



RIKTLINJER

**KRING FÖREBYGGANDE OCH HANTERING
AV DISKRIMINERING, TRAKASSERIER,
SEXUELLA TRAKASSERIER OCH
KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING**

Handelshögskolan i Stockholm (HHS) strävar efter att vara en kreativ och stimulerande plats för arbete och studier där människor med olika bakgrunder och erfarenheter ges samma rättigheter och möjligheter. Dessutom råder nolltolerans när det gäller diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, och vi arbetar aktivt för att förebygga att dessa förekommer.

VAD SÄGER REGELVERKEN?

Diskrimineringslagen (2008:567) förbjuder diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Lagen gäller på både arbetsplatser och i skolor, vilket betyder att anställda och studenter är skyddade på grund av deras etnicitet, funktionsförmåga, kön, könsidentitet eller könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning och ålder.

Diskriminering är att behandla någon annorlunda än du hade behandlat någon annan i en liknande situation. Till exempel kan detta vara att inte anställa någon eller godkänna någon på en kurs enbart på grund av deras religion eller sexuella läggning. Det kan även vara bristande tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en individs eller en grups integritet och värdighet. Detta inkluderar respektlös eller nedlåtande behandling, såsom förtal, uteslutning, insinuationer, förföljelse eller överdriven kontroll av en student eller en anställd.

Sexuella trakasserier är ovälkommet beteende som är av sexuell natur, såsom beröringar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder.

Observera att diskrimineringslagen även kräver att arbetsgivare och utbildningsanordnare underlättar för anställda/studenter att kombinera arbete/studier med föräldraskap. Dessutom innehåller föräldraledighetslagen (1995:584) ett förbud mot att missgynna någon som är, kommer att vara eller har varit föräldraledig. Detta inkluderar tillfällig föräldraledighet för vård av sjukt barn.

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) förbjuder *kränkande särbehandling*, vilket är handlingar som upplevs kränkande eller på annat sätt oönskade av den eller de som utsätts för dem. Dessa handlingar kan leda till ohälsa eller att de som utsätts hamnar utanför den sociala gemenskapen på arbetsplatsen. Det kan till exempel handla om att kalla någon för ett nedsett namn eller göra narr av dem, systematiskt ignorera dem, eller undanhålla information som de har rätt till.

Enligt regelverken har den som upplever sig vara utsatt rätt att definiera vad som är kränkande eller ovälkommet beteende. HHS är enligt regelverken skyldig att utreda när diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller



kränkande särbehandling påtalas, samt att vidta lämpliga åtgärder om utredningen visar att en överträdelse har skett. Förövare kan bli varnade, avstängda eller avskedade/reglerade i enlighet med diskrimineringslagen, arbetsrättsliga lagar och HHS disciplinstadgar.

FÖREBYGGANDE ÅTGÄRDER FÖR ALLA

Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kan uppstå av många olika anledningar. De kan användas för att erhålla makt i en grupp. De kan vara resultatet av arbetsmiljöproblem eller så kan de helt enkelt vara tecken på en oprofessionell och respektlös attityd. Oavsett varför de uppstår, hör de inte hemma på Handelshögskolan.

Alla – såväl anställda som studenter –

ansvarar för att skapa en positiv, öppen och inkluderande miljö. När individer tar detta ansvar på allvar, genomför de en av de viktigaste förebyggande åtgärder för att minimera risken att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling sker.

Gör så här:

- Föregå med gott exempel och visa tydligt att du inte tolererar någon form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkningar.
- Tänk på dina ord och ditt beteende; var medveten om hur de kan tolkas av andra.
- Bli inte en åskådare. Istället, sätt stopp för och ifrågasätt allt oacceptabelt beteende du träffar på.
- Stöd alla som upplever att de har blivit utsatta.



TILL DIG SOM HAR BLIVIT UTSATT

Du behöver inte stå ut med att bli diskriminerad, trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkande särbehandlad – de är förbjudna! Enligt regelverken ska den som utsätter däremot vara medveten om att beteendet är oacceptabelt och ovälkommet samt att det måste upphöra. Detta medvetandegörande kan ske muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon du har förtroende för.

Gör så här:

- Var tydlig och säg ifrån. Lämna inget utrymme för missförstånd.
- Skriv ner vad som har hänt. Anteckna datum, klockslag, eventuella vittnen, vad personen sa och gjorde, hur du kände dig, vad du tänkte och hur du reagerade.
- Tala med din chef eller lärare. Om det är din chef/lärare som utsätter dig, tala med hans chef.

- Tala med ditt fackliga ombud, skyddsombud, skolans Diversity, Equity and Inclusion Manager, SASSE:s Equality Representative, eller någon annan som du litar på.

Observera att repressalier är strängt förbjudna, vilket innebär att du inte får utsättas för någon form av bestraffning eller negativ behandling för att du gjort en anmälan. HHS kommer att vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att repressalier inte äger rum.

TILL DIG SOM ÄR CHEF

Som chef ska du så snabbt och diskret som möjligt ta reda på vad som har hänt, till exempel genom att intervjua de inblandade och eventuella vittnen. Om du kommer fram till att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling har förekommit, är du skyldig att vidta åtgärder för att sätta stopp för dem.

Gör så här:

- Börja med att förutsättningslöst lyssna på den utsatta personen och skriv anteckningar över vad som framkommer. Betona att allt som sägs är konfidentiellt och att det är den utsatta som själv avgör vad som ska föras vidare. Visa empati och behandla personen med respekt.
- Informera om vad regelverket säger och gå igenom alternativen för fortsatt utredning. Vidta inga åtgärder över huvudet på den utsatta personen.
- Gör en bedömning av den hjälp du behöver av din chef, HR-avdelningen, skolans Diversity, Equity and Inclusion



Manager eller Office of the General Counsel, eller företagshälsovården.

- Genomför din utredning. Intervju den påstådda förövaren och eventuella vittnen. Samla in eventuellt bevis (e-post, textmeddelanden, skärmdumpar, osv.). Ta ett objektiva beslut baserat på din utredning.
- Om utredningen visar att en överträdelse har skett, tala om för den som utsätter andra att beteendet inte är acceptabelt och omedelbart måste upphöra. I många fall räcker detta för att få stopp på beteendet.
- Håll regelbunden kontakt med den



utsatta personen, även om hen är sjukskriven. Det är viktigt att visa din vilja att lösa problemet samt att visa att personen behövs på arbetsplatsen/skolan. Vid behov, se till att offret får stöd från företagshälsovården eller annan relevant instans. Erbjud att hjälpa offret göra en polisanmälan om hen så önskar, till exempel om hen utsatts för fysiskt eller sexuellt våld.

- Dokumentera vad din utredning kommer fram till. Dokumentationen ska förvaras så att den inte kan nås av obehöriga och raderas efter två år eller när medarbetaren/studenten lämnar HHS (beroende på vilket som kommer först). Observera att anonymiserad dokumentation för statistiska ändamål inte behöver raderas och att HHS som privat

institution inte är bunden av den svenska offentlighetsprincipen.

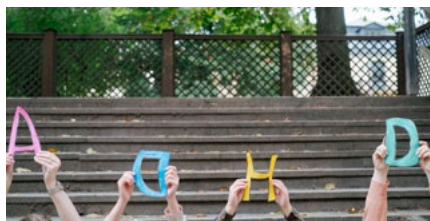
- Dokumentera vilka åtgärder som ska vidtas och följ upp att de har vidtagits.

TILL DIG SOM ÄR ARBETSKAMRAT

Ibland kan sveket från ens kollegor eller lärare kännas värre än själva kränkningen. Som medmänniska, har alla ett moraliskt ansvar att agera om kränkningar sker. Det är bättre att problem lyfts fram och kan åtgärdas än att låtsas att de inte finns.

Gör så här:

- Visa tydligt att du inte tolererar diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på din arbetsplats eller i ditt klassrum.



- Lyssna om en kollega eller student kommer till dig och säger att hen blivit utsatt. Påminn hen om att HHS enligt regelverken är skyldig att utreda när diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling påtalas, samt att vidta lämpliga åtgärder om utredningen visar att en överträdelse har skett.
- Visa ditt stöd genom att erbjuda att följa med när din kollega eller student ska tala med en lämplig person.

TILL DIG SOM ÄR FACKLIG FÖRETRÄDARE

Facket har en nyckelroll i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Om den som har utsatts är medlem i en facklig organisation, har facket laglig rätt att företräda medlemmen i arbetsrättsliga tvister. Därför är det viktigt att du som facklig företrädare är ett stöd för utsatta medlemmar.

Gör så här:

- Lyssna på den utsatta medlemmen och uppmana hen att dokumentera vad som har hänt.

- Föreslå att medlemmen vänder sig till sin närmaste chef för att diskutera problemet. Erbjud att följa med om medlemmen vill. Om chefen är en del av problemet, kan du tillsammans med medlemmen ta kontakt med chefschef.
- Var objektiv. Ta inte parti för någon utan lyssna på alla parter.

ROMANTISKA OCH SEXUELLA FÖRHÅLLANDEN

Ömsesidiga flört, romanser eller sexuella förhållanden mellan exempelvis en lärare och en student eller en chef och en anställd räknas inte i lagens mening som sexuella trakasserier. Däremot råder det i sådana fall en maktobalans och intressekonflikt. Det är därför ytterst viktigt att denna obalans – och därmed förhållandets lämplighet – tas i beaktande. Om romantiska eller sexuella förhållanden uppstår, kommer läraren/chefen (dvs den som har en maktposition) inte längre få delta i beslut som rör deras partner på grund av intressekonflikten.

VILL DU VETA MER?

För mer information om förebyggande och hantering av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på Handelshögskolan, vänligen kontakta skolans Diversity, Equity and Inclusion Manager, Human Resources-avdelning eller Office of the General Counsel. Notera att alla dess omfattas av tystnadsplikt. Du hittar mer information även på Portalen (<https://portal.hhs.se>), Diskrimineringsombudsmannens hemsida (<https://www.do.se>) och Arbetsmiljöverkets hemsida (<https://www.av.se>).



Handelshögskolan i Stockholm
info@hhs.se · +08-736 90 00
www.hhs.se