


Vägledning för hantering av
Kränkande behandling
vid Linköpings universitet







Linköpings universitet (LiU) har en demokratisk värdegrund som bygger på mänskliga rättigheter och allas lika värde. LiU ska präglas av en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla medarbetare och studenter behandlas på ett respektfullt sätt och där det finns goda förutsättningar att verka och utvecklas.

Linköpings universitet accepterar under inga omständigheter att kränkande behandling, det vill säga kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering förekommer.

Denna vägledning bygger på gällande lagstiftning (främst Diskrimineringslagen 2008:567 och Organisatorisk och social arbetsmiljö – AFS 2015:4) och riktar sig till medarbetare och studenter för att:

- informera om begreppen kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering
- beskriva hur LiU hanterar ärenden av kränkande behandling
- ge stöd när en student eller medarbetare känner sig kränkt

Vi använder begreppet ”*kränkande behandling*” eller ”*kränkningar*” som samlingsbegrepp för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Du som har allmänna frågor kring kränkande behandling är välkommen att kontakta koordinatör för Lika villkor vid Linköpings universitet.

Vad menar vi med kränkande särbehandling?

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING definieras som handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare eller studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att den som kränkts ställs utanför arbets- eller studieplatsens gemenskap. Att kränka någon betyder att behandla en individ förnedrande i ord och/eller handling. Att bli särbehandlad innebär att bli behandlad annorlunda än de andra på ett omotiverat och orättvist sätt.

Mobbning är en form av kränkande särbehandling och innebär att någon, eller några, blir utsatt för trakasserier, kränkningar eller social exkludering vid upprepade, regelbundna tillfällen under en längre period av en eller flera personer och där den utsatte befinner sig i underläge.

Exempel på kränkande särbehandling är utfrysning, att systematiskt bli undanhållen information eller att bli kallad nedsättande namn.

För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet förekommer inom alla verksamheter. Det är först när konflikten förlorar sin prägel av ömsesidighet och glider över till handlingar som syftar till att skada, förnedra eller särbehandla någon som kränkande särbehandling föreligger.

Vad menar vi med diskriminering?

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av följande sju diskrimineringsgrunder:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Diskriminering är ett samlingsbegrepp för direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Exempel på diskriminering kan vara att en lärare inte tillåter förlängd tentamenstid för en student med dyslexi trots att studenten har visat intyg på att den är berättigad till det eller att en person med ett utländskt efternamn inte blir kallad på anställningsintervju trots bäst meriter.

BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET är en form av diskriminering som innebär att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Åtgärder för tillgänglighet kan handla om stöd, information eller kommunikation samt den fysiska miljön som exempelvis att ta bort trösklar eller att ge tillgång till undervisningsmaterial i anpassade format, till exempel talböcker. Vilka åtgärder som är skäliga avgörs genom en helhetsbedömning i varje enskilt fall.

TRAKASSERIER är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel på trakasserier kan vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, som att bli kallad nedsättande namn med koppling till sexuell läggning, kön eller religion.

Trakasserier kan också vara av sexuell natur, de kallas då för *sexuella trakasserier*.

Exempel på sexuella trakasserier kan, förutom kommentarer och ord, vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Vad är skillnaden mellan diskriminering och trakasserier?

Förutom de skillnader i definitionen av diskriminering och trakasserier som beskrivs ovan, är bedömningen av om det är diskriminering eller trakasserier även beroende av vem det är som utför handlingen.

Om det är någon som representerar LiU som utsätter en student för trakasserier räknas det som diskriminering enligt lagen. Detsamma gäller om en chef eller en person med arbetsledande roll utsätter en annan medarbetare för trakasserier.

En medarbetare som varken är chef eller har någon arbetsledande roll och som utsätter en annan medarbetare för ett beteende som kränker dennes värdighet och vars agerande har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, gör sig däremot skyldig till trakasserier. I detta fall gör sig alltså LiU inte skyldig till diskriminering på grund av den enskilde medarbetarens agerande. Det är dock LiU:s ansvar att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Detsamma gäller om en student utsätter en annan student för trakasserier. LiU gör sig alltså inte heller i detta fall skyldigt till diskriminering men måste utreda ärendet.

Vad händer när någon upplever sig vara utsatt för kränkande behandling?

Utgångspunkten vid LiU är att upplevda kränkningar ska hanteras så nära den berörda personen som möjligt, av närmaste chef med personalansvar eller, för student, av studierektor eller motsvarande. Alla medarbetare (med undantag för studievägledare och medarbetare på studenthälsan om tystnadsplikt gäller) har emellertid ansvar för att agera när de kommer i kontakt med en person som känner sig utsatt för kränkningar. Att agera kan exempelvis innebära att föra informationen vidare till ansvarig person. Alla studenter och medarbetare vid LiU ansvarar för att bidra till en inkluderande, god arbets- och studiemiljö.

Om en medarbetare eller student upplever sig vara utsatt för kränkningar i samband med verksamheten är det viktigt att veta hur processen ska hanteras och till vilka funktioner medarbetare respektive student kan vända sig. Varje situation är dock unik och därför måste även hanteringen anpassas efter omständigheterna i det enskilda fallet. Alla ärenden ska emellertid hanteras med respekt för samtliga inblandande och utifrån gällande lagstiftning.

Om någon upplever sig utsatt för kränkande behandling är det viktigt att situationen hanteras så snart som möjligt och det viktigaste är alltid att få de eventuella kränkningarna att upphöra.

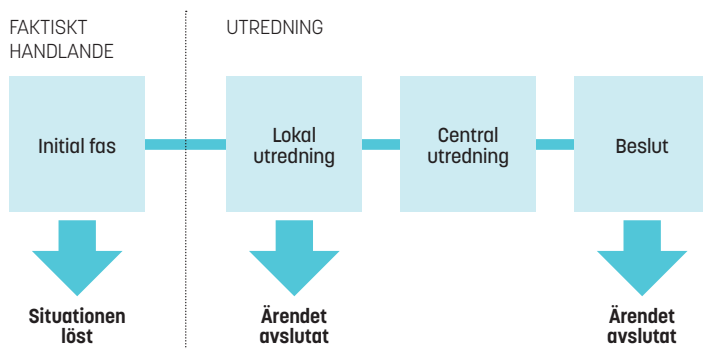
Oavsett hur det ovälkomna beteendet definieras och hur ärendet hanteras måste chef/studierektor eller motsvarande alltid agera för att möjliggöra att en god arbets- eller studiemiljö återupprättas för alla inblandade.

VAD ÄR EN UTREDNING?

Syftet med att utreda en händelse där någon har upplevt sig kränkt är att få tillräckligt med information och kunskap om situationen, så att ansvariga för den aktuella verksamheten kan bedöma vilka åtgärder som måste vidtas för att få kränkningarna att upphöra. Varje utredning genomförs med respekt för alla inblandade och med iakttagande av opartiskhet, saklighet och objektivitet. På följande sidor beskrivs hur en utredning kan genomföras.

Ärendehantering

- en schematisk sammanfattning



INITIAL FAS: En medarbetare får kännedom om att en medarbetare eller student upplever sig vara utsatt för kränkningar. Den som fått kännedom om situationen för informationen vidare till närmast ansvarig person alternativt om lämpligt undersöker vad som hänt. Vid behov vidtas åtgärder för att hantera situationen. Åtgärderna kan också behöva följas upp för att säkerställa att de gett önskad effekt. I många fall kan denna inledande faktiska hantering räcka för att omhänderta situationen utan några mer ingripande åtgärder.

LOKAL UTREDNING: Chef/studierektor (eller motsvarande), eller den som upplever sig vara utsatt, bedömer att den hantering som skett i den initiala fasen inte är tillräcklig och att en mer omfattande utredning är nödvändig. En sådan hantering kan exempelvis bestå av att frågor ställs till inblandade personer. Det kan också bli aktuellt att be andra personer än de som är direkt berörda om en beskrivning av den aktuella situationen. Mot bakgrund av vad som framkommer i utredningen vidtas eventuella åtgärder, som också ska följas upp. Om chef/studierektor bedömer att det handlar om allvarliga kränkningar eller är osäker på hur ärendet bäst bör hanteras ska kontakt tas med koordinator för Lika villkor.

CENTRAL UTREDNING: Om koordinator för Lika villkor, efter kontakt med chef/studierektor eller den som känner sig utsatt, bedömer att situationen är av allvarlig karaktär diskuterar koordinator för Lika villkor ärendet med HR-direktör och/eller biträdande universitetsdirektör samt chefsjurist. Berörda specialister beslutar i samråd huruvida ärendet ska utredas centralt eller av företagshälsovården på uppdrag av LiU, eller om det även fortsatt ska utredas och hanteras lokalt.

BESLUT: Mot bakgrund av den centrala utredningen fattar rektor beslut i ärendet. Ett rektorsbeslut är bara aktuellt efter att en central utredning har genomförts. Beslutet kan till exempel innebära:

- att inga ytterligare åtgärder ska vidtas
- att en polisanmälan ska göras
- att ärendet ska överlämnas till personalansvarsnämnd, Statens ansvarsnämnd eller disciplinnämnd för arbetsrättslig åtgärd (anställd) eller disciplinär åtgärd (student) gentemot en enskild
- att det uppdras åt närmaste verksamhetsansvarig eller chef att överväga och genomföra annan lämplig åtgärd.

Bra att veta om utredningen

STÖDPERSON

Oavsett om ett ärende utreds lokalt eller centralt finns det ofta behov av stöd, både för den som känner sig utsatt och den som utpekats som den som utsatt någon för kränkningar. En form av stöd kan vara att ta hjälp av en person som inte själv är inblandad i ärendet men som sätter sig väl in i omständigheterna i det aktuella fallet och som därför kan fungera som bollplank och vara närvarande till exempel vid samtal när ärendet utreds. En sådan stödperson kan exempelvis vara en studentkårsrepresentant, ett arbetsmiljöombud eller en facklig representant, eller någon annan som den utsatte eller utpekade själv föreslår. LiU ska alltid erbjuda möjligheten för inblandade personer att ta hjälp av en stödperson när ett ärende utreds.

KOMMUNIKATION

För att hanteringen av ett ärende ska bli så tydlig som möjligt och upplevas tillförlitlig av alla inblandade är det viktigt att både den som känner sig utsatt och övriga inblandade personer får löpande information om hur ärendet hanteras. Personer som kan tänkas vara i behov av råd och stöd ska även få information om vem man kan vända sig till.

DOKUMENTATION OCH OFFENTLIGHET

Den information som lämnas av en person som upplever sig vara utsatt för kränkningar ska behandlas med respekt och, så lång det är möjligt, utifrån personens egna önskemål. Samtidigt måste LiU som myndighet förhålla sig till gällande lagar om offentlighet och sekretess, som styr över vilka handlingar som är allmänna. Den dokumentation som tillhör ett ärende blir allmänna handlingar, vilket bland annat innebär att den kan begäras ut och att möjligheten att sekretessbelägga uppgifter är begränsad.

För den som upplever sig vara utsatt är det viktigt att känna till att en utredning av kränkande behandling bygger på aktiv medverkan från de inblandade och att det därför inte är möjligt att låta involverade parter vara anonyma. Om någon vill påtala missförhållanden utan att själv medverka eller namnge de personer som är inblandade får frågan istället hanteras på en generell nivå, exempelvis genom att chef/studierektor lyfter en allmän diskussion kring arbetsmiljöfrågor av liknande karaktär i den arbetsgrupp eller studentgrupp där problemen finns.

STUDENTER PÅ VERKSAMHETSFÖRLAGD UTBILDNING

När en student befinner sig på en arbetsplats som en del i sin utbildning så omfattas denne enligt lag av samma skydd avseende kränkande behandling som arbetsplatsens medarbetare. Det innebär att arbetsplatsens rutiner för hantering av ovanstående blir gällande och att närmsta chef på arbetsplatsen har arbetsmiljöansvar för studenten.

Studentens handledare på arbetsplatsen blir förste kontaktperson för studenten att kontakta om hen upplever sig vara utsatt för kränkande behandling. Studenten bör även kontakta sin handledare eller kursansvarig vid LiU och informera om sina upplevelser.

Vem ska jag vända mig till om jag upplever mig vara utsatt för kränkande behandling?

Medarbetare kan vända sig till:

- Närmaste chef eller prefekt
- HR-konsult
- Lokala fackliga representanter
- Arbetsmiljöombud
- Lika villkorsombud
- Koordinator för lika villkor
- Företagshälsovård

Studenter kan vända sig till:

- Studierektor eller programansvarig
- Lärare
- Studievägledare
- Studentkår
- Studerandearbetsmiljöombud
- Studenthälsan
- Koordinator för lika villkor

Den som upplever sig vara utsatt för kränkningar bör i första hand vända sig till någon i sin närhet, exempelvis närmaste chef eller HR-konsult (för anställd), undervisande lärare eller programansvarig (för student), för att situationen så snabbt som möjligt ska kunna hanteras. Både studenter och medarbetare kan dessutom alltid få råd av koordinator för Lika villkor kring frågor som rör kränkande behandling. Koordinator för Lika villkor kan också kontaktas i de fall där den som upplever sig vara utsatt anser att situationen inte hanteras på ett tillfredsställande sätt eller om hen av andra anledningar inte vill vända sig till någon i sin närhet. Koordinator för Lika villkor rådgör vid behov med HR-direktör och/eller biträdande universitetsdirektör samt chefsjurist som i samråd beslutar hur ärendet ska hanteras.

Några råd till dig som känner dig utsatt för kränkningar:

- Säg ifrån. Om det är möjligt, konfrontera personen. Om det är svårt att säga ifrån muntligt, skriv ett brev eller visa på annat sätt att och att du ogillar personens beteende
- Du har rätt att söka råd, stöd och information utan att uppge ditt namn
- Berätta för någon. Se kontaktlista ovan eller välj en annan person som du har förtroende för
- Anteckna tid och plats, vad som hände, vad som sades och hur du reagerade. Detta kan utgöra viktig dokumentation i en eventuell utredning
- Delta i den utrednings- och åtgärdsprocess som initieras av närmsta chef/studierektor och ta emot de stödinsatser som erbjuds dig

Linköpings universitet accepterar under inga omständigheter att kränkande behandling, det vill säga kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering förekommer.