

# Östersjöcentrums rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier

Fastställd 2021-01-12 Ledningsgruppen,

Syftet med detta dokument är att klargöra rutinen vid misstanke om trakasserier och sexuella trakasserier.

## Vad är trakasserier?

Trakasserier kan vara att du känner dig utsatt för kränkande behandling som har samband med din etniska tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning eller ålder.

Eller att du känner dig utsatt för kränkande behandling av sexuell natur, med andra ord sexuella trakasserier.

Som anställd har du skyldighet att vidta åtgärder vid trakasserier från både studenter och andra anställda.

Om trakasserier har förekommit ska universitetet vidta åtgärder för att förhindra att trakasserierna fortsätter.

## Vad kan du göra om du blir utsatt

- Informera den som utsätter dig för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier om att du upplever dig kränkt och att du vill att beteendet upphör. Du kan också be någon du har förtroende för att prata med den du känner dig kränkt eller trakasserad av.
- Anteckna tid och plats, vad som hände, vad som sades och hur du kände. Sådana anteckningar kan vara bra att ha vid en eventuell utredning.
- Berätta om vad som hänt för någon som du har förtroende för.
- Informera Föreståndare, någon annan chef eller personalavdelningen så fort som möjligt. Det är viktigt att lösa situationen snabbt.

## Om du vill ha råd och stöd

- Om du vill söka råd och stöd utan att en utredning påbörjas, kan du vända dig till skyddsombud, facklig organisation eller företagshälsovården.

## SU och ÖC skyldighet att utreda

När en chef vid universitetet får kännedom om att en medarbetare upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska vi utreda omständigheterna. Vi är också skyldiga att i förekommande fall vidta åtgärder som förhindrar fortsatta kränkningar.

- Institutionen utreder kränkande särbehandlingar.
- Personalavdelningen utreder trakasserier och sexuella trakasserier. Chefen för personalavdelningen beslutar efter samråd med rektor, om eventuella åtgärder som utredningen föranleder.

Om du anmäler trakasserier eller sexuella trakasserier eller om du medverkar i en utredning om sådana får du, enligt diskrimineringslagen, inte bli bestraffad eller utsättas för negativa åtgärder (repressalier).

## Rutin på Östersjöcentrum vid kränkande särbehandling

- När någon får kännedom om att någon på Östersjöcentrum upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska den omgående underrätta Föreståndaren eller annan chef om detta.
- Föreståndaren utreder såvida inte den drabbade motsäger sig detta.
- En utredning skall snarast påbörjas, absolut senast 30 dagar efter man fått kännedom om detta.
- Steg 1 - Enskilda samtal skall hållas med inblandade parter. Samtalen ska dokumenteras kortfattat. Ärendet ska hanteras skyndsamt och konfidentiellt.
  - Ta den drabbades situation på allvar.
  - Visa respekt för de inblandade.
  - Ställ frågor för att få klarhet i vad som har hänt.
  - Berätta för den utsatte hur rutinen ser ut och vad du kan göra för att hindra att eventuellt diskriminerande handlingar fortsätter.
  - Kontrollera det dokumenterade med den du haft samtalet med.
  - Koppla skyndsamt in ansvarig person eller hänvisa till lämplig kontaktperson om du själv inte kommer hantera ärendet.
- Steg 2 - Den som fortsatt hanterat ärendet ska skapa sig en egen bild av situationen genom att tala enskilt både med den som har utsatts och den som ska ha utsatt.
  - Diskutera alternativen för fortsatt handling med den utsatte. Beskriv vilka personer och instanser som kan hjälpa den drabbade.
  - Dokumentera vad som sägs och hur ni ska gå vidare. Kontrollera att du och den drabbade är överens om det du dokumenterat.
  - Förhindra att skvaller och gruppbildningar uppstår i personalgruppen som kan medföra till exempel mobbning eller utstötning.
- Föreståndaren ska följa upp ärendet med den anmälade parten inom 1 månad, för att försäkra sig om att beteendet har upphört. Om så inte är fallet ska universitetets Jämlikhetssamordnare kontaktas för vidare åtgärder.

## Uppföljning

Den berörda institutionen ska under lång tid försäkra sig om att det kränkande beteendet har upphört.

Om du är missnöjd med utredningsarbetet eller universitetets ställningstagande kan du kontakta Diskrimineringsombudsmannen, DO.

Företagshälsovården kan hjälpa till om de inblandade i utredningen har ytterligare behov av stöd och hjälp.

### **Kontaktuppgifter till ledningen på Östersjöcentrum:**

Föreståndare Tina Elfving, tfn 08-16 17 27, tina.elfwing@su.se

Vetenskaplig ledare, Christoph Humborg, tfn 08-674 76 68, christoph,humborg@su.se

Chef för BNI, Bo Gustafsson, tfn 08-674 75 93, bo.gustafsson@su.se

Policychef, Gun Rudquist, tfn 08-16 45 24, gun.rudquist@su.se

Gruppchef Askö, Eva Lindell, tfn 08-5537 8561, eva.lindell@su.se

Befälhavare och chef över Electra, Thomas Strömsnäs, tfn 08-5537 8584, thomas.stromsnas@su.se

### **Skyddsombud**

Nastassja Ekelöf, tfn. 08-16 17 42, nastassja.ekelof@su.se

Erik Smedberg, tfn. 08-674 77 43, erik.smedberg@su.se

Mattias Murphy, tfn. 08-5537 8582, mattias.murphy@su.se

### **Företagshälsovården Feelgood**

Feelgoods citymottagning finns på

Grev Turegatan 34 (T-bana: Stadion eller Östermalmstorg)

tfn 08-676 82 00, måndag–fredag kl. 08.00–17.00.

---

### **Läs mer på SU medarbetarwebben:**

[Arbetsmiljö och lika villkor på Stockholms universitet](#)