Trakasserier och kränkande särbehandling

Stockholms universitet

Produktion: Personalavdelningen, Studentavdelningen, Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor och Matador kommunikation.
Illustrationer: Jan Ed.
Tryck: Ark-Tryckaren, 2015.

Inledning

Stockholms universitet ska präglas av en god arbets- och studiemiljö. Alla anställda och studenter ska bemötas likvärdigt och på ett respektfullt sätt.

Vid Stockholms universitet ska vi tillsammans värna om vår arbets- och studiemiljö. En god arbets- och studiemiljö ger förutsättningar för utvecklad kreativitet och för goda arbets- och studieresultat.

Kränkande särbehandling, trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund eller sexuella trakasserier är oacceptabla och ska inte förekomma vid Stockholms universitet. Såväl kränkande särbehandling som trakasserier och sexuella trakasserier hotar den drabbades arbetsglädje och möjligheter till framgång i arbete respektive studier. Så snart universitetet får kännedom om att någon är utsatt ska åtgärder omedelbart vidtas.

Med denna broschyr vill Stockholms universitet informera om

- vad kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier kan vara,
- vad du kan göra om du eller någon annan blir utsatt,
- vilket ansvar universitetet har,
- vad den som utsätter någon för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier riskerar.

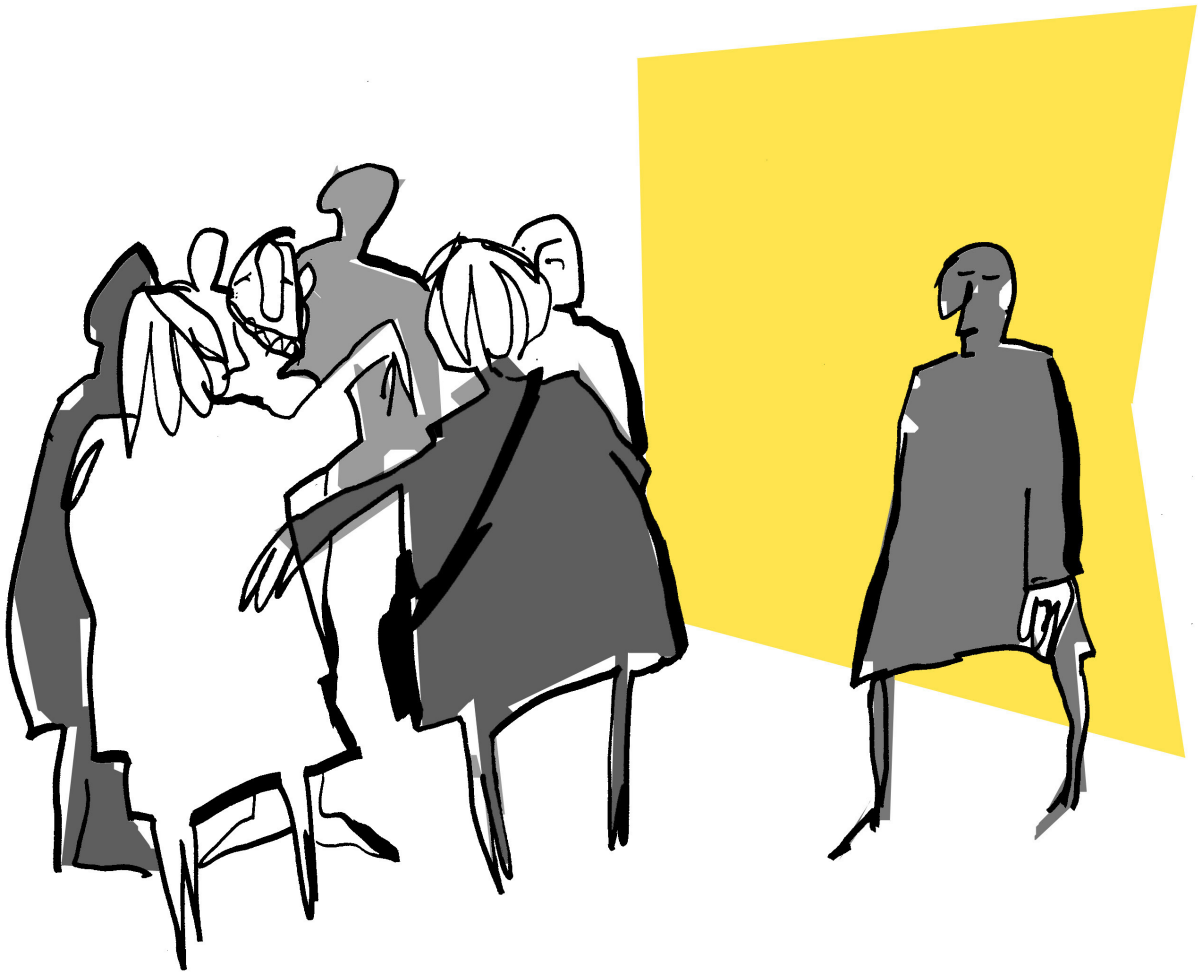
Astrid Söderbergh Widding
Rektor

Vad är kränkande särbehandling?

I alla organisationer förekommer tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetssvårigheter men kränkande särbehandling – eller mobbning – handlar inte om sådana tillfälliga konflikter.

Kränkande särbehandling definieras som återkommande klandervärda eller negativa handlingar som riktas mot enskilda personer och som kan leda till att den som utsätts hamnar utanför gemenskapen (AFS 1993:17). Det kan till exempel handla om medvetna förolämpningar, nedvärderande bemötande, utfrysning, undanhållande av information, förföljelse eller hot.

När kränkande särbehandling förekommer riskerar såväl enskilda personer som hela arbetsgrupper att påverkas negativt, både på kort och på lång sikt. Den som utsätts för kränkande särbehandling riskerar fysisk och psykisk ohälsa, minskad självkänsla, lägre arbets- eller studieprestationer. Konsekvenser för arbetsgrupper kan vara minskad effektivitet, personalomsättning eller sjukfrånvaro.



Vad är trakasserier?

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier kan vara när en person utsätter en annan för till exempel uttalanden om dennes utseende eller beteende. Det kan också handla om texter, bilder eller gester som anspelar på någon av diskrimineringsgrunderna och som upplevs som kränkande och oönskade. Någon kanske till exempel uttalar sig på ett nedvärderande, förlöjligande eller generaliserande sätt om ”kvinnliga”, ”homosexuella” eller ”asiatiska” egenskaper.

Trakasserierna är särskilt allvarliga när någon överordnad, till exempel en chef, handledare eller lärare, trakasserar en person i beroendeställning, till exempel en anställd eller en student.

Det är den som utsätts som avgör vad som upplevs vara kränkande. Ett beteende kan alltså uppfattas som trakasserier av en person medan en annan inte alls upplever det så. Den som trakasserar måste också ha insikt om att beteendet är oönskat och kränkande. Därför är det viktigt att den som upplever sig som utsatt säger ifrån. Ibland är det dock uppenbart att personen som trakasserar borde ha förstått att den gör sig skyldig till ett oönskat beteende och då behövs inget klargörande för att det ska bedömas som trakasserier.

De sju diskrimineringsgrunderna (SFS 2008:567)

- Kön. Juridisk kvinna eller man eller den som avser ändra könstillhörighet.
- Könsöverskridande identitet eller uttryck. Att någon inte identifierar sig som kvinna eller man, eller genom till exempel sin klädsel ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- Etnisk tillhörighet. Nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- Religion eller annan trosuppfattning. Religiös tro och trosuppfattning som till exempel buddism eller ateism.
- Funktionsnedsättning. Varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av funktionsförmågan, beroende på skador eller sjukdomar som fanns vid födseln, som uppstått senare eller förväntas uppstå.
- Sexuell läggning. Homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- Ålder. Uppnådd levnadslängd.

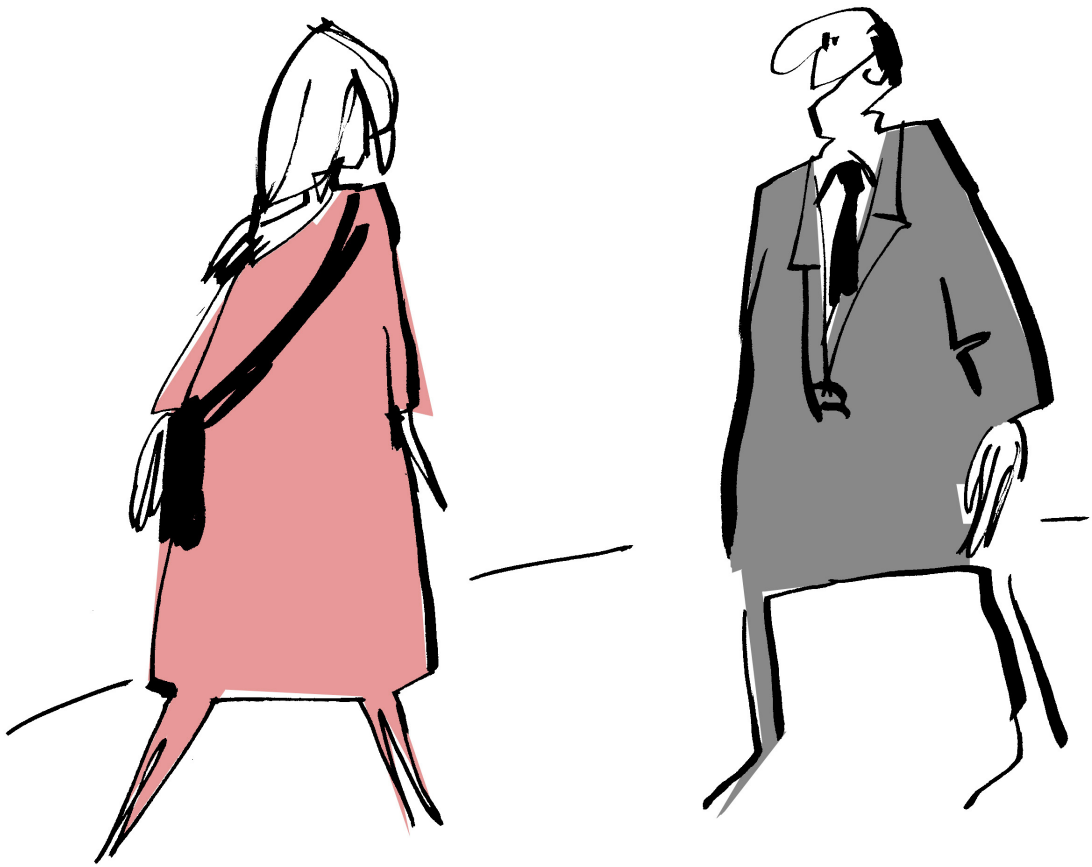
PSST!
HUR SER EN HETERO-
SEXUELL UT?

Vad är sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier definieras i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om oönskade beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, bilder eller jargonger som är sexuellt anspelande och som upplevs som kränkande.

Både kvinnor och män kan bli utsatta för sexuella trakasserier och både kvinnor och män kan utsätta andra för sexuella trakasserier. Men det vanligaste är att män utsätter kvinnor. Trakasserierna är särskilt allvarliga när någon överordnad, till exempel en chef, handledare eller lärare, trakasserar en person i beroendeställning, till exempel en anställd eller en student.

Det är den som utsätts som avgör vad hon eller han anser vara kränkande. Ett beteende kan alltså uppfattas som sexuella trakasserier av en person medan en annan inte alls upplever det så. Den som trakasserar måste också ha insikt om att beteendet är kränkande och därför är det viktigt att den som upplever sig som utsatt säger ifrån. Ibland är det dock uppenbart att den som trakasserar borde ha förstått att han eller hon gör sig skyldig till ett oönskat beteende och då behövs inget klargörande för att det ska bedömas som sexuella trakasserier.



Sexuella trakasserier kan handla om oönskade beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, bilder eller jargonger som är sexuellt anspelande.

Du som är student

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 som 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 en anställd vid institutionen eller Studentavdelningen 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 studentkåren eller till Studenthälsan.

Stockholms universitet är skyldiga att utreda

När någon anställd får kännedom om att en student upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuellt trakasserier i samband med studierna ska vi utreda omständigheterna. Vi är också skyldiga att i förekommande fall vidta åtgärder som förhindrar fortsatta kränkningar.

- En anställd eller en ansvarig vid institutionen ska så diskret som möjligt ta reda på vad som har hänt, till exempel genom att tala med de inblandade. Därefter kontaktas jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen.
- Institutionen utreder kränkande särbehandling.
- Studentavdelningen utreder trakasserier och sexuella trakasserier. Chefen för Studentavdelningen 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).

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.

Du som är anställd

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 som 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 din prefekt, 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.

Stockholms universitet är skyldiga 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 särbehandling.
- 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).

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.

Vad riskerar den som utsätter någon för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier?

Om Stockholms universitet, efter en utredning, kommer fram till att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier har förekommit ska berörd institution se till att förhindra att dessa handlingar fortsätter.

Om en anställd har utsatt en annan anställd eller en student för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier riskerar den anställde att få en varning, att bli omplacerad eller vid allvarliga fall att bli uppsagd.

Om en student har utsatt en annan student eller en anställd vid universitetet för trakasserier eller sexuella trakasserier riskerar studenten att få en varning eller att bli avstängd från studierna i upp till sex månader.

Stockholms universitet, 106 91 Stockholm
Kontakt: info@su.se **Telefon:** 08-16 20 00
su.se

Stockholms universitet