

## Hantering av ett diskrimineringsärende eller trakasserier

Om en händelse av misstänkt diskriminering eller trakasserier blir känd har KI en skyldighet att utreda och i förekommande fall vidta åtgärder för att varje form av diskriminering eller trakasserier ska upphöra.

Det finns inga formella krav för ett klagomål, men ett skriftligt yttrande kan ofta vara ett bra sätt att uppmärksamma upplevda trakasserier eller diskriminering, men det kan också börja med ett informellt samtal. Det är viktigt att vara aktiv och söka hjälp för de upplevda trakasserierna eller diskrimineringen.

När KI får kännedom om att någon känner sig orättvist behandlad, vilket kan innefatta en fråga om diskriminering eller trakasserier, kommer en internutredning att göras. Om du vill diskutera din situation konfidentiellt med någon kan du som anställd eller stipendiefinansierad doktorand/postdoktor kontakta Avonova. Som doktorand kan du också kontakta doktorand-ombudsmannen. Studenter och doktorander kan också kontakta KI Studenthälsocentrum (se motsatt sida för kontaktinformation).

Utredningen bör ske så nära som möjligt en händelse av orättvis behandling, såsom på berörd avdelning. Ibland är det dock olämpligt, till exempel på grund av intressekonflikter, och då kan utredningen göras centralt istället. Utredningen kräver en redogörelse för vad som har hänt som kan förberedas antingen skriftligt eller muntligt.

Syftet med en utredning är att klargöra omständigheterna kring en händelse eller uppfattning om orättvis behandling. Resultatet från utredningen kommer att ligga till grund för beslut om vilka åtgärder som behöver vidtas för att få det ovälkomna beteendet att upphöra. Utredningen ska genomföras skyndsamt, objektivt och rättssäkert. Det ska dokumenteras och följas upp.

Det är viktigt att arbetsgivaren förhåller sig neutral och att utredaren agerar så diskret som möjligt. Utredaren bör hålla alla inblandade parter informerade om förfarandet.

Förfrågningar bör alltid följas upp för att säkerställa att problem löses och att personen upplever att den orättvisa behandlingen har upphört.

### Några råd

- Det är du som känner dig utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet.
- Reagera omedelbart om du känner dig utsatt.
- Förtydliga för dem som har utsatt dig att beteendet är ovälkommet från din sida.
- Vid behov, kontakta någon av personerna som anges på motsatt sida.

# Vid diskriminering eller trakasserier

Kontakta någon av följande för hjälp och råd:

## **Vid institutionen:**

I första hand, kontakta din gruppledare  
Annars, kontakta någon av följande:

Ola Larsson (Prefekt)  
Ulrika Almquist (Administrativ chef)  
Anne Jensen (HR chef)

## **Forskare kan också kontakta:**

Nick Tobin

Företagshälsovård Avonova (kan kontaktas anonymt två gånger per år.  
Om fler besök behövs är det gruppchefen/HR representant som bokar dem)

## **Doktorander och studenter kan också kontakta (i följande ordning):**

1. Per Hydbring (Studierektor OnkPat)
2. Doktorandombudet, kan kontaktas anonymt,  
<https://medicinskaforeningen.se/studentratt/ombud/>
3. Erika Rindsjö (Forskarutbildningsadministratör)
4. Sylvy Pasca (Studentrepresentant)
5. Studenthälsan, [studenthalsan@ki.se](mailto:studenthalsan@ki.se)

## **Kansliet för hållbar utveckling och lika villkor:**

Kristina Ullgren (samordnare)

Telefonnummer kan hittas på medarbetarportalen.