Rektor

Rektorsbeslut

Nr 15/07 2007-01-26 Dnr C2007/40

Ärende: Rutiner och åtgärder vid trakasserier och annan kränkande behandling

Handläggare: Kent Åsenlöf

Bakgrund

Syftet med detta dokument är att tydliggöra hur förekommande fall av trakasserier och annan kränkande behandling av student eller arbetstagare skall hanteras och åtgärdas av universitetet.

För att förebygga och förhindra förekomst av trakasserier och annan kränkande behandling krävs att alla, både personal och studenter har goda kunskaper och insikter om sådant beteende. Om det ändå skulle förekomma skall universitetet omgående hjälpa den drabbade och vidta lämpliga åtgärder för att se till att trakasserierna upphör. För detta behövs god beredskap, tydliga hanteringsriktlinjer och fungerande rutiner.

Rutinerna har diskuterats i flera forum för att på bästa sätt förankras i organisationen. Direkta samtal har förts med studentkåren och kommittén för jämställdhet och mångfald. Dokumentets har också skickats ut till de olika personalorganisationerna för synpunkter samt till de angivna kontaktpersonerna som finns i dokumentet sid 7. Inkomna synpunkter har diskuterats och relevanta ändringar har gjorts. Dokumentet överlämnas nu till rektor för beslut.

MBL-information/
Förhandling: Information via e-post

Beslut

Rektor beslutar att fastställa rutiner och åtgärder vid trakasserier och annan kränkande behandling. Rutinerna bifogas till rektorsbeslutet som en bilaga.

Kerstin Norén

Kent Åsenlöf

Kopia av beslutet utsänt till;
- Diariet
- Universitetsledningen
- Studentkåren
- Mångfalds och jämställdhetskommittén
- Avdelningschefen

Beslutet anmäls till Universitetsstyrelsen: Nej

- Skickas senare

Rutiner och åtgärder vid trakasserier och annan kränkande behandling

Karlstads universitets policy rörande trakasserier* och annan kränkande behandling

Vår miljö och vårt arbetssätt vid Karlstads universitet skall kännetecknas av öppenhet, närhet, respekt och omtanke. Goda arbetsförhållanden innebär att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning inte förekommer. Detsamma gäller andra former av kränkande behandling. Vid Karlstads universitet skall ingen student eller arbetstagare, eller annan person som universitetet anlitar i sin verksamhet, utsätta en student, en sökande till högskolestudier, en arbetstagare eller en arbetssökande för trakasserier eller annan kränkande behandling. För att förebygga och förhindra förekomst av trakasserier och annan kränkande behandling krävs att alla, både personal och studenter har goda kunskaper och insikter om sådant beteende och handlande och att detta inte är tillåtet vid universitetet. Om det ändå skulle förekomma skall universitetet omgående hjälpa den drabbade genom att sätta sig in i vad som hänt och vidta lämpliga åtgärder för att se till att trakasserierna upphör. För detta behövs god beredskap, tydliga hanteringsriktlinjer och fungerande rutiner. (Policy och mål, 2006-06-12)

*Med trakasserier avses kränkningar som har samband med könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning samt kränkningar som är av sexuell natur (sexuella trakasserier, sexistiskt språkbruk och symbolbruk).

Syfte med detta dokument och utgångspunkt

Syftet med detta dokument är att tydliggöra hur förekommande fall av trakasserier och annan kränkande behandling av student eller arbetstagare skall hanteras och åtgärdas av universitetet. Förekomst skall förebyggas och förhindras så långt det är möjligt. Hur det arbetet skall gå till och vad som skall göras för att ge resultat framgår av dokumenten "Policy och mål för likabehandlingsarbete vid Karlstads universitet 2006 – 2009", dnr C2006/259 (2006-06-12--13) och av "Handlingsplan för likabehandlingsarbete för studenter och personal 2006" (Dnr C2006/259)

Frihet från trakasserier och annan kränkande behandling – en mänsklig rättighet

Trakasserier och annan kränkande behandling är företeelser i samhället som förekommer trots att vi varken vill eller tycker att det skall vara så.

Att bli värdigt behandlad oavsett vem du är, hur du ser ut eller var du kommer ifrån är en mänsklig rättighet. Sverige har ratificerat de flesta konventioner om mänskliga rättigheter som utarbetats inom ramen för bland annat FN och Europarådet. De mänskliga rättigheterna återspeglas också i stora delar av det svenska rättsystemet. För att garantera att rättigheterna iakttas - och för att beivra kränkningar - har staten utfärdat specifika lagar och föreskrifter för samhällets olika aktörer. För rättigheten att bli lika behandlad och inte diskriminerad eller trakasserad på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning finns särskild lagstiftning. Utbildningsanordnare och arbetsgivare är två samhällsaktörer som har ett särskilt ansvar för att tillse att dessa rättigheter tillgodoses inom sina verksamheter. Det uttrycks dels i lagen om likabehandling av

studenter i högskolan (allmänt kallad likabehandlingslagen),(2001:1286, Svensk författningssamling (SFS)) och dels i följande lagar som gäller för arbetslivet:

- jämställdhetslagen (1991:433, Svensk författningssamling (SFS))
- lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130, Svensk författningssamling (SFS))
- lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder (1999:132, Svensk författningssamling (SFS)) och
- lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133, Svensk författningssamling (SFS)).

Arbetsgivare har ansvar för att i sina verksamheter också motverka *kränkande behandling* som inte är kopplat till en diskrimineringsgrund, t.ex. mobbing eller annat klandervärt uppträdande. Det framgår av de särskilda föreskrifterna "Kränkande särbehandling i arbetslivet" (AFS 1993:17) som *Arbetarskyddsstyrelsen* (nuvarande *Arbetsmiljöverket*) utarbetade 1993 med stöd av arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Dessa föreskrifter omfattar även studenter i högskolan.

Trakasserier och kränkande behandling
Begreppet **trakasserier** används i ovan nämnda lagar i betydelsen: ett uppträdande som kränker en persons värdighet när de kan kopplas till någon av följande diskrimineringsgrunder:

a) könstillhörighet
b) etnisk tillhörighet
c) religion eller annan trosuppfattning
d) funktionshinder
e) sexuell läggning eller
f) när trakasserierna är av sexuell natur (sexuella trakasserier).

Begreppet **kränkande behandling** kan ses som ett samlingsbegrepp för alla andra former av uppträdande som av den/de drabbade betraktar som ovälkommet och värdighetskränkande men som inte kan kopplas till någon av nämnda diskrimineringsgrunder. Det närbesläktade begreppet kränkande särbehandling definieras av *Arbetsmiljöverket* på följande sätt:

> *Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.*

Det finns anledning att hålla isär dessa båda begrepp med anledning av att trakasserier även kan klassas som diskriminering dvs. vara en form av myndighetsutövning som är förbjuden enligt lag. Närmare besked om när diskriminering är förbjudet anges i respektive lag samt i bilaga till "Universitetets policy och mål för likabehandlingsarbete bland studenter och arbetstagare 2006 – 2009" (Dnr C2006/259).

Universitetets ansvar och uppdrag
Av ovan nämnda lagar och nämnd föreskrift framgår att universitetet har ansvar för att inom sin verksamhet motverka sexuella trakasserier, trakasserier på grund av könstillhörighet,

etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning samt annan kränkande behandling[1]. Detta uppdrag består av:

- att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra förekomst av trakasserier eller annan kränkande behandling bland studenter och arbetstagare
- att omgående bistå den student eller arbetstagare som blivit utsatt för trakasserier eller annan kränkande behandling med att reda ut vad som hänt och att se till att förekommande klandervärda uppträdande upphör.

Hur vi förebygger och förhindrar trakasserier och annan kränkande behandling vid Karlstads universitet

Vår miljö och vårt arbetssätt vid Karlstads universitet skall kännetecknas av öppenhet, närhet, respekt och omtanke. Det innebär att trakasserier och annan kränkande behandling inte skall förekomma vid universitetet, varken mellan arbetstagare- student, mellan studenter eller mellan anställda (noll tolerans). Med arbetstagare avses i detta sammanhang även arbetssökande och personer som anlitas av universitetet, t.ex. vid arbetsplats där studenter genomför arbetsplatsförlagd utbildning. Med student avses både grundutbildnings- och forskarstuderande och även sökande till högskolestudier.

Arbetsmiljöansvariga chefer har det yttersta ansvaret för att arbetet sker systematiskt och kontinuerligt och att det planläggs, följs upp och redovisas årligen i samband med ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning. Mål för detta arbete anges i universitetets dokument "Policy och mål för likabehandling av studenter och personal under perioden 2006 – 2009" (Dnr C2006/259).

Det mest grundläggande är att alla studenter och all personal har kännedom om sina rättigheter och skyldigheter enligt gällande lagar och då och då påminns om universitetets policy i frågan. Det skall även finnas väl fungerande rutiner för att göra detta känt bland nya studenter och nyrekryterad personal. Alla behöver också få veta att brott mot denna policy inte tolereras och att det kan medföra anmälan till personalansvarsnämnden respektive disciplinnämnden om överträdelsen är grov.
Personal och studenter har å sin sida ansvar för att följa gällande policy och föregå med gott exempel. Bristande kunskaper och insikter fråntar ingen det personliga ansvaret från att uppträda respektfullt och just mot andra. All personal, och i synnerhet undervisande och handledande personal, skall ge särskild akt på att studenter inte utsätts eller utsätter varandra för trakasserier eller annan kränkande behandling. Både personal och studenter, skall uppmärksamma och påtala andra missförhållanden som kan utgöra grogrund, t.ex. otillfredsställande arbetsförhållanden och brister i organisation och samarbete.

[1] De s.k. diskrimineringslagarna för arbetslivet inklusive jämställdhetslagen skiljer sig något åt i nuläget när det gäller påbud om att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier. Detta påbud finns i jämställdhetslagen och i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning men inte i de två andra. Ett liknande påbud finns i nämnda arbetsmiljöföreskrifter när det gäller kränkande behandling (kränkande särbehandling). Trakasserier i arbetslivet på grund av funktionshinder och sexuell läggning kan hänföras hit. Därmed finns stöd för att hävda att det även skall vidtas åtgärder för att förebygga och förhindra dessa former av trakasserier. En sammanhållen och mer enhetlig diskrimineringslagstiftning är på förslag från och med 2008 (SOU 2006:22).

Handläggning av inträffade trakasserier eller annan kränkande behandling

Allmänna synpunkter

Om universitetet får kännedom om att en student eller en anställd anser sig ha blivit utsatt för trakasserier skall omständigheterna kring detta utredas omedelbart och förhindrande åtgärder skall snarast vidtagas.
Synen på det som inträffat kan skilja sig åt och likaså när det gäller vad var och en finner acceptabelt eller inte. Det är då viktigt att hålla i minnet att **det är den drabbade som har tolkningsföreträde** och att andra måste ta denna uppfattning på största allvar och varken bagatellisera eller negligera den.
Universitetet är skyldigt att starta en utredning även om ingen formell anmälan inlämnats. Utredningsskyldigheten och åtgärdsplikten är skadeståndssanktionerade.
Universitetets utredningsskyldighet kan i förekommande fall leda till tvångsåtgärder gentemot såväl en student som en anställd. Detta innebär att dessa ärenden kan komma att avslutas som ett disciplin- eller personalansvarsärende. Då det handlar om myndighetsutövning mot enskild måste utredningsarbetet genomföras på ett sakligt, objektivt och rättssäkert sätt.
Rättssäkerheten kräver att den som är ifrågasatt i utredningen skall betraktas som oskyldig så länge utredningen pågår. Utredningsarbetet förutsätter frivilligt deltagande från berörda personer; universitetet förfogar således inte över några tvångsåtgärder för utredningens genomförande. De handlingar som inkommer till universitetet eller som upprättas här blir i betydande utsträckning offentliga. De sekretessregler som främst kan komma i fråga är reglerna i 7 kap 9 § sekretesslagen (studentsekretess) och 7 kap 11 § (personalvårdssekretess).

Informell handläggning och rådgivning

Trakasseriärenden skall handläggas så snabbt som möjligt och med stor känslighet och respekt för individens integritet.
Anställda och studenter som utsatts för trakasserier skall utöver hjälp att åtgärda trakasserierna också ha tillgång till personligt stöd och rådgivning.
En student som upplever sig trakasserad vänder sig i första hand till sin lärare eller dennes chef eller annan chefsperson. Studenten kan också vända sig till studenthälsan eller direkt till personalchef eller personalkonsulent.
En anställd vänder sig till sin närmaste chef eller dennes chef. Den anställde kan också vända sig direkt till personalchef, personalkonsulent eller till någon av universitets skyddsombud.
Den som mottar en anmälan kan alltid vända sig till personalkonsulenten för direkt rådgivning och konsultation.
Om ärendet inte snabbt kan åtgärdas på avdelningen eller enheten går det vidare till universitetets *specialistgrupp* för utredning och bedömning.

Specialistgrupp för handläggning

Karlstads universitet har en "grupp" för handläggning av ärenden som rör trakasserier eller kränkande behandling. Gruppen utses av personalchefen och innehåller kompetens i genusvetenskap, juridisk kompetens, samt kunskaper om hur ett ärende handläggs och utreds.
Gruppens uppgifter är att utreda, förbereda och att vara rådgivande. Genom samtal med de berörda i ett trakasseriärende, samlas fakta in som är av värde för utredningen. Gruppen kan också ge råd till chefer och arbetsledare avseende handläggning och åtgärder.
Sammankallande i gruppen är universitetets personalkonsulent eller motsvarande.
Huruvida det inträffade skall leda till en formell anmälan till personalnämnd eller disciplinnämnd avgörs slutligen av rektor.

Formell anmälan
Om den informella handläggningen och rådgivningen inte leder till någon förändring eller om ärendet i sin karaktär bedöms så allvarligt att mer formella åtgärder tycks bli nödvändiga, görs skriftlig anmälan till rektor. Anmälan skall innehålla en beskrivning av det som hänt och också vilka åtgärder som hittills vidtagits. Berörda personer skall namnges. Rektor utser handläggare internt eller externt. Skriftlig anmälan till rektor kan även ske direkt utan att någon tidigare utredning skett. Speciell blankett för anmälan kan fås på rektors kansli. (se bilaga)

Följande sanktioner är enligt lag möjliga för anställda:

- disciplinpåföljd, varning alt. löneavdrag (10 kap 1 och 2 §§ LOA)
- omplacering alt. uppsägning (7§ LAS)
- åtalsanmälan (12 kap 1§ LOA)
- avsked (11 kap 1 § LOA)
- avstängning (13 kap 1§ LOA

Studenter som gjort sig skyldiga till trakasserier omfattas inte av de arbetsrättsliga lagarna och kan därför inte sanktioneras på samma sätt som anställda. Disciplinnämnden ansvarar för ärenden som omfattar studenter.
Den student eller arbetstagare som utsatts för trakasserier har ett utökat rättsskydd och möjlighet att vända sig till en ombudsman för att få hjälp[2]. Dessutom kan universitetet som utbildningsanordnare eller arbetsgivare bli skadeståndsskyldigt om skyldigheten att utreda och vidta åtgärder vid kännedom om trakasserier inte fullgörs

Råd och anvisningar till dig - student eller arbetstagare - som blivit utsatt och kränkt
Kom ihåg att inte ta på dig skulden för det som inträffat! Det är den som kränkt dig som handlat orätt. Kom också ihåg att ditt problem även är universitetets och att ansvariga har i uppgift att inom ramen för sin verksamhet[3] omgående sätta sig in i det som hänt och vidta lämpliga åtgärder för att du inte skall drabbas igen. Dra dig därför inte för att begära hjälp om du inte rår på problemet själv. Och förlita dig på att ansvariga personer tar dina upplevelser på allvar och att de hjälper dig på ett sakkunnigt, rättssäkert och konfidentiellt sätt. Förblir du tyst leder det knappast till att kränkningarna upphör. Tar du upp det till ytan bidrar du till ett lärande inom organisationen och till att andra förskonas från liknande otrevligheter i framtiden.

Det första du bör göra när någon kränkt dig – under förutsättning att angreppet är av mindre allvarligt slag - är att säga ifrån med en gång. Uppträd så sakligt du kan och gör klart för den/de som kränkt dig att du tagit illa vid dig, varför du gjort det och att du inte vill bli behandlad på detta sätt fler gånger. Om du inte vill prata ensam med motparten kan du kanske be någon förtrogen, exempelvis ditt skyddsombud, bistå med stöd. Beror agerandet på obetänksamhet torde din tillsägelse få motparten att förstå att uppträdandet var opassande och orätt och att även försäkra dig om att det inte skall hända igen. Om din tillsägelse inte respekteras bör du tala om att du inte tänker finna dig i fortsatta kränkningar och att du kommer att begära hjälp av universitetet om det inte upphör. Om inte heller detta får

[2] I nuläget finns hjälp att få av fyra ombudsmän: Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Diskrimineringsombudsmannan (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). DO handlägger frågor som berör etnisk och religiös diskriminering. I betänkandet "En sammanhållen diskrimineringslagstiftning" (SU 2996:22) föreslås att dessa slås samman till en myndighet från och med 2008.
[3] Arbetsplatsförlagd utbildning räknas till universitetets verksamhet.

vederbörande på bättre tankar, rekommenderas du att göra som du sagt. Anmälan kan göras skriftligt eller muntligt till närmast arbetsmiljöansvarig chef eller till universitetets personalkonsulent[4].
Med utgångspunkt från din berättelse kommer de skyndsamt att sätta sig in i det som hänt. I samråd med dig och utifrån rådande omständigheter kommer de därefter att vidta de åtgärder som lämpar sig bäst för att se till att du inte drabbas igen och för att det inte heller skall drabba andra.
Om någon inom universitet utsätter dig för repressalier för att du påtalat trakasserier eller medverkar i en utredning om trakasserier skall du omgående tala om det. Detta är enligt lag förbjudet.

Råd och anvisningar till dig som mottar en anmälan eller möter en person som upplever sig trakasserad eller utsatt för kränkande behandling

1. Ta dig tid att lyssna och visa att du tar personen på högsta allvar. Var saklig och notera vad som hänt.
2. Berätta för personen vilka kontakter du anser är nödvändiga att ta för att föra ärendet vidare. Berätta allt du tänker företa dig så att den utsatte ger sitt samtycke. Bestäm ny tid för samtal. Ta telefonnummer för att direkt kunna kontakta den utsatte. Berätta också att du kommer att agera så snabbt som möjligt.
3. Förvissa dig om "den utsatte" känner sig trygg när ni lämnar varandra.
4. Om du inte själv skall fortsätta att hantera ärendet försäkra dig om att någon annan verkligen fullföljer. Informera den utsatte om förändringen.
5. Är du osäker på hur du skall gå vidare kontakta snarast universitetets personalkonsulent för rådgivning. Var aldrig ensam i ditt beslut.

Hit kan du också vända dig

[4] Om problemet finns inom en studentgrupp kan du som student kontakta kurs- eller utbildningsansvarig lärare.

Om du av någon anledning inte vill vända dig till din lärare eller någon chef kan du få hjälp och rådgivning av följande personer:

Personalenheten
Anne-Christine Larsson, personalchef, 054-7002407
Kent Åsenlöf, personalkonsulent, 054-7001416, 070-5838416

Rektors kansli
Kristina Eriksson, rektors sekreterare,
sekreterare i disciplinnämnden, 054-7001012

Karlstads studentkår
Vice ordf. med studiesocialt ansvar, 054-7001489
Fredrik Olsson, studentombud, 054-7001495

Fackliga företrädare
Eva Hallgren, ST, 054-7001142
Stig Forshult, SACO, 054-7001211
Barbro Berglund, LF, 054-7002438

Skyddsombud
Marianne Sverntröm, huvudskyddsombud, 054-7001895
Bo Jonsson, huvudskyddsombud, 054-7001787

Studenthälsan
Eva Bergman, soc; leg psykoterapeut, 054-7002485
Karin Engdahl, sjuksköterska, 054-7001580

Studentpräst
Hans Kvarnström, 054-7001492, 0768-404606

Företagshälsovård
Siv Uppman, läkare Clarahälsan, 054-221700

Polismyndigheten i Karlstad
Akut händelse 112
Anmälan 114114

Övrigt
Universitetets organisation
Jämställdhetsombudsmannen www.jamombud.se
Justitieombudsmannen www.jo.se
Handikappsombudsmannen www.ho.se
Diskrimineringsombudsmannen www.do.se
Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning www.homo.se

Anmälningsblankett – diskriminering/ trakasserier

Anmälare

Anställd O
Student O

Namn:
Adress:
Postnr och ort:
Telefon:
E-postadress:

När inträffade händelsen/händelserna?

.....
.....
.....

Vad har hänt?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Namnge vilken person /vilka personer som deltagit i trakasserierna.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Beskriv vilka åtgärder som hittills vidtagits för att få slut på trakasserierna och vilka personer du kontaktat för att få hjälp:

.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Övrig information:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Underskrift

.....
Ort Datum Namn

Blanketten skickas till:

Kristina Eriksson
Rektors kansli
Karlstads universitet
65188 Karlstad