

SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Handlingsplan utifrån granskning

Förbättringsåtgärder

Identifiera åtgärder för att förhindra att liknande händelser upprepas

- Rekommendationer från:
 - Rapporten ”*Hanteringen inom Södertörns högskola av händelser kopplade till Forum*” av advokat Biörn Riese
 - Arbetsmiljögransking av företagshälsovården Avonova
- Styrgrupp - övergripande koordineringsansvar samt att sammanfatta arbetet med rapporternas rekommendationer.
 - Rektor, prorektor, vicerektorer forskning och utbildning
 - Fakultetsnämndens ordförande
 - Förvaltningschef (ordförande)

Fyra arbetsgrupper

Omhändertog rekommendationerna

- Rekommendationer om bisysslor samt engagemang inom den tredje uppgiften
- Rekommendationer om intern och extern kommunikation
- Rekommendationer beträffande handläggning vid byte av handledare
- Rekommendationer om de rutinbeskrivningar som rör kränkningar, trakasserier, diskriminering liksom andra utredningar

Fyra arbetsgrupper

Omhändertog rekommendationerna

- **Rekommendationer om bisysslor samt engagemang inom den tredje uppgiften**
 - Förslag till nya riktlinjer kommer att gå ut på remiss
- Rekommendationer om intern och extern kommunikation
- Rekommendationer beträffande handläggning vid byte av handledare
- Rekommendationer om de rutinbeskrivningar som rör kränkningar, trakasserier, diskriminering liksom andra utredningar

Fyra arbetsgrupper

Omhändertog rekommendationerna

- Rekommendationer om bisysslor samt engagemang inom den tredje uppgiften
- **Rekommendationer om intern och extern kommunikation**
 - Alla chefer fick under hösten (2019) e-post om att påminna om tillämpningen av gällande regler om Offentlighets- och Sekretesslag samt allmänna handlingar (se medarbetarwebben).
 - Riktlinje för högskolans information och kommunikation till en eller flera målgrupper i högskolans officiella kanaler har tagits fram.
- Rekommendationer beträffande handläggning vid byte av handledare
- Rekommendationer om de rutinbeskrivningar som rör kränkningar, trakasserier, diskriminering liksom andra utredningar

Fyra arbetsgrupper

Omhändertog rekommendationerna

- Rekommendationer om bisysslor samt engagemang inom den tredje uppgiften
- Rekommendationer om intern och extern kommunikation
- **Rekommendationer beträffande handläggning vid byte av handledare**
 - Förändring har gjorts i *Besluts- och delegationsordning* samt *Föreskrifter för forskarutbildning*. Kortfattat innebär det att doktorandens begäran om byte av handledare ställs till styrgrupp för forskarutbildningsområdet, samt att en första kontakt tas med studierektor, ledamot av styrgrupp eller närmsta chef med arbetsmiljöansvar.
- Rekommendationer om de rutinbeskrivningar som rör kränkningar, trakasserier, diskriminering liksom andra utredningar

Fyra arbetsgrupper

Omhändertog rekommendationerna

- Rekommendationer om bisysslor samt engagemang inom den tredje uppgiften
- Rekommendationer om intern och extern kommunikation
- Rekommendationer beträffande handläggning vid byte av handledare
- **Rekommendationer om de rutinbeskrivningar som rör kränkningar, trakasserier, diskriminering liksom andra utredningar**

Rektorsbeslut om nya rutiner

För utredningar av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier

Bakgrund

- Rekommendationer som advokat Biörn Riese gav i rapporten "Hanteringen inom Södertörns högskola av händelser kopplade till Forum" och som Företagshälsovården (Avonova) gav i sin arbetsmiljögranskning.

Vad är nytt?

- Utredningar om kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier där en medarbetare upplever sig utsatt av en annan medarbetare eller chef ska genomföras av HR-avdelningen eller extern part. (Tidigare låg ansvaret på närmsta chef).

Vilka beteenden handlar det om?



Trakasserier



**Sexuella
trakasserier**



**Kränkande
särbehandling**

Vad menas med trakasserier?

Trakasserier

Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

- Förlöjliganden, generaliserande nedvärderingar ...
 - Blir annorlunda behandlad utifrån diskrimineringsgrunderna på ett sätt ...
- ... som upplevs kränkande och ovälkommet.

Diskrimineringsgrunderna

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

Vad menas med sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier

Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

- Beröringar, tafsningar, skämt, jargong, blickar, bilder som är sexuellt anspelade...
 - Förslag på sexuella tjänster eller sexuellt förhållande...
- ... och som upplevs kränkande och ovälkommet

Vad menas med kränkande särbehandling?

Kränkande särbehandling

Handlingar som riktas mot en eller flera på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att de ställs utanför arbetsplatsens gemenskap

Att...

- ...inte bli hälsad på
- ...bli utfrysst
- ...bli kallad för öknamn
- ...bli exkluderad från möten
- ...bli orättvist anklagad
- ...bli personligt uthängd

...som upplevs kränkande och som kan leda till ohälsa eller att hen ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Arbetsgivarens utredningsskyldighet

- Om arbetsgivaren får kännedom om [...] är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna [...] och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. (2 kap 3§ DL)

- Om en arbetstagare råkar ut för ohälsa eller olycksfall i arbetet [...] ska arbetsgivaren utreda orsakerna så att risker för ohälsa och olycksfall kan förebyggas i fortsättningen.

(AFS 2001:1 och 2008:15)

Syfte med utredning är att...

- ...i förekommande fall vidta åtgärder som syftar till att minimera risken för att kränkande beteenden eller trakasserier kan uppkomma i framtiden.

Hur ska vi agera?

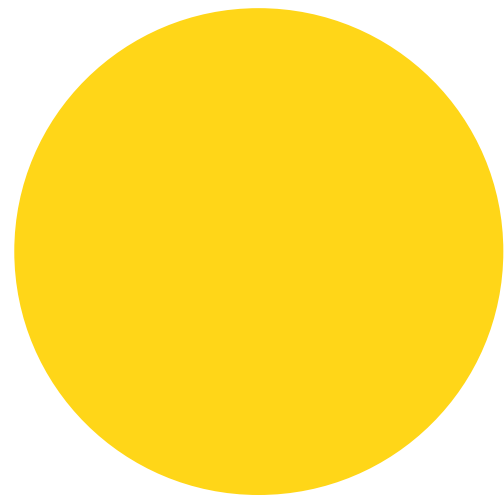
Gäller chefer och medarbetare

- Om en chef får vetskap om att medarbetare upplever sig utsatt – agera direkt, kontakta HR-avdelningen.
- HR-avdelningen bedömer efter samråd med chef om situationen går att lösa lokalt.
- Om HR-avdelningen bedömer att situationen ska utredas skriftligt beslutar HR-chefen om utredningen ska utföras av HR-avdelningen eller om extern part ska anlitas.
- När utredning visar att trakasserier/kränkande särbehandling förekommit, sätts åtgärder in

- Vi är varandras arbetsmiljö!
- Säg ifrån, visa civilkurage!

Information

- HR-avdelningen ansvarar för att information om dessa frågor finns på medarbetarwebben.
- Informationsinsatser ses över och planeras i samarbete med Kommunikationsavdelningen.
- HR-avdelningen kommer att ha avstämningsmöten med ATO och huvudskyddsombud en gång per halvår för frågor som rör utredningar.
- HR-avdelningen kommer ta fram förslag på ny, gemensam rutin för utredningar av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Utbildningar kommer att ges.



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se