

Vägledning för hantering av
Kränkande särbehandling
vid Kungl. Musikhögskolan



KM_H Kungl.
Musikhögskolan

Respekt och jämlikhet

KMH ska vara en kreativ och stimulerande miljö där alla har samma rättigheter. Alla ska ha möjligheter att uppnå goda studie- och arbetsresultat. Studie- och arbetsmiljön ska vara fri från trakasserier, diskriminering, kränkande särbehandling och den ska vara präglad av jämlikhet. Så snart högskolan får kännedom om att någon på något sätt är utsatt ska åtgärder vidtas.



Kungl. Musikhögskolan accepterar under inga omständigheter att kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering förekommer.

Denna vägledning riktar sig till medarbetare och studenter för att:

- informera om olika former av kränkande särbehandling, så som trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.
- beskriva vilket ansvar KMH har och hur KMH hanterar ärenden av kränkande särbehandling.
- ge stöd när en student eller medarbetare känner sig kränkt.
- informera om vad konsekvenserna blir för den som utsätter någon för kränkande särbehandling.

Cecilia Rydinger Alin

Rektor, Kungl. Musikhögskolan

Vad är kränkande särbehandling?

Vi använder begreppet *kränkande särbehandling* eller *kränkningar* som samlingsbegrepp för *trakasserier*, *sexuella trakasserier* och *diskriminering*.

Kränkande särbehandling definieras som handlingar 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*. Att kränka någon betyder att behandla en individ förnedrande i ord och/eller handling. Att bli särbehandlad innebär att bli behandlad annorlunda än de andra på ett omotiverat och orättvist sätt.

Exempel på kränkande särbehandling är:

- förtal eller ryktesspridning
- undanhållande av information
- förolämpningar, hån eller ovänligt bemötande
- hot, förnedring eller trakasserier
- försvårande av arbetets utförande
- utfrysning

Trakasserier definieras i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ovan nämnda. Trakasserier kan vara när en person utsätter en annan för t.ex. uttalande om dennes utseende eller beteende. Det kan också handla om texter, bilder, e-post som anspelar på någon av diskrimineringsgrunderna och som upplevs som kränkande och oönskat. Någon kanske uttalar sig på ett nedvärderande, förlöjligande eller generaliserande sätt.

Sexuella trakasserier definieras i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Exempel på sexuella trakasserier är:

- oönskade beröringar
- tafsningar
- skämt, förslag, blickar eller jargonger som är sexuellt anspelade och som upplevs som kränkande.

Förtal är en handling där någon utpekar någon annan för att vara (vad lagen kallar) “brottslig eller klandervärd”. Vad som betecknas som “oskyldigt skvaller” kan vara förtal. Om man exempelvis utpekas som ohederlig, sexuellt av-

vikande eller liknande av sina studie- eller arbetskamrater är det ofta frågan om förtal. Att diskutera andra människors sexuella preferenser, deras skötsamhet eller liknande kan alltså vara brottsligt - även om det man talar om är sant. Det som är avgörande för om ett uttalande är brottsligt är om den talande personen velat kränka den hen talat om. Kränkningen ska gå ut på att den omtalades goda namn eller rykte sätts i fara.

Vad är skillnaden mellan diskriminering och trakasserier? Bedömningen av om det är diskriminering eller trakasserier är beroende av vem det är som utför handlingen.

Vad kan du göra om du blir utsatt

Du som är student

- Om du har möjlighet i den enskilda situationen - Säg ifrån! Berätta vad som hänt för någon du har förtroende för.
- Anteckna tid och plats, vad som sades, vad som hände och hur du kände. Dessa anteckningar är värdefulla vid en eventuell utredning.
- Informera så snart som möjligt en anställd vid din

akademi: lärare, studierektor eller akademichef, eller vänd dig till studenthälsan, studentkåren eller studievägledaren. Det är viktigt att du så snart som möjligt får hjälp.

Du som är anställd

- Om du har möjlighet i den enskilda situationen - Säg ifrån! Berätta vad som hänt för någon du har förtroende för.
- Anteckna tid och plats, vad som sades, vad som hände och hur du kände. Dessa anteckningar är värdefulla vid en eventuell utredning.
- Informera din närmaste chef, personalenheten eller skyddsombud.

Kungl. Musikhögskolan är skyldig att utreda

När någon anställd får kännedom om att en student upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med studierna ska vi utreda omständigheterna. Vi är också skyldiga att i förekommande fall vidta åtgärder som förhindrar fortsatta kränkningar.

Om du vill anmäla

Studenter

- Du gör din anmälan muntligen, via mail eller brev till chefen för Studieadministrativa avdelningen (SAD). Det är bra om du antecknar tid och plats för vad som hände, vad som sades och hur du kände som ett eget stöd för minnet vid den eventuella utredningen.
- Ärendet diarieförs.
- Chefen för SAD utser en handläggare som samtalar med alla som är inblandade och samlar fakta. Utredningen ska göras skyndsamt.

Studieadministrativa avdelningen (SAD) pratar enskilt med samtliga inblandade. Underlaget ska både innehålla den utsattes och den anklagades perspektiv och upplevelser. I samråd med rektor görs en bedömning av ärendet samt eventuellt vilka ytterligare åtgärder som ska genomföras. Detta återkopplas till studenten. SAD förminnesanteckningar och sammanfattar sedan ärendet som diarieförs. Ärendet är konfidentiellt och ska behandlas varsamt. KMH kan sekretessbelägga ärendet, men det är inte KMH som slutgiltigt bestämmer om ett ärende kan komma att lämnas ut till den som begär det. Om någon kräver ut handlingarna är det kammarrätten som avgör om sekretess gäller.

Anställda

- Den anställda anmäler via mail, brev eller muntligen till Personalenheten.
- Ärendet diarieförs.
- Arbetsgivaren har ett utredningsansvar och det leds av Personalenheten som samtalar med alla inblandade och sammanställer fakta. Utredningen ska göras skyndsamt.
- Den anställda bör anteckna tid och plats och vad som har hänt, som stöd för det egna minnet vid en den eventuella utredningen.

Personalenheten pratar enskilt med samtliga inblandade. Underlaget ska både innehålla den utsattes och den anklagades perspektiv och upplevelser. I samråd med rektor görs en bedömning av ärendet samt eventuellt vilka fördjupade åtgärder som ska genomföras.

Personalenheten för minnesanteckningar som sedan sammanfattas i ett dokument som bifogas ärendet i diariet.

KMH kan lägga sekretess på ärendet. Det är dock viktigt att påtala att det inte är KMH som slutgiltigt bestämmer om ett ärende kan komma att lämnas ut till den som begär det. Om någon kräver ut handlingarna är det Kammarrätten som avgör om sekretess gäller eller ej.

Den som har anmält eller medverkar i en utredning gällande någon form av trakasserier får, enligt diskrimine-

ringslagen, inte bli bestraffad eller på något sätt utsättas för negativa åtgärder (repressalier).

Stöd under processen:

För student

- Studentkåren
- Studenthälsan

För anställda

- Respektive facklig organisation, skyddsombud
- Företagshälsovården

Åtgärder

Student

De disciplinåtgärder som kan komma ifråga då en student missköter sig är *varning* eller *avstängning*. De kan vidtas om studenten utsätter en annan student eller anställd för sexuella trakasserier. Avstängningen kan begränsas till att avse tillträde till vissa lokaler. Ett beslut om avstängning skall tidsbegränsas maximalt upp till sex månader. Disciplinfrågor handläggs av KMH:s disciplinnämnd.

Beslut om avstängning innebär att studenten inte får delta

i undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid KMH under sammanlagt högst sex månader. Beslutet om avstängning medför även att beviljade studiemedel inte utbetalas under den period avstängningen gäller.

Anställd

Vilka åtgärder som vidtas beror på det enskilda fallet.

Åtgärder, som kan följa om en anställd gör sig skyldig till kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är:

- disciplinstraff: varning och löneavdrag (15 § LOA)
- uppsägning (7 § LAS)
- avsked (18 § LAS)
- åtalsanmälan (polisanmälan) (22 kap 1 § LOA)

Beslut om disciplinföljd, uppsägning, åtalsanmälan, avstängning och avskedande fattas av personalansvarsnämnden. Sexuella trakasserier är straffbelagda när de handlar om sexuellt ofredande och sexuellt utnyttjande (6 kap Brottsbalken). Den trakasserade kan också göra en anmälan direkt till polisen.

Uppföljning - riskbedömning

När ärendet är avslutat ska vid behov en riskbedömning göras av högskolan för att i möjligaste mån förhindra framtida kränkningar. Det är också av största vikt för KMH att en uppföljning görs för att försäkra sig om att trakasserier/kränkningarna har upphört.

Uppföljningen sker genom att Personalenheten/Studieadministrativa avdelningen har uppföljningssamtal med de inblandade samt att chef/akademichef/lärare (som ej är part i konflikten) är extra uppmärksam på arbets- eller studieklimatet.

Information och stöd

Vid KMH finns en rad stödfunktioner, hjälp och vägledning för studenter som upplever sig utsatta för diskriminering och kränkningar:

För studenter

Studentkåren

Kungl. Musikhögskolans Studentkår, KMS

kms@kms.se

Studievägledaren

helena.mellbom-kajlinger@kmh.se

Chefen för Studieadministrativa avdelningen

thomas.berggren@kmh.se

Studenthälsan

elisabeth.jeppson@su.se

För anställda

Skyddsombud, se hemsidan för aktuell information.

