

Handläggningsordning för hantering av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Publicerad: 2021-07-06

Beslutsfattare: Anders Fällström.

Ansvarig funktion: HR-avdelningen

Handläggare: Madeleine Juliusson och Jenny Gärdlund

Beslutsdatum: 2021-07-06

Giltighetstid: Tillsvidare

Senaste översyn: 2021-07-06

Sammanfattning: Som arbetsgivare och utbildningssamordnare har vi ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs på arbets- och utbildningsplatsen, vilket regleras i arbetsmiljölagen (AML 1977:1160) och Diskrimineringslagen (DL 2008:567) samt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Med handläggningsordning för hantering av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, tydliggör vi som arbetsgivare och utbildningssamordnare hur vi ska hantera ärenden kring kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Tidigare versioner: ---

Innehållsförteckning

1 Mittuniversitetets ställningstagande.....	3
1.1 Vart vänder jag mig om jag blir utsatt?	3
1.1.1 Du som är student.....	3
1.1.2 Du som är medarbetare	4
1.2 Anmälan och diarieföring	4
1.2.1 Polisanmälan	5
1.2.2 Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen	5
1.3 Utredning	5
1.4 Åtgärder	6
1.5 Uppföljning	7

Handläggningsordning för hantering av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

1 Mittuniversitetets ställningstagande

Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten vid Mittuniversitetet. Verksamheten vilar på en grund av delaktighet och samtal. Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet.

Om en medarbetare eller student utsätts för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet eller studierna är Mittuniversitetet skyldig att utreda vad som har hänt och genomföra åtgärder för att förhindra att det sker i framtiden.

Syftet med handläggningsordningen är att tydliggöra:

- vem man ska vända sig till om man upplever sig utsatt
- vad Mittuniversitetet ska göra vid kännedom om det eventuellt förekommer kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på arbetsplatsen/lärosätet
- vem som har ansvar för att utreda händelsen eller påståendena

1.1 Vart vänder jag mig om jag blir utsatt?

1.1.1 Du som är student

Om du som student blir utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier eller blir vittne till att annan student eller anställd utsätts för detta bör man kontakta

ansvarig prefekt/chef för berörd institution/avdelning. Försök att inte vänta för länge eftersom det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tid som går. Det finns även andra funktioner som kan ge råd, stöd och information:

- Proprefekt eller studierektor
- Lärare
- Studentskyddsombud
- Studenthälsan
- Diskrimineringsombudsmannen

1.1.2 Du som är medarbetare

Om du som medarbetare blir utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier eller blir vittne till att en anställd eller student utsätts för detta bör man i första hand kontakta närmaste prefekt/chef för berörd institution/avdelning. Om inte det är möjligt går det att vända sig till närmast överordnad chef, facklig representant eller det skyddsombud du finner lämpligt. Försök att inte vänta för länge eftersom det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tid som går. Det finns även andra funktioner som kan ge råd, stöd och information:

- HR-specialist
- Företagshälsovården
- Diskrimineringsombudsmannen

1.2 Anmälan och diarietföring

Anmälningar eller kännedom om kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier ska dokumenteras och diarietföras. I enlighet med offentlighets- och sekretesslag är alla handlingar som kommer in till universitetet eller som upprättas här allmänna och offentliga och får begäras ut av enskild person. Varje gång en handling begärs ut kan en sekretessprövning göras. Möjligheten att

sekretessbelägga uppgifter är dock begränsad och kan komma att överprövas i domstol.

Anmälan som diarieförs ska innehålla följande:

- En redogörelse över vad som har inträffat
- När det ägt rum
- Namn på den som utsatts och hens arbets- eller studieplats
- Namn på den som påstås har utsatt och hens arbets- eller studieplats
- Eventuella vittnen
- Efter utredning och beslut ska samtliga handlingar i ärendet diarieföras.

1.2.1 Polisanmälan

I vissa fall är handlingarna så allvarliga att det kan betraktas som brottsligt enligt brottsbalken och då bör dessa händelser polisanmälas. Det är den utsatte som själv får göra en polisanmälan, men du som prefekt/chef kan erbjuda stöd till den utsatte, till exempel genom företagshälsovård, studenthälsan, skyddsombud eller fackliga representanter.

1.2.2 Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen

Den som känner sig utsatt för diskriminering har rätt att anmäla sitt ärende till Diskrimineringsombudsmannen (DO), oberoende av om du som prefekt/chef har kännedom om diskrimineringen och har genomfört en utredning eller inte.

1.3 Utredning

Rektor har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön på Mittuniversitetet. Rektor fördelar skriftligt ansvaret vidare till respektive underställd chef med personalansvar, vilket betyder att det är närmast personalansvariga prefekt/chef som är ansvarig för att utredning genomförs.

Om en prefekt/chef får kännedom om att en arbetstagare eller student anser sig i samband med arbetet eller studier ha blivit utsatt för kränkande

särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier har denne skyldighet att skyndsamt utreda samt dokumentera omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra detta i framtiden. HR och chefsjurist ger stöd i bedömningen av hur ärendet ska utredas. Varje utredning ska genomföras med respekt för alla inblandade och med iakttagande av opartiskhet, saklighet och objektivitet vilket innebär att en oberoende part, till exempel företagshälsovården, bör genomföra utredningen.

Syftet med att utreda en händelse där någon har upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier är att få tillräckligt med information och kunskap om situationen. Enligt diskrimineringslagen råder förbud mot repressalier som skyddar den som påtalat eller anmält diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Det innebär att prefekt/chef måste säkerställa att den som medverkar i en utredning eller har anmält inte riskerar att råka ut för repressalier, t ex genom att medvetandegöra den som blivit utpekad om att det är förbjudet.

En utredning bygger på aktiv medverkan från de inblandade och kan därför inte genomföras om involverade parter vill vara anonyma. Om någon ändå vill påtala kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier utan att själv medverka får frågan hanteras på en övergripande nivå inom den arbetsgrupp eller studentgrupp där problemet finns.

1.4 Åtgärder

Har kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier konstaterats, ska åtgärder för att stoppa dem och förhindra upprepning genast sättas in. Vilka åtgärder som ska genomföras i ett specifikt fall beror på vad utredningen i just det fallet visar.

Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kan betraktas som misskötsamhet och kan

därför efter utredning hänskjutas till disciplinnämnden för studenter, personalansvarsnämnden (PAN) eller Statens ansvarsnämnd (SAN). Disciplinnämnden för studenter kan besluta om varning eller avstängning. Personalansvarsnämnden och Statens ansvarsnämnd kan besluta om avsked, uppsägning, löneavdrag eller skriftlig varning.

1.5 Uppföljning

Efter avslutat ärende ska uppföljning ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet för att säkerställa att det ovälkomna beteendet upphört samt för att förebygga att liknande händelser inträffar i framtiden.