

Handläggningsordning vid kränkande särbehandling, mobbing, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Publicerad: 2022-11-22

Beslutsfattare: Rektor

Ansvarig funktion: HR-avdelningen

Handläggare: Madeleine Juliusson

Beslutsdatum: 2022-11-22

Giltighetstid: Tillsvidare

Senaste översyn: 2022-11-17

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

Tidigare versioner: Diarienummer MIUN 2021/1613, 2021-07-06

Innehållsförteckning

Handläggningsordning vid kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.	3
Mittuniversitetets ställningstagande.....	3
Förebyggande åtgärder.....	4
Var vänder jag mig om jag blir utsatt?.....	5
3.1 Du som är medarbetare	5
3.2 Du som är student.....	5
Anmälan och diarieföring.....	5
4.1 Anonym anmälan	6
4.2 Polisanmälan	6
4.3 Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO)	6
Undersöka och utreda	7
5.1 En första undersökning och bedömning av ärende om kränkande särbehandling rörande medarbetare	7
5.1.1 Förstudie av ärenden	8
5.1.2 Systematisk utredning vid misstanke om kränkande särbehandling	8
5.2 Utredning om kränkande särbehandling rörande studenter.....	9
5.3 Undersökningsplikt utifrån AFS 2001:1.....	9
5.4 Utredning om trakasserier och sexuella trakasserier.....	10
5.5 Stöd till samtliga berörda parter	10
5.6 Information	10
Åtgärder	11
Uppföljning.....	11

Handläggningsordning vid kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier.

Mittuniversitetets ställningstagande

Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från kränkande särbehandling, mobbning, 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 medarbetare som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet vilket innebär att alla har rätt att bli tagen på allvar med hänsyn och omtanke. Hänsyn ska även tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet.

Om en medarbetare eller student upplever sig bli utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet eller studierna är Mittuniversitetet skyldig att undersöka omständigheterna, riskbedöma och i förekommande fall vidta de åtgärder i arbetsmiljön som skäligen kan krävas samt följa upp att vidtagna åtgärder har givit önskad effekt.

Syftet med handläggningsordningen är att tydliggöra:

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

Förebyggande åtgärder

Det förebyggande arbetet ska syfta till att kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, inte uppkommer på en arbetsplats. Det handlar också om att agera om det ändå uppstår. Det förebyggande arbetet ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet och enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) förväntas arbetet vara en del av den dagliga verksamheten. Ett systematiskt arbete för att förebygga och främja ska också bedrivas utifrån diskrimineringslagen (2008:567) och då genom aktiva åtgärder.

Risker i arbetsmiljön som kan leda till att kränkande särbehandling uppstår kan till exempel vara brister i organisationen och arbetets utformning som otydlighet i roller, hög arbetsbelastning eller låg autonomi. Det kan också handla om brister i organisationens klimat och kultur som till exempel bristande tillit och stöd. Risker som kan leda till eskalerande problem kan vara bristfällig konflikthantering och bristfälliga förändringsprocesser. Eskalerade konflikter leder ofta förr eller senare till upplevelser av kränkande särbehandling – hos båda parter - oavsett organisatoriska och sociala bakgrundsfaktorer.

Det finns olika åtgärder som kan vidtas på olika nivåer för att förbygga problem i en organisation. På organisationsnivå handlar det om att Mittuniversitetet har ett aktivt arbete kring lönekriterier, chef- och ledarutveckling, kompetensutveckling, delaktighet i organisationens beslut och arbete med medarbetarundersökningar samt att det finns styrdokument som policyer, handläggningsordningar och riktlinjer. På gruppnivå handlar det om att arbeta med det systematiska arbetsmiljöarbetet, främja stöd och samarbete samt skapa en medvetenhet om beteenden och konflikter. På individnivå innebär det att man som prefekt/chef arbetar med delaktighet, kompetensutveckling och medvetenhet om beteenden och konflikter.

Var vänder jag mig om jag blir utsatt?

3.1 Du som är medarbetare

Om du som medarbetare upplever att du är utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier eller blir vittne till att en medarbetare, prefekt/chef eller student utsätts för detta bör du i första hand kontakta närmaste prefekt/chef för berörd institution/avdelning. Om inte det är möjligt vänder du dig till närmast överordnad chef, facklig representant eller det skyddsombud du finner lämpligt. Det kan vara svårare att åtgärda en situation om det gått lång tid sedan händelsen inträffade. Därför är viktigt att du tar kontakt så snart som möjligt. Det finns även andra funktioner som kan ge råd, stöd och information så som företagshälsovård eller Diskrimineringsombudsmannen (DO).

3.2 Du som är student

Om du som student uppfattar att du är utsatt för kränkande särbehandling, mobbing, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier eller blir vittne till att annan student eller medarbetare utsätts för detta bör du kontakta ansvarig prefekt/chef för berörd institution/avdelning. Det kan vara svårare att åtgärda en situation om det gått lång tid sedan händelsen inträffade. Därför är viktigt att du tar kontakt så snart som möjligt. Det finns även andra funktioner du kan vända dig till som kan ge råd, stöd och information såsom proprefekt, studierektor, lärare, studentskyddsombud, studenthälsan eller Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Anmälan och diarieföring

I enlighet med offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) är alla handlingar som kommer in till Mittuniversitetet eller som upprättas inom Mittuniversitetet 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.

En anmälan bör innehålla följande:

1. en redogörelse över vad som har inträffat
2. när det ägt rum
3. namn på den som utsatts och hens arbets- eller studieplats
4. namn på den som uppges ha utsatt och hens arbets- eller studieplats
5. namn på eventuella vittnen

Samtliga handlingar om kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier ska diarieföras när ärendet är avslutat.

4.1 Anonym anmälan

För att kunna undersöka sakfrågan i ett ärende krävs aktiv medverkan från de inblandade och en undersökning 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 uppges finnas.

4.2 Polisanmälan

I vissa fall kan det visa sig att handlingarna är så pass allvarliga att det kan betraktas som brottsligt enligt Brottsbalken (1962:700), då ska dessa händelser polisanmälas. Det är den utsatte som själv gör en polisanmälan. Mittuniversitetet kan genom ansvarig prefekt/chef erbjuda stöd till den utsatte, till exempel genom företagshälsovård och studenthälsa. Den utsatte kan också kontakta skyddsombud eller fackliga representanter.

4.3 Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Den som känner sig utsatt för eller upplevt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kan göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen. Om Mittuniversitetet som arbetsgivare

eller utbildningsanordnare brister i arbetet med att förebygga diskriminering (genom aktiva åtgärder) kan en anmälan göras till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

Undersöka och utreda

Rektor har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön på Mittuniversitetet. Rektor fördelar skriftligt ansvaret för arbetsmiljöuppgifterna vidare till respektive underställd chef med personalansvar. Detta betyder att det är närmast personalansvarig prefekt/chef som är ansvarig för att ett ärende om kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier hanteras korrekt.

Om en prefekt/chef får kännedom om att en medarbetare eller student, i samband med arbete eller studier, kan ha blivit utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier har prefekt/chef en skyldighet att utan dröjsmål agera för att motverka eskalerande hälsorisker. Prefekt/chef ska se till att undersöka omständigheterna samt dokumentera och i förekommande fall vidta och följa upp de åtgärder som krävs för att förhindra detta i framtiden (AFS 2015:4, AFS 2001:1, Diskrimineringslagen 2008:567).

5.1 En första undersökning och bedömning av ärende om kränkande särbehandling rörande medarbetare

När prefekt/chef får kännedom om att en medarbetare, i samband med arbete, kan ha blivit utsatt för kränkande särbehandling (där det i och med kränkningen finns risk för ohälsa eller exkludering), behöver en första undersökning göras för att ta reda på vad som har hänt. Detta för att få underlag till en första bedömning. Prefekt/chef tar ett enskilt samtal med den eller de parter som har blivit utsatta, dokumenterar samtalet noggrant och lämnar information om processens fortsättning till berörda parter.

Det är viktigt att den som hanterar ärendet, det vill säga undersöker och bedömer ett ärende som rör kränkande särbehandling, är oberoende och

neutral i förhållandet till de inblandade parterna. Annars finns en stor risk att problemet eskalerar. Därför bör jurist och/eller HR vara med och säkerställa oberoendet innan hanteringen av ärendet påbörjas av prefekt/chef.

Om det görs en bedömning i detta inledande skede att det inte handlar om kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier behöver de berörda få återkoppling på ett sakligt och respektfullt sätt.

5.1.1 Förstudie av ärenden

Om den första bedömningen visar ett fortsatt behov av att undersöka den uppkomna situationen är det lämpligt att gå vidare med en så kallad förstudie. En förstudie innebär att ytterligare mer fördjupade samtal genomförs med berörda parter. Förstudien bör genomförs av en extern oberoende part, på Mittuniversitetet i första hand företagshälsovården. Syftet med förstudien är att undersöka om det finns sakliga skäl att genomföra en systematisk utredning.

Om det görs en bedömning i detta skede att det inte handlar om kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier behöver de berörda få muntlig återkoppling på ett sakligt och respektfullt sätt.

5.1.2 Systematisk utredning vid misstanke om kränkande särbehandling

Innan genomförande av en utredning ska en riskbedömning genomföras för att säkerställa att åtgärden inte leder till försämrad arbetsmiljö och ohälsa för de inblandade och berörda. Riskbedömning görs enligt gällande rutiner för riskbedömningar i IA-systemet. En utredning ska genomföras respektfullt, sakligt och systematiskt där alla berörda måste få möjlighet att yttra sig. Den/de anklagade måste få möjlighet att bemöta de anklagelser som lämnats. Det är därför inte möjligt att ta emot anonyma uppgifter från någon. På Mittuniversitetet görs en utredning av extern part, i första hand den företagshälsovård som Mittuniversitetet har avtal med.

Syftet med att utreda en händelse där någon har upplevt sig utsatt för kränkande särbehandling är att få tillräckligt med information och kunskap om situationen.

5.2 Utredning om kränkande särbehandling rörande studenter

När prefekt/chef får kännedom om att en student, i samband med studier, kan ha blivit utsatt för kränkande särbehandling (där det i och med kränkningen finns risk för ohälsa eller exkludering), behöver en utredning av omständigheterna genomföras. AFS 2015:4 gäller inte för studenter, men vid Mittuniversitetet ska den i tillämpliga delar läggas till grund för hanteringen av ärenden om kränkande särbehandling som rör studenter. Prefekt/chef tar ett enskilt samtal med den eller de parter som har blivit utsatta och den eller de parter som påstås ha utsatt dem för kränkande särbehandling. Syftet med utredningen är inte i första hand att komma fram till om det förekommit kränkande särbehandling och vem som är ansvarig för det. Syftet är istället att få underlag för att kunna vidta åtgärder för att det oönskade ska upphöra.

I situationer där en student anmäler annan student eller medarbetare på lärosätet vänder sig prefekt/chef i första hand till Mittuniversitetets jurister för att få stöd i hanteringen av ärendet.

5.3 Undersökningsplikt utifrån AFS 2001:1

Att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön behöver alltid göras om prefekt/chef får kännedom om att en medarbetare eller student upplever sig utsatt för kränkande särbehandling eller mobbning. Även om arbetsgivaren efter ett enskilt samtal, förstudie eller utredning kommer fram till att det inte föreligger kränkande särbehandling utifrån ett arbetsmiljöperspektiv (AFS 2015:4), föreligger ändå en undersökningsplikt utifrån det systematiska arbetsmiljöarbetet (AFS 2001:1). Det betyder att ansvarig prefekt/chef för den verksamhet som har ohälsa eller risk för ohälsa är skyldig att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp arbetsmiljön i verksamheten, vilket ska dokumenteras och diarieföras.

5.4 Utredning om trakasserier och sexuella trakasserier

Om Mittuniversitetet får kännedom om att en medarbetare eller student upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier med koppling till någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen är universitetet skyldigt att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden (2 kap 3 § samt 2 kap 7 § diskrimineringslagen (2008:567)). Skyldigheten förutsätter att trakasserier har ett samband med universitetets verksamhet. Händelser som inträffar på fritiden omfattas därför inte av utredningsskyldigheten. Prefekt/chef för den verksamhet där de upplevda trakasserier förekommit ansvarar för att genomföra utredningen och att vidta skäliga åtgärder. Det är viktigt att den som utreder ett ärende är oberoende och neutral i förhållandet till de inblandade parterna. HR eller jurist bör kontaktas för stöd avseende utredningens utförande och innehåll.

5.5 Stöd till samtliga berörda parter

I en situation där anmälan om kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier har påtalats är det viktigt att samtliga berörda erbjuds stöd, såväl den/de utsatta som den/de anklagade. För medarbetare erbjuder Mittuniversitet stöd via Företagshälsovården och för studenter via Studenthälsan.

5.6 Information

Information till övriga utöver de direkt berörda parterna kan ibland bedömas vara nödvändigt för att minimera spekulationer och ryktesspridningar. Dock ska det noga övervägas i samförstånd med de inblandade vilka som behöver få information och vad den i så fall ska innehålla.

Åtgärder

Har kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier konstaterats, ska åtgärder för att stoppa detta och förhindra upprepning snarast sättas in. Vilka arbetsmiljöåtgärder som ska genomföras kan variera från fall till fall.

Kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier kan betraktas som misskötsamhet och kan därför efter utredning hänskjutas till personalansvarsnämnden (PAN) eller Statens ansvarsnämnd (SAN) samt i vissa fall disciplinnämnden för studenter. Personalansvarsnämnden och Statens ansvarsnämnd kan besluta om avsked, uppsägning, löneavdrag eller skriftlig varning. Disciplinnämnden för studenter kan besluta om varning eller avstängning.

Uppföljning

Efter avslutat ärende ska uppföljning ske inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet (undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp) för att säkerställa att genomförda åtgärder har haft önskad effekt, det ovälkomna beteendet upphört samt för att förebygga att liknande händelser inte inträffar i framtiden. Om det visar sig att problemen med kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier kvarstår, har åtgärderna inte varit tillräckliga. Ansvarig prefekt/chef behöver då göra ny riskbedömning och besluta om ytterligare åtgärder för att försöka få problemen ska upphöra, vilket ska dokumenteras och diarieföras.