

Rutiner för ärendehantering vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling av personal och studenter vid Ersta Sköndal Bräcke högskola

Beslutad den 20 februari 2017

(Ersätter det tidigare dokumentet Hanteringsordning trakasserier)

Beslutsfattare	Beslutsdatum	Giltighetstid	Dokumenttyp
Rektor	2017-02-20	Gäller fr.o.m. 2017-02-20 och tills vidare	Rutiner

Innehåll

Inledning	3
Definitioner	3
Trakasserier	3
Sexuella trakasserier	3
Repressalieförbud	3
Kränkande särbehandling	4
Arbetsgivare	4
Utbildningsanordnare	4
Arbetstagare	4
Student	4
Ansvar och skyldigheter	4
Vid trakasserier och sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen	4
Vid kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljölagen	5
Utreda och vidta åtgärder	5
Att följa upp	7
Till dig som blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling	7
Till dig som tar emot en anmälan	7
Till dig som utreder	7
Stöd	8
Bilaga 1 Förteckning kontaktombud	9

Inledning

Ersta Sköndal Bräcke högskola ska ha en inkluderande och öppen arbets- och studiemiljö där varje individ värdesätts och ges utrymme att utvecklas. Arbets- och studieklimatet ska präglas av ömsesidig respekt mellan människor fritt från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Ersta Sköndal Bräcke högskola är enligt diskrimineringslagen (2008:567) skyldig att utreda när högskolan har fått kännedom om att trakasserier och/eller sexuella trakasserier förekommer och i förekommande fall vidta åtgärder så att trakasserier upphör. Likaså är högskolan skyldig enligt arbetsmiljölagstiftningen¹ att utreda orsakertill ohälsa, till exempel kränkande särbehandling.

Denna rutinbeskrivning syftar till att förklara olika begrepp, informera om lagar, direktiv samt ansvar och skyldighet vid ärendehantering gällande trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling av personal och studenter på Ersta Sköndal högskola.

Definitioner

Trakasserier

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskriminerings-grunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.²

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.³

Repressalieförbud

Med repressalier menas sanktioner/straffåtgärder. En arbetsgivare/ utbildningsanordnare får inte utsätta en arbetstagare eller student för repressalier på grund av att arbetstagaren/ studenten anmält eller påtalat att arbetsgivaren/ utbildningsanordnaren handlat i strid med diskrimineringslagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens/ utbildningsanordnarens trakasserier eller sexuella trakasserier.⁴

¹Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter

² Diskrimineringslag (2008:567)

³ Ibid.

⁴ Ibid.

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare eller studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.⁵

Arbetsgivare

Med arbetsgivare menas dels chef och arbetsledande personal, dels funktioner som representerar arbetsgivaren.

Utbildningsanordnare

Utbildningsanordnare är den som bedriver utbildningsverksamhet. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget, exempelvis när de undervisar eller administrerar inom utbildningsområdet.

Arbetstagare

Arbetstagare är den som;

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Student

Student är studerande som deltar i eller söker till högskolan.

Ansvar och skyldigheter

Vid trakasserier och sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen

Ersta Sköndal Bräcke högskola är enligt diskrimineringslagen skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare eller student utsätts för trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, för sexuella trakasserier eller repressalier.⁶

Om högskolan som arbetsgivare eller utbildningsanordnare får kännedom om att en arbetstagare eller en student påtalar att hen har blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet eller utbildningen är högskolan skyldig

⁵ AFS 2015:4

⁶ Diskrimineringslag (2008:567)

att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta åtgärder så att trakasserierna upphör.

När måste arbetsgivaren/ utbildningsanordnaren agera?

Det räcker med att högskolan som arbetsgivare/utbildningsanordnare får kännedom om att en arbetstagare eller en student upplevt sig trakasserad för att arbetsgivaren/ utbildningsanordnaren ska utreda omständigheterna⁷.

Utredningsskyldigheten inträder så fort som arbetsgivaren/utbildningsanordnaren får kännedom om missförhållande på något sätt, till exempel genom att den som blivit utsatt själv påtalar detta, från egna iakttagelser eller rapportering från en kollega/student om att någon blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier.

Vid kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljölagstiftningen

Ersta Sköndal Bräcke högskola ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbets- och studiemiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.⁸ Om en arbetstagare eller student råkar ut för ohälsa, såsom kränkande särbehandling, i samband med arbetet eller utbildningen har högskolan som arbetsgivare och utbildningsanordnare skyldighet att utreda orsakerna, så att riskerna för ohälsa kan förebyggas i framtiden. Utredningsskyldigheten gäller endast om det finns ett samband mellan det som hänt och förhållandena i arbetet/i studierna.⁹

Ansvar som chef och arbetsledande personal

Chefer, arbetsledande personal och arbetsgivarföreträdare har ett särskilt ansvar när det gäller att förebygga, uppmärksamma och hantera kränkande särbehandling på arbetsplatsen.¹⁰

Ansvar som kontaktombud

Vid högskolan finns kontaktombud som du kan vända dig till med din anmälan eller vid allmänna frågor inom likabehandlingsområdet. Se bilaga 1.

Allas ansvar

Samtliga arbetstagare och studenter ansvarar för upprätthållandet av en god arbets- och studiemiljö. Ett gemensamt arbete kring bemötande och hur vi är mot varandra kan bidra till att motverka kränkande särbehandling.¹¹

Utreda och vidta åtgärder

Att anmäla

Det finns inga formkrav på hur en anmälan ska göras och det räcker med att du påtalar trakasserier eller sexuella trakasserier för att högskolan är skyldig att utreda

⁷ Diskrimineringslag (2008:567)

⁸ AFS:2015:4

⁹ AFS:2001:1

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

händelsen. Som arbetstagare ska du i första hand vända dig till din närmaste chef eller motsvarande. Om det inte är lämpligt, t ex om chefen är inblandad i ärendet, kan du vända dig till kontaktombud, skyddsombud, personalfunktion, förvaltningschef eller rektor. Som student ska du i första hand vända dig till din undervisande lärare/ kursansvarig. Du kan även vända dig till studierektor, prefekt eller kontaktombud vid den institution där du studerar.

Om högskolan får kännedom om att trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer har högskolan utredningsskyldighet enligt lag. Hanteringen av ärendet sker i kommunikation med den som påtalat eller påtalats blivit utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling.

Att utreda

Syftet med att utreda händelsen är att klargöra omständigheterna kring de uppgivna missförhållandena och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i framöver. Det är viktigt att utredningen genomförs omedelbart, objektivt, rättsäkert och med hänsyn till och respekt för de inblandade. Utredningens omfattning beror på omständigheterna i det enskilda fallet. Utredningen ska alltid dokumenteras och följas upp.

Utredningen ska ske så nära den verksamhet där missförhållandena uppges ha skett. I första hand är det den ansvariga chefen/prefekten som utreder. Personalfunktionen ska alltid informeras i ett inledande skede av en utredning och finns även tillgänglig som expertstöd.

Det är viktigt att utredningen sker skyndsamt, sakligt och med respekt för de inblandade. Om ansvarig för utredningen anses jävig ska utredningen lämnas över till annan ansvarig person.

Den som utreder de påtalade missförhållandena bör bilda sig en egen uppfattning om vad som har hänt utifrån samtal med de inblandade och eventuell dokumentation i ärendet. Är omständigheterna så att det inte går att avgöra vad som skett, avslutas ärendet utan ställningstagande med eventuellt förslag på främjande och förebyggande åtgärder.

Var uppmärksam på om det finns behov av stöd och hjälpinsatser för de inblandade parterna. Det kan handla om att erbjuda stödsamtal eller hjälp genom exempelvis företagshälsovården eller studenthälsan.

Att vidta åtgärder

Om det efter avslutad utredning framkommit att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling har förekommit ska åtgärder vidtas. Åtgärderna utformas efter vad som är relevant för det enskilda ärendet. Det kan vara allt från samtal till arbetsrättsliga och disciplinära åtgärder beroende på typ av ärende och dess allvarlighetsgrad. Utfallet av utredningen meddelas alltid till båda parter av ansvarig chef/ prefekt.

Att följa upp

Ansvarig chef/prefekt ska efter att ärendet avslutats följa upp ärendet och försäkra sig om att det ovälkomna beteendet eller de handlingar som lett till kränkningar eller trakasserier har upphört. Om problemen fortsätter ska ärendet utredas på nytt och ytterligare åtgärder vidtas.

Till dig som blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling

- Det är du som känner dig utsatt som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet
- Reagera genast om du känner dig utsatt
- Klargör för den som har utsatt dig för ett kränkande beteende att beteendet är ovälkommet från din sida
- Vänd dig till någon av de kontaktombud som finns för stöd och hjälp eller till någon annan du känner förtroende för.
- Dokumentera det du varit med om, gärna innehållande berörda parter, namnuppgifter, en kortare beskrivning av händelseförloppet, tidpunkt för händelsen och på vilken grund anmälan görs; om det handlar om kränkande särbehandling, sexuella trakasserier eller trakasserier pga. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. samt spara ev. dokumentation som styrker det du varit med om (t.ex. e-post, sms)

Till dig som tar emot en anmälan

- Agera skyndsamt
- Klargör din egen roll och gå igenom rutinerna för ärendehantering
- Stäm av med personen som kontaktat dig hur ärendet ska tas vidare
- Försäkra dig om att ärendet utreds även om du själv inte håller i den fortsatta utredningen
- Behandla uppgifterna du får med respekt för de inblandade

Till dig som utreder

- Påbörja utredningen utan dröjsmål och kontakta personalfunktionen för råd och stöd
- Samtala i första hand med den som känner sig utsatt. Informera om möjligheten att ha med skyddsombud, facklig representant, kårrepresentant eller annan person



- Informera om de stöd som finns till den som känner sig utsatt
- Gör en samlad bedömning av de uppgifter som har framkommit och gå igenom alternativen för fortsatt utredning. Om problemen/ handlingarna beror på strukturella faktorer kan en utredning på övergripande nivå vara nödvändig
- Håll de närmast inblandade informerade om utredningens gång under hela utredningstiden
- Samtala med den eller de som uppges ha trakasserat, sexuellt trakasserat eller utsatt en kollega eller student för kränkande särbehandling
- Dokumentera samtalen och låt de berörda ta del av sammanfattningen
- Ibland kan det vara nödvändigt att prata med eventuella vittnen
- Dokumentera hela händelseförloppet och sammanfatta situationen med i förekommande fall de åtgärder som kommer att vidtas för att förhindra att trakasserier eller den kränkande särbehandlingen fortsätter
- Meddela båda parter vid avslutad utredning om utfallet och de eventuella åtgärder som kommer att vidtas. Bedöm om fler än de berörda behöver informeras om situationen
- Informera Likabehandlingsrådet allmänt om frågan för eventuella förebyggande högskoleövergripande åtgärder

Stöd

Nedan finns förslag på vilka stödresurser som finns för dig som personal eller som student.

Personal

- Prefekt eller närmaste chef
- Kontaktombud vid institutionen
- Skyddsombud
- Fackligt ombud
- Personalfunktion
- Företagshälsövården

Student

- Kursansvarig lärare
- Studierektor
- Prefekt
- Kontaktombud vid institutionen
- Studentkåren
- Personalfunktion
- Studenthälsan

Bilaga 1 Förteckning kontaktombud

Rektorskansliet

Ann-Margret Bergman

Tfn: 08-555 050 02

E-post: ann-margret.bergman@esh.se

Högskolebiblioteket

Amanda Aronsson

Tfn: 08-555 050 07

E-post: amanda.aronsson@esh.se

Institutionen för diakoni, kyrkomusik och teologi

Charlotte Engel

Tfn: 08-555 050 60

E-post: charlotte.engel@esh.se

Institutionen för socialvetenskap

Anette Hedenberg

Tfn: 08-555 051 16

E-post: anette.hedenberg@esh.se

Institutionen för vårdvetenskap

Ragnar Eneström

Tfn: 08-555 050 14

E-post: ragnar.enestrom@esh.se

S:t Lukas utbildningsinstitut

Jan Sandström

Tfn: 08-555 050 46

E-post: jan.sandstrom@esh.se

Palliativt forskningscentrum

Lotta Saarnio

Tfn: 0766-365 117

E-post: lotta.saarnio@esh.se

Uppdragsutbildningsenheten

Annette Falk Jonsson

Tfn: 08-555 051 19

E-post: annette.falk-jonsson@esh.se

Kontaktperson för studenter

Beatrice Smedman

E-post: beatrice.smedman@student.esh.se