

Rektor

BESLUT

2010-04-29

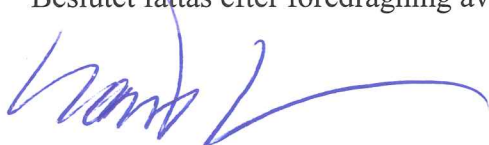
Dnr HS 2010/203-111

Åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling

Jag fastställer härmed Högskolans i Skövde åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling i enlighet med bilaga. Åtgärdsprogrammet ersätter tidigare dokument från 2005-10-06 (Dnr 250-05-111) och gäller från och med 2010-05-01.

Beredningen av ärendet har skett på personal- och ekonomiavdelningen i samråd med Mångfaldsgruppen. Förhandling enligt 11 § Lag om medbestämmande i arbetslivet har ägt rum.

Beslutet fattas efter föredragning av Anneli Metso Kjellquist, personal- och ekonomichef.



Leif Larsson

Åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling

1. Inledning

Åtgärdsprogrammet mot kränkande särbehandling i arbetslivet gäller sökande till högskolan i Skövde, studenter, anställda, den som gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Syftet med programmet är att förebygga olika former av trakasserier och ge vägledning om hur dessa frågor ska hanteras.

Inom Högskolans verksamhet ska finnas rutiner som gör det möjligt att på ett tidigt stadium fånga upp signaler och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling. Sådana rutiner ska ingå i internkontrollen av Högskolans arbetsmiljö. Högskolan och Studentkåren ska aktivt samverka för att förebygga och förhindra att kränkande särbehandling uppstår, i såväl undervisning som studentsociala sammanhang. Anställda och studerande ska informeras om högskolans arbete mot kränkande särbehandling samt om sina rättigheter och skyldigheter.

Det personliga stödet och engagemanget för studenter och anställda som utsätts för kränkningar liksom respekten för våra medmänniskor är en viktig del av skolans arbetsmiljö. Högskolan accepterar inte kränkande särbehandling då det är ett allvarligt hot mot individens hälsa, välbefinnande och studie- och arbetsglädje. På Högskolan ska en nollvision gälla förekomsten av diskriminering och trakasserier. Alla medarbetare och studenter ska följaktligen behandlas med tolerans och respekt och alla på Högskolan har därför ett gemensamt ansvar för att kränkande särbehandling motarbetas.

2. Definition av kränkande särbehandling

Arbetskyddsstyrelsens kungörelse 1993:17 definierar begreppet *kränkande särbehandling* på följande sätt:

”Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda och studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens eller studiegruppens gemenskap.”

Dessa företeelser kallas i dagligt tal vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier (även sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön) och har alltmör framstått som allvarliga företeelser i arbetslivet och studiemiljön.

Med trakasserier avses sådant uppträdande som kränker en anställd eller students integritet och som kan ha samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslag (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Enligt diskrimineringslagen definieras trakasserier som ett uppträdande som kränker en persons värdighet. Det viktigaste kännetecknet för trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem. Det är varje individs ensak att avgöra vilket uppträdande som kan accepteras och vad som är kränkande.

I detta åtgärdsprogram kommer trakasserier sammanfattningsvis att benämnas *kränkande särbehandling*. Tillämpliga lagar och regler framgår av bilaga 1.

3. Exempel på kränkande särbehandling

Anställda, den som gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft, studenter och sökande till högskolan ska ha lika rättigheter och möjligheter. Följande kan upplevas som kränkande särbehandling:

- Att systematiskt ignorera en medarbetare eller student, exempelvis att inte tala med eller lyssna på medarbetaren/studenten
- Att försvåra arbetets utförande exempelvis undanhålla information
- Att frysa ut någon ur en gemenskap
- Att kritisera och/eller förlöjliga någon inför andra
- Att förtala och/eller nedsvärta
- Att omotiverat frånta eller förändra arbetsuppgifter

Alla kan utsättas för kränkande särbehandling i arbetslivet. Utstötning och utfrysning förekommer på alla anställningsnivåer och bland studenter.

4. Prefektens/avdelningschefens ansvar för att motverka kränkande särbehandling

4.1 Allmänt

Rektor har det övergripande ansvaret att motverka kränkande särbehandling på högskolan. Prefekten på berörd institution samt avdelningscheferna har det direkta ansvaret för att hantera diskriminerings- och trakasserifall men också för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar att kränkande särbehandling uppstår. På varje avdelning/institution finns dessutom kontaktpersoner för jämställdhets- och mångfaldsfrågor utsedda. Arbetsgivarens policy ska vara odiskutabel och vår beredskapsplan ska vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan. Samtliga chefer och prefekter ska också vara väl informerade om kränkande särbehandling.

Prefekt eller avdelningschef vid högskolan som får veta om att en anställd, den som gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft, student eller sökande till högskolan anser sig ha blivit utsatt för trakasserier ska omedelbart utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Prefekt/avdelningschef ska:

- Ta det formella ansvaret
- Ta del av och föra ut tillämplig lagstiftning
- Ta del av och föra ut interna policyföreskrifter
- Initiera tidiga insatser samt
- Delta i aktuell utbildning inom det psykosociala området och söka handledning när så krävs.

4.2 Förebyggande åtgärder

För att förebygga att kränkande särbehandling inte förekommer på högskolan är det viktigt att skapa rutiner som gör det möjligt att på ett tidigt stadium fånga upp signaler och som på så sätt kan innebära att kränkande särbehandling förebyggs.

Prefekt/avdelningschef ska:

- Informera om verksamhetens mål och arbetets innehåll
- Ordna regelbundna arbetsplats- och personalmöten
- Informera anställda och studenter om arbetsmiljölagen
- Genomföra planeringssamtal
- Möjliggöra kompetensutveckling för anställda
- Ordna regelbunden utbildningsutvärdering (gärna också möten) med studenter samt
- Ge anställda och studenter möjlighet att delta i utbildning om lednings- och arbetsorganisation.

5. Råd och anvisningar

5.1 Råd till prefekt/avdelningschef vid kränkande särbehandling

Följande är viktigt att tänka på:

- Ta itu med problemet och utgå från den kränktes upplevelse
- Samtala först med/lyssna på den som känner sig drabbad
- Dokumentera huvuddragen i händelseförloppet
- Ha en objektiv och problemlösande hållning
- Förneka eller dölj inte att ett problem finns
- Ge stöd åt den utsatte och erbjud stödkontakt
- Skuldbelägg och döm inte
- Låt inte mångas ord bli lag eller rådande
- Ta situationen på allvar och visa respekt, så att den som känner sig kränkt är delaktig i åtgärdsprocessen
- Ge arbetsledare möjlighet till regelbunden handledning och stöd

Det är prefekternas och avdelningschefernas uppgift att ansvara för att åtgärder snabbt sätts in vid kränkande särbehandling. Det är också viktigt att se till att långsiktigt planera

verksamheten på ett sådant sätt, att särbehandling, mobbning och destruktiva konflikter förebyggs.

Om kränkande särbehandling negligeras eller handläggs på ett ovarsamt sätt kan det leda till allvarliga och skadliga effekter hos anställda och studenter. Följden kan bli psykiska och fysiska sjukdomstillstånd och social utslagning ur arbetsliv, från studier och gemenskap.

5.2 Råd till den som utsätts

Utgångspunkten för arbetsmiljöarbetet på högskolan är att alla medarbetare och studenter ska behandlas med tolerans och respekt. Arbetet bygger i grunden på demokratiska värderingar och mänskliga rättigheter. Om du skulle bli utsatt för kränkande särbehandling bör du;

- *Säga ifrån!* Du har rätt att säga ifrån och konfrontera personen direkt
- *Komma ihåg att det inte är ditt fel!* Om du har svårt att säga ifrån muntligt, så skriv ett brev
- *Skriva* ner vad som hänt, så att du lättare kan bearbeta och dokumentera det inträffade
- *Berätta* för någon som du litar på vad som hänt
- *Kontakta* någon av nedanstående personer för rådgivning
- *Anmäla* det inträffade om du anser att händelsen bör utredas mer formellt

Personal kan vända sig till;

- Närmaste chef, prefekt eller rektor
- Personalhandläggare
- Kontaktperson för jämställdhets- och mångfaldsfrågor på avdelningen/institutionen
- Fackliga representanter
- Skyddsombud
- Företagshälsovården

Student kan vända sig till;

- Studievägledare med inriktning mot likabehandling
- Studentkåren
- Studenthälsan
- Prefekt
- Lärare

Aktuella kontaktuppgifter till ovanstående finns på Högskolans webbplats.

6. Handläggning och rådgivning

Då kränkande särbehandling är en allvarlig företeelse som kan uppstå på en arbetsplats eller under en utbildning är det viktigt att dessa ärenden handläggs med respekt för individens integritet. Det är viktigt ur allas synvinkel att trakasserier upphör så snabbt som möjligt. Anställda och studenter som har utsatts för kränkande särbehandling ska kunna få högskolans hjälp med att få åtgärder vidtagna och även att få personligt stöd och rådgivning. I första hand kan den som utsatts för kränkande särbehandling vända sig till sin chef eller dennes chef, kontaktperson på avdelning/institutionen alternativt personal – och ekonomiavdelningen på högskolan. Studenter kan vända sig till lärare eller prefekt alternativt till studievägledare, studenthälsan eller Studentkåren.

7. Ikraftträdande

Detta åtgärdsprogram träder i kraft 2010-05-01.

BILAGA 1

TILLÄMPLIGA LAGAR OCH REGLER

Lagstiftning

Det är ofta flera lagar, föreskrifter och avtal som på olika sätt griper in i varandra vid trakasserier. Viktiga lagar är arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetsmiljöförordningen (1977:1166) som gäller för både anställda och studenter. Även högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) är tillämpliga på området.

Diskrimineringslag (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Andra betydelsefulla lagar är medbestämmandelagen (MBL), lagen om anställningsskydd (LAS), lagen om allmän försäkring (AFL), lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF) samt brottsbalken.

Föreskrifter

AFS 1980:14 Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön

AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet

AFS 1992:6 Internkontroll av arbetsmiljön