

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

Inledning

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 medarbetare 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 medarbetare 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 har tillsammans med SRK en uppförandekod som ska efterföljas av både medarbetare och studenter.

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 medarbetare 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. Samma regler gäller för de studenter som studerar vid högskolan.

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 studentkåren och/eller studierektor för att få råd och stöd
- Du kan även vända dig till Studentkåren (rkhs@rkh.se), vid RKH, för att få råd och stöd. Studentkåren kan även agera som ombud och hjälpa till i ditt ärende.
- Studenthälsan <http://www.ki.se/studenthalsan> (som även har tystnadsplikt) har kurator och psykolog som kan ge dig råd och stöd.
- Du kan skriva en anmälan till avvikelshantering så går ärendet vidare till studierektor som ska hantera ärendet. <https://www.rkh.se/om-oss/anmala-en-avvikelse/>
- Det är viktigt att veta att högskolan inte får utsätta dig för någon form av represalier vid en anmälan.

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.

<https://www.rkh.se/om-oss/anmala-en-avvikelse/>

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 arbetsmiljö- och likabehandlingsrådet som består av medarbetare på RKH och studentrepresentant. Arbetsmiljö- och likabehandlingsrådet representerar och finns redovisade på RKH hemsida.

Ärendehantering vid misstanke om kränkande särbehandling

Skriv en anmälan i avvikelshanteringen – <https://www.rkh.se/om-oss/anmala-en-avvikelse/>
Anmälan går vidare till den chef eller funktion som ska omhänderta ärendet.

Steg 1 - Samtal genomförs om händelsen med den som känner sig utsatt tillsammans med studierektor. 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 Om händelsen ska utredas, involveras även studie- och yrkesvägledare in och tillsammans med studierektor ska utredningen utföras skyndsamt och 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 klagor och 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 medarbetare 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, Previa för att få råd och stöd av någon utomstående.
- Du kan skriva en anmälan till avvikelshantering så går ärendet vidare till den chef som ska hantera ärendet.

<https://www.rkh.se/om-oss/anmala-en-avvikelse/>

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 du som är utsatt tillsammans med chef, 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 Previa så stäms detta av under samtalet.

Steg 2 Om samtalet resulterat i att händelsen ska utredas så involvera även HR-chefen in. 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 utarbetas en åtgärdsplan 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 variera och inkludera klargörande samtal eller skriftligt förtydligande om åligganden i anställningen, en erinran eller omplacering. I åtgärdsplanen ingår uppföljning och utvärdering av aktiviteterna i åtgärdsplanen.

Visselblåsarfunktion

Den 17 december 2021 träder en ny lag i kraft som innebär att EU:s så kallade visselblåsardirektiv införlivas i svensk lagstiftning. Den nya lagen gäller i all privat och offentlig verksamhet och ersätter dagens visselblåsarlagen. Lagen är tänkt att stärka skyddet för visselblåsare på flera sätt - bland ska visselblåsares identitet omfattas av sekretess och alla arbetsgivare med 50 eller fler anställda ska ha kanaler för att rapportera om missförhållanden.

Gemensam uppförandekod

Uppförandekoden bygger på Internationella rödakors- och rödahalvmånefederationens Code of Conduct och innehåller tolv punkter som man som rödakorsare förväntas sätta sig in i och följa. Uppförandekoden innehåller också anvisningar om så kallad visselblåsning och om en därtill hörande visselblåsarfunktion med uppgift att hantera ärenden rörande missförhållanden av olika slag.

I uppförandekoden framgår att det kan till exempel vara sådant som påverkar enskildas hälsa och liv, stora brister i säkerheten eller olika former av diskriminering eller trakasserier. Det kan också handla om exempelvis mutor, korruption eller ekonomisk brottslighet. Om du blir utsatt för något, eller har misstankar om missförhållanden av detta slag ska de alltid anmälas via visselblåsarfunktionen.

Visselblåsarfunktionen administreras av en extern part, revisionsbolaget PwC, för att säkerställa visselblåsarens anonymitet samt för att säkerställa att ärenden når och följs upp av

Röda Korsets Högskolas visselblåsargrupp. PwC avidentifierar namn på visselblåsaren innan ärendet vidarebefordras krypterat till respektive organisations visselblåsargrupp, som beslutar om hur ärendet fortsatt ska hanteras.

Visselblåsargruppen på Röda Korsets Högskola består av HR-chef, Förvaltningschef, Kvalitets-samverkanstrateg samt en ledamot från högskolestyrelsen.

Visselblåsargruppen rapporterar till rektor, eller i de fall som det bedöms som olämpligt att rapportera till rektor, till högskolestyrelsens ordförande.

En rapport ska årligen lämnas till högskolestyrelsen för att återrapportera gruppens arbete samt redovisa uppgifter om antal inkomna ärenden, ärendenas art, samt status på eventuella pågående utredningar.

Omhändertagande av inkommet visselblåsarärende

HR-chef är den som mottager ärendet genom visselblåsarfunktionen och delger övriga i visselblåsargruppen.

Därefter görs en handlingsplan för omhändertagandet beroendes på ärendets karaktär.

Om anmälan inte gjorts anonym kommer den person som gjort anmälan, att informeras om att ärendet kommit till högskolan och vad som kommer att hända i det enskilda ärendet.

Efter avslut förvaras ärendet och handlingsplanen hos HR.

Mer information och hur du anmäler finns att ta del av i uppförandekoden:

https://www.rkh.se/globalassets/rkh/dokument/styrdokument-och-policydokument/svenska-roda-korsets-uppforandekod_210524.pdf

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 meningskiljaktigheter 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.