

Riktlinjer och ärendehantering vid misstanke om kränkande särbehandling vid Röda Korsets Högskola.

Fastställd av HR-chef 2018-12-21

Röda Korsets Högskola tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling och accepterar inte att sådant förekommer i verksamheten. Denna riktlinje och ärendehantering vid misstanke om kränkande särbehandling vänder sig både till studenter och anställda vid Röda Korsets Högskola (RKH).

Att studera och arbeta vid högskolan ska upplevas som positivt, utvecklande och trivsamt och det är allas ansvar att värna om en god arbetsmiljö.

Varje anställd och student har ett eget ansvar för att i det vardagliga mötet med kollegor och studenter, behandla var och en med respekt samt att främja en trygg och fördomsfri arbets- och studieplats, fritt från diskriminering och trakasserier.

RKH främjar lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, funktionsvariationer, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder, respektive förebygger trakasserier enligt diskrimineringslagen (2008:567) för studenter och sökande.

För anställda så har arbetsgivaren det yttersta ansvaret i arbetet med arbetsmiljön. I detta ingår att på ett systematiskt sätt utreda och undersöka arbetsförhållanden och motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling, samt vidta åtgärder vid behov.

Om du som student/forskarstuderande blir utsatt för kränkande särbehandling.

- Tydliggör för personen som genomfört handlingen att du blev illa berörd och att beteendet/ handlingen inte var acceptabel. Du kan även be en annan person som du har förtroende för att tala med den som genomfört handlingen.
- Dokumentera händelsen och dina reaktioner och känslor. Spara sms, e-post och annan dokumentation som kan utgöra underlag för vidare utredning.
- Behöver du råd och stöd i hur du ska hantera ärendet kan du ta kontakt med programansvarig eller studievägledare för att få råd och stöd. Det är viktigt att veta att högskolan inte får utsätta dig för någon form av repressalier vid en anmälan.
- Du kan även vända dig till Studentkåren, vid RKH, för att få råd och stöd. Studentkåren kan även agera som ombud och hjälpa till i ditt ärende. Kopplat till kåren finns ett studentombud, som även är studentskyddsombud. Ombudet är en student som fungerar som en länk mellan studenter och högskolans personal. Studentombudet är även en samtalspartner du kan kontakta om du upplever att du blivit illa behandlad av andra studenter, personal vid högskolan eller under den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU).

- Studenthälsan <http://www.ki.se/studenthalsan> (som även har tystnadsplikt) har kurator och psykolog som kan ge dig råd och stöd.

Om en händelse skulle uppstå vid VIL/VFU finns det en överenskommelse med SLL om hur detta ska hanteras som finns att läsa om på RKH hemsida.

Om händelsen regleras av Diskrimineringslagen har du möjlighet att göra en anmälan direkt till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Den anmälan ska vara skriftlig och inlämnas i nära anslutning till händelsen.

Vid övriga frågor om jämställdhet eller jämlikhet kan du vända dig till jämlikhetsnämnden som består av anställda och studentrepresentant. Jämlikhetsnämndens representanter finns redovisade på RKH hemsida.

Ärendehantering vid misstanke om kränkande särbehandling

Steg 1 - Ett samtal genomförs med dig som känner dig utsatt tillsammans med programansvarig. I samtalet går ni igenom händelsen och om det föreligger misstanke om att händelsen påverkar studiemiljön/arbetsmiljön negativt eller att det kan vara fråga om diskriminering så är högskolan skyldig att utreda detta vidare. Om du behöver ytterligare någon form av stöd i form av samtal med studenthälsan så stäms detta av under samtalet.

Steg 2 När händelsen behöver utredas så kopplas studievägledare in och tillsammans med programansvarig ska utredningen inledas skyndsamt och utföras opartiskt. Samtliga inblandade i ärendet ges möjlighet att redogöra för det inträffade och delta i utredningen, som görs under sekretess. Återkoppling till dig och övriga inblandade sker kontinuerligt under utredningens gång.

Steg 3 Om utredningen visar att trakasserier eller andra kränkningar skett görs en åtgärdsplan för att säkerställa att inte diskrimineringen/kränkningarna fortgår. Åtgärderna kan variera och kan inkludera klagoräpande samtal. Rektor är vid behov delaktig i utredningen och i utformningen av aktiva åtgärder till följd av händelsen. Om det är en student som utsatt en annan student kan ärendet behandlas i disciplinnämnden.

I åtgärdsplanen ingår uppföljning och utvärdering av aktiviteterna i åtgärdsplanen.

Om du som anställd blir utsatt för kränkande särbehandling.

- Tydliggör för personen som genomfört handlingen att du blev illa berörd och att handlingen/beteendet inte var acceptabel. Du kan även be en annan person som du har förtroende för att tala med den som genomfört handlingen.
- Dokumentera händelsen och dina reaktioner och känslor. Spara sms, e-post och annan dokumentation som kan utgöra underlag för vidare utredning.
- Behöver du råd och stöd i hur du ska hantera ärendet kan du ta kontakt med din chef, alternativt HR-chef.
- Du kan även vända dig till våra skyddsombud eller till företagshälsovården Feelgood, <http://feelgood.se> för att få råd och stöd av någon utomstående.

Om händelsen regleras av Diskrimineringslagen har du möjlighet att göra en anmälan direkt till Diskrimineringsombudsmannen (DO). Den anmälan ska vara skriftlig och inlämnas i nära anslutning till händelsen.

Ärendehantering vid misstanke om kränkande särbehandling

Steg 1 I samtalet går ni igenom händelsen och om det föreligger misstanke om att händelsen påverkar arbetsmiljön negativt eller om det kan vara fråga om diskriminering så är högskolan skyldig att utreda detta vidare. Om du behöver ytterligare någon form av stöd i form av samtal med företagshälsovården så stäms detta av under samtalet.

Steg 2 När händelsen behöver utredas så kopplas HR-chefen in och tillsammans med närmaste chef ska utredningen inledas skyndsamt och utföras opartiskt. Samtliga inblandade i ärendet ges möjlighet att redogöra för det inträffade och delta i utredningen, som görs under sekretess. Återkoppling till dig och övriga inblandade sker kontinuerligt under utredningens gång.

Steg 3 Om utredningen visar att trakasserier eller andra kränkningar skett görs en åtgärdsplan utarbetas för att säkerställa att inte diskrimineringen/kränkningarna fortgår.

Rektor är vid behov delaktig i utredningen och i utformningen av aktiva åtgärder till följd av händelsen. Åtgärderna kan vara variera och kan inkludera klagorande samtal eller skriftligt förtydligande om åligganden i anställningen, disciplinpåföljd i form av varning eller omplacering.

I åtgärdsplanen ingår uppföljning och utvärdering av aktiviteterna i åtgärdsplanen.

Definitioner

Kränkande särbehandling definieras av arbetsmiljöverket som ”Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (AFS 2015:4). Om handlingarna upprepas och pågår under en längre tid kan de utvecklas till mobbning.

Kränkande särbehandling ska inte förväxlas med tillfälliga konflikter och samarbetsproblem som uppstår på arbetsplatser och som oftast grundar sig i meningsskiljaktigheter kring en sakfråga.

Kränkande särbehandling innefattar diskriminering som kan vara direkt eller indirekt, innefatta bristande tillgänglighet eller som kan ta form i trakasserier eller i sexuella trakasserier.

Diskriminering innebär en kränkning eller ett missgynnande som har ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariationer, sexuell läggning och ålder.

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Med detta avses sexuella trakasserier en bredare definition av begreppet och inkluderar även handlingar som inte enbart är av direkt sexuell natur, utan kan, utöver dessa, vara andra påträngande handlingar, såsom beröringar, blickar, förlöjliganden, med mera. Det är viktigt att notera att det är endast den utsatta personen som kan avgöra vad som är påträngande och inte. (Diskrimineringslagen, 2014: 958)

Trakasserier: 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. (Diskrimineringslagen, 2014: 958)

Det är den som upplever sig vara utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande.