



Kungl. Konsthögskolan | Royal Institute of Art

Rutiner för kränkande särbehandling och trakasserier

Inledning

Vid KKH har medarbetare och studenter rätt till en arbetsmiljö där alla har lika värde och ska mötas med respekt och där ingen ska behöva utsättas för kränkande särbehandling eller trakasserier.

Syftet med rutinen är att motverka diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier samt att alla ska ha kunskap om vad var och en ska göra eller vem personal och student ska kontakta om hen blir utsatt eller får vetskap om att kränkande särbehandling eller trakasserier förekommer. I åtgärdsbeskrivning skiljer vi på kontaktpersoner beroende på om det är personal som är part i händelse eller endast studenter.

Alla medarbetare har ett gemensamt ansvar att behandla varandra med ömsesidig respekt.

Alla ska känna att de har ett ansvar för att medverka till goda arbets- och studieförhållanden.

KKH:s rutin mot kränkande särbehandling och trakasserier omfattar samtliga medarbetare och studenter.

Definition

Definition av kränkande särbehandling avses enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS, 2015:4; ”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”.

Detta är i dagligt tal, mobbing, social utstötning, undanhållande av information och trakasserier och kan yttra sig på många sätt.

Kränkande särbehandling kan riktas mot vem som helst. Synnerligen allvarligt är om en chef missbrukar sin maktställning och kränker en medarbetare eller om undervisande personal kränker en student.

Trakasserier är ett uppträdande som är ovälkommet och kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flört genom att de är ovälkomna.

Diskriminering

Diskrimineringslagstiftningen har till syfte att motverka negativ särbehandling på osakliga grunder och att främja lika rättigheter och möjligheter

Direkt och indirekt diskriminering

Diskriminering är när en skola på osakliga grunder behandlar en student, en sökande till skolan eller anställd sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och där missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och ålder.

Diskrimineringen kan vara antingen direkt eller indirekt. Det kan räcka med att missgynnandet har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna, till exempel att en skola vägrar en sökande tillträde på grund av att hen är gift eller sambo med en person med viss etnisk tillhörighet.

Med direkt diskriminering menas när lika fall behandlas olika och innebär att en person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och att det har en direkt koppling till någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Både aktiva handlingar och att låta bli att handla kan räknas som missgynnande behandling. I diskrimineringslagen finns också ett förbud för offentliganställda att diskriminera, till exempel när de bistår allmänheten med upplysningar, vägledning och råd.

Skolan kan också diskriminera genom att behandla alla lika där ett beslut eller liknanden framstår som neutralt men visar sig missgynna någon/några personer där missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kallas indirekt diskriminering.

De sju diskrimineringsgrunderna

1, Kön

Kungl. Konsthögskolan ska förebygga och förhindra könsdiskriminering. Skolan ska också förebygga och förhindra trakasserier som har samband med kön, liksom sexuella trakasserier av studenter, anställda och sökande.

Exempel på trakasserier relaterade till kön

Trakasserier som har samband med kön kan vara utfrysning, förlöjligande och skämt rörande en students, anställds eller sökandes könstillhörighet. Sexuella trakasserier är kränkningar av sexuell natur. De kan ta sig uttryck i sexualiserat språkbruk, tafsande eller visning av pornografiskt material utanför ett relevant utbildningssammanhang.

Transsexualism

Med diskrimineringsgrunden kön avses att någon är man eller kvinna. De som tänker byta kön permanent eller har bytt kön skyddas också utifrån diskrimineringsgrunden kön.

2, Etnisk tillhörighet

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av etnisk tillhörighet.

Vad räknas som etnisk tillhörighet?

Med etnisk tillhörighet menas att någon tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung, hudfärg eller liknande förhållande. Var och en har rätt att bestämma sin egen etniska tillhörighet. En person kan också ha flera etniska tillhörigheter.

3, Religion och annan trosuppfattning

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av religion eller annan trosuppfattning.

Religion

Religionsfriheten är skyddad i såväl internationella konventioner som i den svenska grundlagen.

Annan trosuppfattning

Begreppet annan trosuppfattning innefattar uppfattningar som har sin grund i eller har samband med religiös åskådning. De anses ha ett naturligt samband med eller vara jämförbara med religion.

4, Funktionsnedsättning

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av funktionsnedsättning.

Vad räknas som funktionsnedsättning?

Funktionsnedsättningar är varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Begränsningen kan bero på en skada eller sjukdom som fanns vid födseln, som uppstått senare eller som kan förväntas uppstå. Sjukdomar som förväntas begränsa funktionsförmågan i framtiden är till exempel multipel skleros, cancer och HIV. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse. Förmågan påverkas mer eller mindre i olika situationer. En del funktionsnedsättningar syns som regel tydligt, medan andra märks mindre väl, som allergier, dyslexi, diabetes, hörsel- och synskador och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som ADHD och Aspergers syndrom.

5, Sexuell läggning

Skolan ska förebygga och förhindra diskriminering och trakasserier på grund av sexuell läggning.

Vad räknas som sexuell läggning?

Med sexuell läggning menas homosexualitet, bisexualitet och heterosexualitet. Alla människor har en sexuell läggning. Sexuella beteenden är däremot inte skyddade i diskrimineringslagen. Dessa är oberoende av sexuell läggning.

6, Könsidentitet och könsuttryck

Studenter, anställda och sökande får inte diskrimineras eller trakasseras på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Vad är könsidentitet och könsuttryck?

Diskrimineringsgrunden omfattar transpersoner. Transpersoner är ett paraplybegrepp som används om människor som på olika sätt bryter mot samhällets normer kring könsidentitet och könsuttryck – mot föreställningar om hur kvinnor och män, pojkar och flickor förväntas vara och se ut. Transpersoner kan till exempel vara transvestiter, intersexuella (personer som fötts med oklar könsidentitet) eller inter- och transgenderpersoner (definierar sig bortom kön eller utanför traditionella könsidentiteter). För att omfattas av diskrimineringskyddet måste personens könsidentitet eller könsuttryck uppfattas av andra men det krävs inte att den som diskriminerat känner till begreppen. Diskrimineringsgrunden har inget samband med sexuell läggning. Personer med könsöverskridande identitet eller uttryck kan vara såväl homo-, bi- som heterosexuella. Observera att de som ämnar byta kön eller har bytt kön omfattas av diskrimineringsgrunden Kön.

Exempel på trakasserier relaterade till könsidentitet och könsuttryck

Trakasserier som har samband med könsidentitet eller könsuttryck kan vara då någon kränks på grund av sin klädsel eller sitt sätt att bete sig.

7, Ålder

Studenter, anställda och sökande får inte diskrimineras eller trakasseras på grund av ålder.

Hur definieras ålder?

Med ålder menas uppnådd levnadslängd.

Särbehandling på grund av ålder

Att särbehandla någon på grund av ålder kan vara motiverat om syftet är berättigat och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. I övrigt är det inte tillåtet att sätta upp åldersgränser för sökande till högskolan eller behandla studenter olika på grund av deras ålder.

Skolans ansvar

Kungl. Konsthögskolan har en skyldighet att agera så snart någon ur personalen får kännedom om att en student eller anställd känner sig utsatt för trakasserier. Skolan ska utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Utredningsskyldigheten gäller oavsett om det är en student som trakasserar en annan student eller om det är en lärare eller någon annan anställd som trakasserar en student eller lärare eller annan anställd.

Kungl. Konsthögskolan ska skapa en gynnsam studiemiljö för alla studenter, bland annat genom att arbeta mot missgynnande av en student, sökande eller anställd som har samband med någon av diskriminerings-grunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck och/eller ålder.

Ansvarsfördelning

- Rektor har det övergripande ansvaret
- Chef/Rektorsråd/Professor har ansvar för arbets- /studiemiljön. De organiserar och planerar arbetet så att kränkande särbehandling och trakasserier förebyggs i möjligaste mån.
- Anställda och studenter har ett medansvar för att bidra till en bra arbets/studiemiljö och vara delaktig i problemlösande insatser. De ska bidra med att bl.a. upptäcka och eliminera eventuella risker i arbetet/studierna och att förebygga ohälsa.

Hanteringsordning

Trakasserier är ett av de känsligaste problem som kan uppstå på en arbetsplats eller under en utbildning, därför att företeelsen så nära berör den personliga integriteten. Det är därför viktigt ur allas synvinkel att trakasserierna upphör så snabbt som möjligt.

När är en handling trakasserande?

Det är den som är trakasserad som avgör vad hen anser vara kränkande. Enligt lagen ska den som trakasserar bli medveten om att beteendet upplevs som trakasserande. Det är därför viktigt att den som blir trakasserad klargör att beteendet är obehagligt och ovälkommet och att det måste få ett slut. Det innebär dock inte att en kränkande handling/trakasserier alltid utgör diskriminering. Ett beteende är trakasserande om det fortsätter trots att den person som utsatts gjort tydligt att beteendet inte är välkommet och om det har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Tillfälliga konflikter, meningsskiljaktigheter och problem i samarbetsrelationer bör ses som normala företeelser, som kan lösas genom samtal, lyssnande, accepterande och med respekt för andras rätt till sin egen uppfattning.

Vart vänder jag mig när jag upplever att jag blivit utsatt för kränkning eller trakasseri?

Om du upplever att du har blivit kränkt eller trakasserad så vänta inte på att beteendet upphör av sig själv. Det är viktigt både för dig och för skolans ansvariga att kunna agera snabbt.

Anställda kan vid behov vända sig till:

- Personalchef (i första hand)
- Närmsta chef

Studenter kan vid behov vända sig till:

- Ansvarig professor (i första hand om båda parter är studenter)
- Personalchef
- Annan personal på skolan som hen känner förtroende för

I de fall en medarbetare /student önskar ytterligare stöd går det bra att kontakta företagshälsovården, studenthälsan, studentkåren, skyddsombud och facklig organisation.

Du som blir kontaktad:

Vi har alla ett medansvar i vår arbetsmiljö. Blir du kontaktad av någon som känner sig utsatt har du en skyldighet att agera. Beroende på vilken roll eller ansvarsnivå du har kan det vara lämpligt att koppla in någon, t ex personalchef.

Råd till den som blir kontaktad:

Agera som medmänniska och var samtidigt saklig och objektiv.

Lyssna till den som kommer till dig.

Ställ frågor för att få klarhet i vad som hänt, om möjligt dokumentera vad som sagts/sägs.

Håll kontakt och följ upp ärendet.

Om ärendet är av allvarlig karaktär, koppla in personalchef för vidare utredning.

Respektera önskemål om anonymitet i största möjliga mån.

Vad händer om jag tar kontakt?

Du som känner dig utsatt har rätt att söka råd, stöd och information i frågor som rör diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, utan att behöva göra en formell anmälan. Beroende på frågans karaktär och hur du vill gå vidare avgör den fortsatta hanteringen, men målet är alltid att få det ovälkomna beteendet att upphöra.

Utredning av enskilda ärenden

Syftet med en utredning är att klarlägga omständigheterna kring de uppgivna missförhållandena. Utredningen ligger till grund för att, i förekommande fall, beslut kan fattas om åtgärder som ska vidtas för att få det ovälkomna beteendet att upphöra. Utredningen ska ske skyndsamt, objektivt och rättssäkert. Berörda parter ska vara delaktiga i utredningen och informeras fortlöpande om utredningens gång. Hur lång tid en utredning tar och vem som håller i utredningen beror på ärendets art och omfattning.

Anmälan

Ett första steg kan vara ett samtal med en kontaktperson för att få hjälp med att reda ut situationen. Om du därefter vill gå vidare utreds ärendet normalt av personalchef om ärendet handlar om personal. Om ärendet inbegriper endast studenter ska studenternas professorer hantera situationen i möjligaste mån. Vid behov kopplas personalchef in.

Om inträffade trakasserier är av allvarlig natur ska formella åtgärder sättas in mot den som gjort sig skyldig till trakasserier. Dessa åtgärder ska grundas på en formell anmälan till personalchef eller rektor.

Utredning

Båda parter i ärendet (den som uppger sig ha blivit utsatt och den som uppges ha utsatt någon) informeras om att en utredning har startat, grunden för anmälan, vem/vilka som utreder ärendet och hur ärendet kommer att beredas. Vid behov kopplas ytterligare stödpersoner och/eller externa resurser in.

För att få fördjupad information hålls nödvändiga samtal med berörda parter. Det kan vara bra för parterna att ha ett stöd i sådana samtal, t ex facklig representant, skyddsombud eller annan stödperson. Det är dock inte lämpligt att utredaren samtidigt är stödperson och/eller att båda parter har samma stödperson.

Om utredaren/arbetsgivaren kommer till slutsatsen att det förekommit diskriminering eller trakasserier/kränkande särbehandling krävs ofta en fördjupad utredning för att komma fram till ett beslut och lämpliga åtgärder.

Åtgärder

Anställda

De rättsliga åtgärder som kan komma i fråga för anställd utgörs av:

disciplinpåföljd som kan innefatta:

varning eller löneavdrag (15§ LOA)

uppsägning (7 § LAS)

åtalsanmälan 22 kap. 1 § LOA)

avsked 18§ LAS

I de fall som bedöms vara mindre allvarliga kan den åtgärd som vidtas inskränkas till att högskolans ledning genomför ett samtal med trakasseraren och klargör situationens allvar för vederbörande.

Innan fråga om uppsägning eller avskedande väcks, måste möjligheterna till omplacering prövas. Om omplacering inte är möjlig kan uppsägning aktualiseras. Enligt 7§ lagen om anställningsskydd får en anställd sägas upp från sin anställning, om det finns särskild grund för detta.

Sexuella trakasserier är straffbelagda när det handlar om sexuellt ofredande och sexuellt utnyttjande (4 kap 7 § och 6 kap 3 § Brottsbalken). I dessa fall kan den trakasserade göra en anmälan direkt till polisen.

Studenter

Ärenden för studenter hanteras på samma sätt som för anställda. Dock omfattas inte studenter av de arbetsrättsliga lagarna. Däremot kan disciplinära åtgärder vidtas enligt 10 kap. högskoleförordningen vilka innefattar varning eller avstängning från undervisning.

Beslut om avstängning innebär att studenten inte får delta i undervisning, prov, examination eller annan verksamhet inom ramen för utbildning vid KKH under sammanlagt sex månader.

Sexuella trakasserier är straffbelagda när det handlar om sexuellt ofredande och sexuellt utnyttjande (4 kap 7 § och 6 kap 3 § Brottsbalken). I dessa fall kan den trakasserade göra en anmälan direkt till polisen.

Sökande

Sökande till utbildning eller tjänst vid skolan och som vill anmäla trakasserier ska lämna in en sådan till personalchef.

Uppföljning

Alla berörda i ärendet ska komma överens om att ärendet ska följas upp under lång tid därefter och klargöra att det ovälkomna beteendet har upphört. Fortsätter problemen ska ärendet utreda på nytt.

Diskrimineringsärenden enligt diskrimineringslagen kan även anmälas till

Diskrimineringsombudsmannen, DO.

Dokumentnamn

Kränkande särbehandling och trakasserier

Beslutsdatum

2017-06-07

Beslutsfattare

Rektor/Ledningsgrupp

Diarienummer

1.1.3-60-2017.

Handläggare

Maria Axelsson

Ansvarig enhet

HR

Dokumenttyp

Riktlinjer

Sakområde

Personal

Expedierat/publicerat på webben

2017-

Träder i kraft den

2017-06-07

Reviderad den

2017-06-07

Giltig t o m datum

Tillsvidare

Bör uppdateras senast

Ersätter dokument som upphävs (dokumentnamn/diarienummer/beslutsdatum)

Rutiner vid trakasserier, 2013-05-30