

FASTSTÄLLT AV INSTITUTIONSSTYRELSEN FÖR INSTITUTIONEN FÖR KULTUR OCH  
ESTETIK 2017-05-03

# Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier

---

ANSTÄLLDA OCH CHEFER

---

Institutionen för kultur och estetik  
Stockholms universitet

## Policy vid Institutionen för kultur och estetik

Institutionen arbetar för att motverka trakasserier och särbehandling som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck. **Detta gäller både studenter, anställda och sökande till utbildning eller anställning.** I detta arbete utgår institutionen bland annat ifrån *Stockholms universitets plan för lika rättigheter och möjligheter 2016* samt *Stockholms universitets jämlikhets- och jämställdhetsplan 2015-2017*. Institutionens handlägningsordning vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är formulerad med utgångspunkt i dessa styrdokument vid Stockholms universitet.

### Vad är kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling är återkommande handlingar som påverkar en enskild negativt, som gör att personen kan hamna utanför gemenskapen på institutionen eller får sina möjligheter att göra en bra insats försvårade. Det måste inte grunda sig i någon av diskrimineringsgrunderna, utan kan handla om mobbning eller kränkningar med andra grunder, exempelvis utseende, klass eller politiska värderingar.

### Vad är trakasserier och sexuella trakasserier?

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen (SFS 2016:828) 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 också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsande, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det är den drabbade och dennes upplevelse som avgör vad som ligger till grund för dessa definitioner

### Vad är diskriminering?

Diskriminering är när en individ blir *missgynnad* och detta har samband med någon av de ovan nämnda diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan delas in i *direkt* och *indirekt* diskriminering.

Med *direkt diskriminering* menas att en individ missgynnas genom att behandlas sämre än andra och att det har en direkt koppling till någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Både aktiva handlingar och underlåtenhet att handla kan räknas som direkt diskriminering.

Med *indirekt diskriminering* menas att högskolan eller arbetsplatsen tillämpar en bestämmelse, ett kriterium, ett förfaringssätt eller har en rutin som framstår som neutral, men som i praktiken missgynnar en individ på grund av någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

## Rutiner för anställda och chefer

Anställda och chefer som upplever att de har blivit utsatta för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier vänder sig till prefekten eller direkt till Personalavdelningen. En jämlikhetssamordnare, Karin Steffensen och Nina Vettergren (2017) på Personalavdelningen sköter en eventuell utredning,

**Om du som anställd eller chef** upplever att du har blivit utsatt för kränkande behandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering finns det några saker som kan vara speciellt bra att tänka på:

1. Var tydlig med att visa att beteendet varit ovälkommet eller be någon annan du har förtroende för att göra det.
2. Berätta om trakasserierna  
Tänk på att **prefekten och jämlikhetssamordnaren har en skyldighet att föra händelserna vidare** och se till att en utredning sätts igång. Mellan anställda föreligger ingen sådan utredningsskyldighet.
3. Dokumentera när, var och hur du upplever dig utsatt. Spara brev, e-postmeddelanden, sms och annan korrespondens med den du upplever dig utsatt för trakasserier av.
4. Om du upplever dig hotad eller förföljd, ta kontakt med Sektionen för säkerhet vid Stockholms universitet
5. Sök stöd hos Företagshälsovården eller andra jourverksamheter

## Utredningsarbetet

Prefekten har skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier på arbetsplatsen som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Om det kommer till prefektens kännedom att en medarbetare upplever sig utsatt för trakasserier av en annan medarbetare följer Institutionen för kultur och estetik de centrala rutinerna, i korthet:

1. Prefekten kontaktar Personalavdelningen.
2. Personalavdelningen ansvarar för utredningen av huruvida trakasserier förekommit.

Utredningen syftar till att utreda omständigheterna kring det som uppgivits. Den avslutas med en skriftlig bedömning som meddelas de berörda samt prefekten.

3. Om utredningen kommer fram till att trakasserier förekommit har ska institutionen omedelbart vidta åtgärder så att trakasserierna upphör. Prefekten ansvarar för att detta genomförs.

Enligt diskrimineringslagen får inte en anställd som anmäler trakasserier eller medverkar i en utredning om sådana utsättas för negativa åtgärder (repressalier) av universitetet.

Läs mer på Stockholms universitets hemsida:

<http://www.su.se/medarbetare/personal/j%C3%A4mst%C3%A4lldhet-likabehandling/anvisningar-f%C3%B6r-hantering-av-trakasserier-mot-anst%C3%A4llda-1.94381>