



RUTIN

Beslutsdatum: 2021-10-01

Reviderad senast 2021-12-07

Beslutsfattare: Anita Hansbo, tf VD

Rutin för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling

Syfte:

Denna rutin kompletterar högskolans arbetsmiljöpolicy och innefattar ett klagande av vad som menas med kränkande särbehandling samt vilka rutiner som ska tillämpas vid kränkande särbehandling.

Även trakasserier, sexuella trakasserier och andra former av diskriminering¹ av en enskild student, doktorand eller medarbetare hanteras enligt denna rutin.

Vad menas med trakasserier och kränkande särbehandling?

Att kränka betyder att i ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling betyder att man behandlas annorlunda än andra och riskerar hamna utanför en gemenskap inom högskolan. Kränkande särbehandling kan ske vid direkta möten men även via mail, sms och sociala medier.

Med trakasserier menas kränkande beteende som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna². Här inkluderas även sexuella trakasserier.

Konkreta exempel på kränkande särbehandling är att inte bli hälsad på, att bli kallad för öknamn, att bli exkluderad från möten som man borde få vara med på, att inte få information som man behöver, att bli orättvist anklagad eller kallad för elaka saker. Ord som obegripligt, olustigt, obehagligt eller orättvist kan användas för att hitta fler exempel.

Konkreta exempel på trakasserier är att bli kallad för nedsättande benämningar på personer som tillhör en viss etnisk grupp, att bli utsatt för oönskad beröring eller ovälkomna sexuella anspelningar, att någon visar bilder med rasistisk innebörd eller budskap utan att detta är motiverat utifrån utbildningens innehåll och syfte. De sju diskrimineringsgrunderna kan användas för att hitta fler exempel.

¹ Se högskolans diskrimineringspolicy.

² Kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, ålder

Kränkande särbehandling är allvarligt, särskilt om det pågår länge, därför att det är väldigt påfrestande för den som drabbas. I värsta fall kan det leda till allvarlig psykisk ohälsa. Oavsett formerna ska kränkande särbehandling betraktas som ett arbetsmiljöproblem.

Trakasserier och annan kränkande särbehandling kan helt enkelt inte accepteras vid Enskilda Högskolan.

Om man misstänker trakasserier eller kränkande särbehandling

- *Säg ifrån.* Tala om att beteendet upplevs eller kan upplevas som trakasserier eller kränkande särbehandling och kräv ett slut på det. Är det svårt att säga ifrån kan man be någon annan att hjälpa till. Det kan också göras skriftligt.
- *Tala med andra och sök stöd,* till exempel en facklig representant på arbetsplatsen eller representant för studentkåren.
- *För dagbok.* Det är bra att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, och att noga beskriva det beteende som du uppfattar som trakasserier eller kränkande särbehandling. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna anmäls till högskolans ledning.

Om man anser att trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer

En medarbetare som anser att kränkande särbehandling förekommer – vare sig det är man själv eller någon annan som kränks – ska informera närmaste chef till den som har blivit kränkt. Om närmaste chef är involverad, ska man istället vända sig till rektor, en facklig företrädare eller till skyddsombudet som i sin tur ska överlämna informationen till rektor, eller om anmälan gäller rektor, till styrelsens ordförande.

En student som anser att kränkande särbehandling förekommer – vare sig det är man själv eller någon annan som kränks – ska informera prefekt vid den avdelning där den som har blivit kränkt studerar. Om prefekt är involverad ska man istället vända sig till rektor, eller, om anmälan gäller rektor, till styrelsens ordförande.

Information om vem som om uppfattas ha kränkt någon ska lämnas vidare till den anklagades närmaste chef, eller om det rör en student, till prefekt vid den avdelning där den anklagade studerar.

Uppgifterna som lämnas ska hanteras med så stor respekt som möjligt för de personer som den gäller och får inte spridas till en större krets än vad som är nödvändigt för att högskolan ska kunna genomföra de åtgärder som behövs för att få stopp på kränkningarna.

Rutin och ansvarsfördelning inom högskoleledningen

När det har kommit till ledningens kännedom att kränkande särbehandling anses förekomma så får detta inte ignoreras. Det behövs inte någon anmälan från den som har blivit utsatt.

Stöd den som anser sig utsatt och följ upp tills kränkningarna har upphört

Den chef som känner till eller tagit emot information om att kränkande särbehandling anses förekomma ska se till att den som har blivit kränkt erbjuds stöd och hjälp samt följa upp med den som anser sig utsatt att kränkningarna verkligen upphör.

Uppföljningsplikten för mottagande chef gentemot den som anser sig ha blivit kränkt gäller tills kränkningarna har upphört även om ärendet fortsättningsvis handläggs av andra.

Om det visar sig vid uppföljning att kränkningarna inte upphör ska ärendet anmälas till rektor (eller om rektor själv är anklagad, till styrelsens ordförande).

Tala med den som anklagas

Den chef som ansvarar för en medarbetare eller en student som anklagas ska ge denne möjlighet att förklara sig i ett enskilt samtal.

Om det framgår vid samtalet att den anklagade har betett sig på ett sätt som inte kan tolereras ska chefen klargöra att sådant beteende måste upphöra omedelbart.

Om det efter samtalet är oklart om trakasserier och kränkande särbehandling har förekommit, eller om det finns andra skäl att utreda frågan vidare, ska ärendet anmälas till rektor (eller om rektor själv är anklagad, till styrelsens ordförande) för utredning.

Utred ärendet

Rektor (eller om rektor själv är involverad, styrelsens ordförande) ska efter anmälan låta genomföra en kartläggning. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person som stöder dem under handläggningen.

I kartläggningen ska ingå att

- klargöra vilka som har varit inblandade,
- ge de inblandade möjlighet att förklara sig,
- höra eventuella vittnen,
- sammanställa en beskrivning av vad som har hänt
- bedöma om den anklagade har betett sig på ett sätt som inte kan tolereras i ljuset av högskolans förbud mot diskriminering och kränkande särbehandling

Uppgifterna som framkommer vid kartläggningen ska behandlas med så stor respekt som möjligt för de personer som den gäller och får inte spridas till en större krets än vad som är nödvändigt för att högskolan ska kunna genomföra de åtgärder som behövs för att få stopp på kränkningarna.

Vidta åtgärder så att kränkningarna upphör

Om kränkande särbehandling har förekommit ska åtgärder vidtas utan dröjsmål. Åtgärder ska alltid riktas mot den som har kränkt eller trakasserat, inte mot den som har blivit utsatt.

Den medarbetare som har kränkt eller trakasserat någon ska utan dröjsmål informeras av sin närmaste chef att beteendet inte tolereras utan måste upphöra omedelbart. Likaså ska den

student som har kränkt eller trakasserat någon utan dröjsmål informeras av prefekt att beteendet inte tolereras utan måste upphöra omedelbart.

Om sådana samtal inte räcker för att få stopp på beteendet ska ytterligare åtgärder vidtas. Rektor ansvarar för att så sker. Om förövaren är en medarbetare ska åtgärderna följa arbetsrätten. Om förövaren är en student ska åtgärderna följa högskolans regler för disciplinära åtgärder.