anvisningar. Studenten kan också kontakta någon annan som är anställd vid KI, till exempel lärare, studievägledare, programdirektor, administratör eller annan som studenten känner förtroende för.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling kan även rapporteras via KI:s incidentrapporteringsystem på KI:s webbplats.

Om en arbetstagare uppfattar att det förekommer diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling bland sina kollegor ska hen meddela sin närmaste chef, annan chef, ombud för lika villkor eller HR-funktionen på lokal eller central nivå. Hen kan också kontakta skyddsombud i samma ärende. Detta regleras i KI:s uppförandekod.

### **Stöd**

#### **För arbetstagare**

- Personalstöd (telefonrådgivning dygnet runt för anställda samt stipendiefinansierade doktorander och postdoktorer vid KI). Tjänsten tillhandahålls via Falck Health Care
- Fackliga organisationer (i mån av medlemskap) OFR/S, P, O, Saco-S och Seko

#### **För studenter**

- För stöd i kontakten med institutionen och/eller KI:s centrala förvaltning kan studenter vända sig till studentombudet.
- Studenter kan även vända sig till studentskyddsombud vid institutionen.
- Studenter vid KI har tillgång till Studenthälsans tjänster. På Studenthälsan finns bl.a. psykolog, kurator och läkare och de har tystnadsplikt, allt som sägs till dessa personer av studenten stannar mellan dem om inte något annat överenskommits.



- Studenter med funktionsnedsättning kan vända sig till samordnaren för studenter med funktionsnedsättning.
- Telefon- och adressuppgifter finns på KI:s webb.

### **Några råd till dig som har blivit utsatt**

- Det är du som upplever dig vara utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet.
- Reagera genast om du känner dig utsatt.
- Om situationen inte är hotfull, försök att klargöra för den som utsatt dig att beteendet är ovälkommet eller be någon annan framföra detta.
- Vid behov kan du kontakta någon av de personer som nämns som kontaktpersoner under Lika villkor på KI:s medarbetarportal.
- Anställd vid KI: Informera din närmaste chef. Om det inte känns lämpligt: vänd dig till chefen över din chef, administrativ chef/motsvarande eller någon av de personer som omnämns under Lika villkor på KI:s medarbetarportal.
- Student vid KI: Informera någon företrädare för KI, t.ex. en lärare du har förtroende för. Om det inte känns lämpligt: vänd dig till prefekten, samordnaren för studenträttsliga frågor eller någon av personerna som nämns under Lika villkor på Medarbetarportalen.

### **Några råd till den som tar emot en anmälan**

- Agera skyndsamt, dokumentera och följ upp.
- Ha en objektiv och problemlösande hållning.
- Behandla personen med respekt.
- Ställ frågor.
- Gå igenom alternativen för fortsatt utredning.
- Klargör din egen roll och beskriv vilka andra personer och instanser som kan kontaktas för att reda ut situationen.
- Stäm av att du har personens medgivande innan du kopplar in andra personer/instanser för vidare utredning.
- Försäkra dig om att ärendet utreds, även om du själv inte håller i den fortsatta utredningen.

## Bilaga

### Lagar och andra direktiv

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling omfattas av flera olika lagar, föreskrifter och andra direktiv varav några av de mest relevanta sammanfattas här.

#### Diskrimineringslagen

Diskrimineringslag (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, samt motverka sexuella trakasserier. Lagen innehåller bl.a. definitioner, bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier samt bestämmelser om aktiva åtgärder. En arbetsgivare som får kännedom om att en arbetstagare i samband med arbetet anser sig har blivit utsatt för trakasserier är skyldig att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier. Detsamma gäller om en utbildningsanordnare får kännedom om att en student upplever sig utsatt för trakasserier i samband med utbildningssituationen. Diskrimineringsombudsmannen har tillsyn över lagen och kan driva diskrimineringsärenden. Se även [www.do.se](http://www.do.se).

#### Arbetsmiljölagstiftningen

I arbetsmiljölagen (1977: 1160) och arbetsmiljöförordningen (1977: 1166) anges de yttre ramarna för arbetsmiljöarbetet. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) regleras mer i detalj vad som gäller för att förebygga och motverka alla former av kränkande särbehandling. Arbetsgivarens skyldighet att utreda vad som har hänt syftar enligt arbetsmiljölagstiftningen i första hand till att vidta åtgärder så att händelsen inte upprepas. Se även [www.av.se](http://www.av.se)

#### Föräldraledighetslagen

I föräldraledighetslagen (1995:584) regleras bl.a. att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet.

#### Regeringsformen, FN:s deklaration och EU-lagstiftningen

Skyddet mot diskriminering och kränkningar är förankrat i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, EU-lagstiftningen och den svenska regeringsformen (1974: 152) där det slås fast att den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet samt att det allmänna ska motverka diskriminering av människor.

#### Brottsbalken

Brottsbalken (1962:700) reglerar olika former av kränkningar. Den omfattar bl.a. ärekränkning, förtal, ofredande och olika former av sexuellt våld eller tvång. Brottsbalken innehåller även förbud mot olaga diskriminering, inklusive hets mot folkgrupp. En polisutredning av en händelse som faller under brottsbalkens bestämmelser ersätter inte arbetsgivarens utredningsansvar och kan därför pågå parallellt med arbetsgivarens utredning av vad som inträffat.

## **Rättsliga påföljder som kan bli aktuella**

### **Varning, löneavdrag eller skiljande från anställning**

KIs personalansvarsnämnd/Statens ansvarsnämnd kan besluta om varning, löneavdrag eller skiljande från anställning om en anställd har trakasserat en annan anställd eller student.

### **Avstängning i upp till sex månader**

Disciplinnämnden kan besluta om varning eller avstängning i upp till sex månader om en student vid KI har trakasserat en annan student eller anställd vid KI.

### **Diskrimineringsersättning**

För ärenden enligt diskrimineringslagen kan diskrimineringsersättning utdömas av domstol mot den arbetsgivare eller utbildningsanordnare som brutit mot förbuden mot diskriminering eller repressalier och/eller inte uppfyllt skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier.

### **För ärenden som polisanmälts**

Straff enligt brottsbalken samt skadestånd enligt skadeståndslagen.