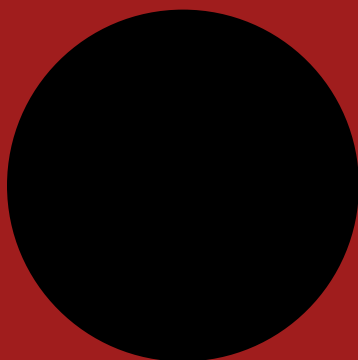


Hur trakasserier
och kränkningar
mot studenter
och anställda
ska hanteras



Stockholms konstnärliga högskola (SKH) ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter. Såväl studie- som arbetsmiljön ska kännas välkomnande och inkluderande och tillsammans ska vi värna om den.

Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling får inte förekomma. Om det ändå händer, vad gäller för mig som student eller anställd?

Den här informationen bygger på vårt policydokument Policy och riktlinjer för handläggning av ärenden som rör trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Till dig som är student eller anställd på SKH

SKH ska vara en trygg plats för alla som studerar eller jobbar här. Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling får helt enkelt inte förekomma. Vi arbetar förbyggande på olika sätt för att miljön ska vara välkomnande och inkluderande.

Som rektor för SKH ser jag mycket allvarligt på alla former av diskriminering och kränkningar. Därför är det viktigt att klargöra vilken hjälp det finns att få för dig som student och anställd om du ändå skulle bli utsatt för någon form av ovälkommet beteende. Här kan du läsa om hur du som har blivit utsatt får stöd och hur vi som högskola arbetar med detta.

Paula Crabtree

Rektor för Stockholms konstnärliga högskola

Juni 2021

INNEHÅLL

SKH:s ansvar	4
Om du känner dig utsatt	4
• Så går utredningsarbetet till	5
• Ditt ansvar	6
• Vad händer efter utredningen?	7
I din roll som anställd	8
Diskriminering	8
Trakasserier	9
Kränkande särbehandling	9
Om du behöver stöd	10
Läs mer om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling	11

SKH:S ANSVAR

Alla former av diskriminering är förbjudna enligt lag, men när det gäller trakasserier och sexuella trakasserier och kränkande särbehandling har högskolan ett särskilt ansvar att undersöka och utreda vad som har hänt.

Om något inträffar måste vi på SKH ta reda på vad som har hänt, få det att upphöra och arbeta förebyggande så att det inte händer igen.

De som är inblandade ska få möjlighet att ge sin bild av händelsen och även få återkoppling om de har behov av detta. Utredning av det inträffade ska ske skyndsamt och med diskretion.

OBS! Kontakta din prefekt eller chef om du har känt eller känner dig utsatt för något oönskat beteende. Du behöver alltså inte skriva någon formell anmälan för att SKH ska utreda vad som har hänt.

OM DU KÄNNER DIG UTSATT

Oavsett om du är student eller anställd vänder du dig till din prefekt eller chef om du upplever att du utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling av någon som studerar, arbetar eller praktiserar på SKH.

Om din prefekt eller chef är anklagad

Om det är din prefekt eller chef som har utsatt dig eller någon annan så ansvarar istället den överordnade chefen för utredningsarbetet.

Prefekten/chefen ansvarar för att

- förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- agera omedelbart om en student eller anställd utsätts
- se till att det finns fungerande arbetssätt för att hantera detta på institutionen eller avdelningen. Det får inte heller förekomma repressalier mot den som har uppmärksammat missförhållanden.

Prefektens/ chefens ansvar

1. Förebygga trakasserier och kränkande särbehandling.
2. Agera omedelbart om en student eller anställd utsätts.
3. Se till att avdelningen/institutionen har ett fungerande arbets sätt för att hantera detta.

SÅ HÄR GÅR UTREDNINGSBETET TILL

Utgångspunkten är att upplevda situationer ska hanteras så nära den berörda personen som möjligt - för student är det av prefekt och för anställd av närmaste chef med personalansvar.

Om händelsen är av mindre allvarlig karaktär, eller något som kan undvikas genom direkt tillsägelse på plats, kan det räcka med en direkt tillsägelse så att personen blir medveten om att hans beteende är olämpligt.

Utredningsarbetet förutsätter frivilligt deltagande från den som anmäler. Arbetet från att få kännedom, till att inleda en utredning kan delas in i tre olika delar: undersökning, lokal utredning samt högskoleövergripande utredning.

Undersökning

När prefekten eller chefen får reda på att en student eller anställd kan ha blivit utsatt, tar hen reda på vad som har hänt för att få en uppfattning av situationen.

I de allra flesta fall kan samtal med den som utsatt någon vara tillräckligt för att komma till rätta med situationen. Vid behov kan ytterligare åtgärder genomföras och därefter följas upp.

Lokal utredning

Om händelsen är allvarlig, eller att den hantering som skett i den undersökande fasen inte är tillräcklig, kan det finnas behov av en mer omfattande formell utredning. Exempelvis kan fler personer behöva beskriva hur de har uppfattat situationen.

Högskoleövergripande utredning

I vissa fall kan det finnas behov av en högskoleövergripande utredning, exempelvis om det är personer från olika institutioner eller avdelningar som är inblandade. Vid behov kan SKH anlita en konsult från exempelvis företagshälsovården för att genomföra utredningen.

Om du behöver stöd

Om du behöver stöd ser din prefekt, chef eller överordnad chef till att du får veta vem du kan vända dig till.

Vid SKH kan du exempelvis få stöd via HR-avdelningen, studentombudet eller handläggare som arbetar med lika villkor.

Som student kan du kontakta Studenthälsan för råd om vilket externt stöd som finns att få. Om du som anställd vill kontakta någon utanför SKH, finns företagshälsovården för samtalsstöd.

Studentkåren och facket finns också som alternativ för stöd.

Vad händer sedan?

Visar det sig att någon form av trakasserier har förekommit ska det framgå vad SKH gör för att trakasserierna ska upphöra och hur högskolan förebygger att något liknande händer igen.

Om det är en lokal eller högskoleövergripande utredning fattas ett beslut där en eventuell åtgärdsplan beskrivs.

SKH planerar en uppföljning och genomför den för att se till att trakasserierna verkligen upphör.

Om du har synpunkter på hanteringen

Skulle du vara missnöjd med SKH:s hantering av ärendet kan du kontakta Diskrimineringsombudsmannen på do.se.

Känner du dig utsatt för trakasserier?

MARKERA!

Visa tydligt att beteendet inte är välkommet.

BERÄTTA!

Kontakta din prefekt/chef eller en överordnad chef.

DOKUMENTERA!

För dagbok och spara mejl, sms etc.

POLISANMÅL!

Anmäl alltid brott till polisen.

DITT ANSVAR

Var tydlig

Om du blir utsatt för något är det du som avgör om du upplever det som oönskat eller kränkande. Du behöver därför klargöra för den som har utsatt dig, att du har upplevt det som oönskat så att hen förstår att agerandet har upplevts som obehagligt och ovälkommet.

Gör så här om du känner dig utsatt för trakasserier:

- **Markera.** Även om det kan vara svårt så behöver du visa tydligt att beteendet är ovälkommet. Vill du inte prata med personen så kan du skriva ett mejl. Spara en kopia av mejlet. Du kan också be en annan person tala med den som trakasserar.
- **Berätta.** Kontakta din prefekt/chef och berätta vad som har hänt. Om det är prefekten/chefen som har utsatt dig, vänd dig till den överordnade chefen.
- **Anteckna och dokumentera.** För dagbok om trakasserierna och spara alla brev, mejl, sms och liknande. Det hjälper dig att minnas tider, platser och andra detaljer.

Om du vill vara anonym

Anonyma uppgifter till SKH tas på allvar. De kan visa på missförhållanden i studie- eller arbetsmiljön och vara viktiga i vårt förebyggande arbete. Däremot kan anonyma uppgifter inte leda till disciplinära åtgärder för en enskild person.

Anmäl alltid brott till polisen

Om det du har utsatts för är av brottslig karaktär så ska du göra en polisanmälan. SKH kan stödja dig med din anmälan. Om det är en medarbetare som är misstänkt ska SKH göra en polisanmälan.

Sexuella trakasserier kan ibland vara ett brott, som till exempel sexuellt ofredande. Sexuellt ofredande kan exempelvis vara om någon skickar bilder med sexuellt innehåll, kommer med oönskade sexuella förslag, blottar sig, tafsar eller på annat sätt kränker din personliga sexuella integritet.

VAD HÄNDER EFTER UTREDNINGEN?

Om det visar sig att det har förekommit trakasserier eller kränkande särbehandling i lagens eller föreskriftens mening kan det leda till olika typer av konsekvenser. Vad som händer med den som har utsatt någon beror på hur allvarligt det är och om studie- eller arbetsmiljön känns osäker på grund av det som inträffat.

Oftast genomförs ett samtal med den som har utsatt någon samt att en åtgärdsplan tas fram för att få det ovälkomna beteendet att upphöra och förhindra att det händer igen.

I allvarliga fall kan det leda till disciplinära åtgärder.

Disciplinära åtgärder för studenter

Om en student har trakasserat dig kan det i allvarliga fall leda till exempelvis en varning eller avstängning från studierna. SKH:s disciplinnämnd fattar beslut om disciplinära åtgärder för studenter.

Disciplinära åtgärder för anställda

Om en anställd har trakasserat dig kan det i allvarliga fall leda till exempelvis varning, löneavdrag, omplacering eller uppsägning. SKH:s personalansvarsnämnd fattar beslut om disciplinära åtgärder för anställda.

Diskriminering

Någon missgynnas eller kränks på grund av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning etc.

Trakasserier

Någons värdighet kränks.

Åtgärder i studie- eller arbetsmiljön

Även om utredningen inte kan påvisa att det har förekommit trakasserier eller kränkande särbehandling i lagens eller föreskriftens mening, kan andra typer av problem eller missförhållanden upptäckas och behöva åtgärdas.

I DIN ROLL SOM ANSTÄLLD

Om du får kännedom om att en student blivit utsatt har du som anställd ett ansvar. Du ska omgående kontakta din chef så att eventuella åtgärder kan vidtas.

Om händelsen istället gäller en kollega har du inget formellt ansvar att föra det vidare om du inte är chef eller arbetsgivarföreträdare.

Rådgör vid tveksamheter

Om det gäller en händelse som inte är av så allvarlig karaktär, eller något som kan undvikas genom direkt tillsägelse på plats, kan det räcka med att personen medvetandegörs om att beteendet är olämpligt. Varje händelse behöver alltså inte leda till en formell utredning. Detta är dock en bedömningsfråga som ibland kan vara svår att avgöra. Om det råder tveksamheter bör chefen rådgöra med rektor, högskoledirektör eller HR-avdelningen.

DISKRIMINERING

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks baserad på de sju diskrimineringsgrunderna.

Sju grunder för diskriminering

För att något ska räknas som diskriminering ska missgynnandet eller kränkningen ha samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Exempel på sexuella trakasserier

- Sexuella förslag och krav på sexuella tjänster
- Sexuell jargong och nedsättande språkbruk
- Ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar
- Tafsande och annan beröring av sexuellt slag

Olika former av diskriminering

Det finns olika former av diskriminering som lagen förbjuder:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- trakasserier
- sexuella trakasserier
- instruktioner att diskriminera

TRAKASSERIER

Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet. Exempel på trakasserier kan vara förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. För att kränkande beteende ska omfattas av diskrimineringslagen måste det ha samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna som vi beskriver ovan.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan vara:

- sexuella förslag och krav på sexuella tjänster
- sexuell jargong och nedsättande språkbruk
- ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar
- tafsande och annan beröring av sexuellt slag

KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera studenter/medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller utanförskap, exempelvis vuxenmobbing, psykiskt våld och social utstötning.

Samma regler för studenter som för anställda

Kränkande särbehandling som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ingår inte i Diskrimineringslagen, utan i Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Föreskriften omfattar inte studenter, men SKH hanterar kränkande särbehandling riktat mot studenter på samma sätt som när det riktas mot anställda.

OM DU BEHÖVER STÖD ELLER VILL VETA MER

Din prefekt eller chef ansvarar för att du har en god studie- och arbetsmiljö och därför ska du i första hand vända dig till den personen om du upplever dig utsatt för diskriminering eller trakasserier.

Studenthälsan i Stockholm

E-post: studenthalsan@su.se
[Studenthälsan på Stockholms universitet](#)

Företagshälsovården

Previa
E-post: ostermalm@previa.se
previa.se, telefon: 0771-23 00 00

Diskrimineringsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som arbetar på uppdrag av Sveriges riksdag och regering för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering.
do.se, växel: 08-120 20 700,
kostnadsfritt: 020-36 36 66

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket är en myndighet som har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att lagar om arbetsmiljö och arbetstider följs av företag och organisationer. Läs mer om psykisk ohälsa/kränkande särbehandling:
Arbetsmiljöverket om psykisk ohälsa

Brottsoffermyndigheten

Brottsoffermyndigheten främjar brottsoffers rättigheter och uppmärksammar deras behov och intressen. Brottsoffermyndigheten svarar på frågor om brott via sin webbplats och telefon.
brottsoffermyndigheten.se
telefon: 090-70 82 00

Kvinnofridslinjen

Kvinnofridslinjen är en nationell stödtelefon för den som utsatts för hot, våld eller sexuella övergrepp, öppen dygnet runt. Samtalet är gratis och syns inte på telefonräkningen.
kvinnofridslinjen.se,
kostnadsfritt: 020-50 50 50

Mansjouren i Stockholm

Stödtelefon och möjlighet till samtal enskilt och i grupp.
mansjouren.se, telefon: 08-30 30 20

RFSL:s stödmottagning

Brottsofferjour för hbtq-personer som blivit utsatta för kränkningar, hot och våld. Även anhöriga och vänner till våldsutsatta hbtq-personer är välkomna, liksom personer som i sitt yrke möter utsatta hbtq-personer.
rfsl.se, kostnadsfritt: 020-34 13 16

Terrafem

Terrafem erbjuder kvinnor stöd och råd på 43 språk. Samtalet är gratis och syns inte på telefonräkningen.
terrafem.org, kostnadsfritt: 020-52 10 10

LÄS MER OM DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

SKH:s policy

”Stockholms konstnärliga högskola ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter. Såväl studiemiljö som arbetsmiljö ska kännas välkomnande och inkluderande. Studenter och anställda ska behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. Vi ska tillsammans värna om en god studie- och arbetsmiljö. Diskriminering och trakasserier eller sexuella trakasserier får inte förekomma.”

Ur SKH:s dokument Policy och riktlinjer för handläggning av ärenden som rör trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

SKH:s plan för förebyggande arbete

Stockholms konstnärliga högskola arbetar förebyggande för att motverka diskriminering och trakasserier.

Läs mer på SKH:s webbplats:

[Studera vid SKH - lika villkor](#)

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Läs diskrimineringslagen på [riksdagen.se](#):

[Diskrimineringslag \(2008:567\)](#).

Kränkande särbehandling

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö som gäller från och med den 31 mars 2016 och omfattar organisatoriska och sociala orsaker till ohälsa i form av stress eller annan psykisk påfrestning på arbetsplatsen.

Läs mer på Arbetsmiljöverket, av.se:

[”Organisatorisk och social arbetsmiljö \(AFS 2015:4\), föreskrifter”](#).

Lagen om offentlig anställning

I lagen om offentlig anställning kan du läsa vad som gäller för dig som offentlig anställd. Där finns det bland annat information om tjänsteförseelse, skadestånd, åtalsanmälan och disciplinpåföljder.

Läs på [riksdagen.se](#): Lag (1994:260) om offentlig anställning

DO:s e-utbildning

Den här e-utbildningen är ett stöd för de högskolor som vill utveckla arbetet för lika rättigheter och möjligheter för alla studenter. Utbildningen riktar sig både till studenter och till anställda inom högskolan som har kontakter med studenter.

[E-utbildning på Diskrimineringsombudsmannens webbplats](#)

