



**Institutionen för neurobiologi,
vårdvetenskap och samhälle (NVS)**

**Rutin för att förebygga och hantera trakasserier, sexuella trakasserier,
kränkande särbehandling samt diskriminering och repressalier vid
Institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle (NVS)**

2 (7)

Inledning.....	3
Förebyggande arbete för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	3
Rutin för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.....	4
Översikt av rutinen	4
Ansvar för utredningsförfarandet	5
Utrednings- och åtgärdsskyldigheten	5
Chef utreder	5
Fördjupad utredning	6
Den fördjupade utredningen sker på följande sätt:.....	6
Riskbedömning och åtgärder	6
Exempel på åtgärder som kan bli aktuella efter genomförd utredning:	7
Uppföljning	7
Dokumentation	7
Incidentrapporteringssystemet.....	7
Stöd till dig som chef.....	7
Stöd till medarbetare	8
Skyddsombud och facklig representant.....	8
Personalstödet och företagshälsan.....	8
Hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier, där den som utsätter är chef.	8
Ansvar för utredningen.....	9

3 (7)

Inledning

Karolinska institutets (KI) och Institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle (NVS) verksamhet ska kännetecknas av en god fysisk, organisatorisk och social studie- och arbetsmiljö som är fri från diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. I dessa frågor har KI och NVS en nolltolerans.¹ Om en chef vid NVS får kännedom om att någon anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier har hen en skyldighet att utreda detta, och i förekommande fall vidta skäliga åtgärder för att säkerställa att det upphör och förhindra att det sker i framtiden. Även en annan arbetsgivarrepresentant (exempelvis du som är chef på en annan avdelning) har, när du fått kännedom om händelsen, skyldighet att agera. I dessa fall bör du, i samråd med den som anmält, informera närmaste chef som då kan påbörja en utredning.

Det här dokumentet riktar sig till dig som är chef vid NVS.

Förebyggande arbete för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Det förebyggande arbetet syftar dels till att minska risken för att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling uppstår, men det handlar också om att som chef förbereda sig och säkerställa att man har kunskaper om hur man ska agera om det ändå sker. De främsta riskfaktorerna för trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling finns på organisatorisk nivå. Exempel på förhållanden i verksamheten som är viktiga att vara uppmärksam på är arbetsbelastning, arbetsfördelning, hur förutsättningarna för samarbete ser ut och risken för konflikter.² De individuella riskfaktorer som kan finnas är främst aktuella om det samtidigt förekommer organisatoriska risker. På samma sätt innebär det att i en välfungerande organisation är det mer sällsynt att individuella riskfaktorer leder till att trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling förekommer.³

På avdelningsnivå handlar de organisatoriska förebyggande insatserna bland annat om att se till att samarbete fungerar, att arbetet är välorganiserat, att arbetsbelastningen är rimlig och att det är tydligt vem som gör vad. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete gör att eventuella problem kan identifieras och hanteras tidigt. Det är viktigt att kontinuerligt föra samtal om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön och också klargöra vad nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling innebär i den verksamhet du som chef råder över. Förslagsvis klargörs detta minst årligen i samband med medarbetarsamtal

¹ Riktlinjer avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, dnr 2-38/2018: <https://medarbetare.ki.se/media/130375/download>

² AFS 2015:4, Organisatorisk och social arbetsmiljö

³ Riktlinjer för Hantering av sociala hälsorisker på arbetet – kränkande särbehandling och mobbning, Myndigheten för arbetsmiljökunskap

eller i ett gemensamt möte med alla medarbetare. Vid ett sådant tillfälle är det också bra att informera dina medarbetare om innehållet i denna rutin.

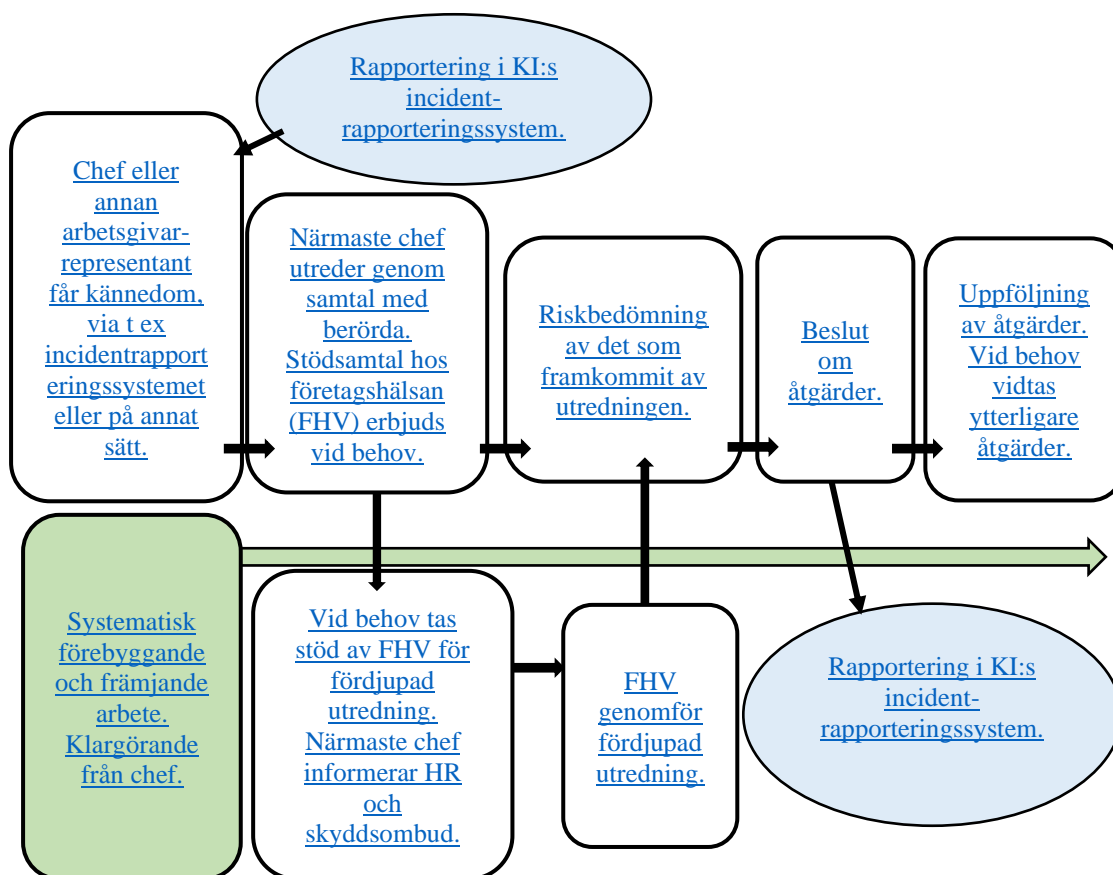
Det tillitsbaserade ledarskapet vid KI säger att vi ska visa tilltro och ge stöd till medarbetares initiativ, kreativitet, självständighet och kompetens. I linje med detta kan det förebyggande arbetet på individnivå handla om att främja delaktighet, visa uppskattning/ge feedback samt att erbjuda kompetensutveckling och på så vis främja en stimulerande arbetsmiljö. Mer riktade och anpassade insatserna för att minska riskerna för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kan också behövas beroende på personens individuella förutsättning. Exempel på sådana insatser kan vara stöd kring kommunikation, samarbete och konflikthantering eller medvetandegörande insatser och gränssättning kring jargong eller ohövliga beteenden.

I kommande avsnitt beskrivs de olika stegen i rutinen för hur du som chef vid NVS ska agera vid kännedom om, eller tecken på, förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Rutin för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Översikt av rutinen

Klicka på respektive länk nedan för att komma till rätt avsnitt i dokumentet.



Ansvar för utredningsförfarandet

Du som närmaste chef ansvarar för att utreda händelsen samt för att kontakta HR, företagshälsan och skyddsombud vid behov.

Utrednings- och åtgärdsskyldigheten

Om en medarbetare visar tecken på eller säger sig ha blivit utsatt för någon form av kränkande särbehandling eller trakasserier måste arbetsgivaren snarast utreda saken och samtala med inblandade individer. Utredning ska ske så skyndsamt som möjligt, dels då det är påfrestande för den utsatte om processen drar ut på tiden, dels för att möjligheten att få slut på kränkningarna är större om chefen agerar så tidigt som möjligt.

Syftet med en utredning är att klarlägga omständigheterna kring händelsen/händelserna. Utredningen är ett viktigt beslutsunderlag för vilka åtgärder som ska vidtas för att få beteendet att upphöra och förhindra att det sker igen.

Dessutom ska utredningen, vid behov, ligga till grund för eventuella arbetsrättsliga påföljder (såsom varning eller löneavdrag).

Chef utreder

Inledningsvis ska du som chef:

1. Samtala med den/de som upplever sig ha blivit utsatt. För anteckningar på det som sades i samtalet och sammanfatta vad som sagts och förvissa dig om att ni båda uppfattat samtalet på samma sätt. Kom överens om vilka uppgifter som kan föras vidare till den som anmälan berör och därmed ingå i utredningsdokumentationen som alla inblandade kan ta del av. Gör klart för medarbetaren att det som sägs kommer att behandlas konfidentiellt. Om dokumentationen av ärendet skulle begäras ut ska alltid en sekretessprövning göras. KI:s beslut om sekretess kan dock överklagas av Kammarrätten, vilket du som chef bör informera om (för mer information, se avsnitt nedan om dokumentation).
2. I vissa situationer kan det vara nödvändigt att direkt vidta interimistiska åtgärder, under pågående utredning, med hänsyn till den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för alla inblandade. Exempel på en interimistisk åtgärd kan vara att direkt skilja på personer som inte bör arbeta tillsammans under pågående utredning.
3. Samtala med den/de som anmälan berör. Framför det som du och den/de som anmält kommit överens om kan föras vidare (se ovanstående punkt). Klargör för den/de som anmälan berör att det råder nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
4. Erbjuder samtalsstöd hos företagshälsan till båda parter vid behov.

Om du som chef efter genomförd utredning genom samtal gör bedömningen att det rör sig om exempelvis samarbetssvårigheter eller konflikt görs en [riskbedömning av det som framkommit av samtalen och chef vidtar de åtgärder som behövs](#).

Fördjupad utredning

Om du som chef, efter utredning genom samtal, bedömer att det kan handla om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ansvarar du för att det genomförs en fördjupad utredning av en extern, oberoende part. På NVS använder vi oss av företagshälsan i dessa fall.

Den fördjupade utredningen sker på följande sätt:

1. Chefen informerar de berörda om att en fördjupad utredning ska genomföras av företagshälsan.
2. Begär ett diarienummer från KI:s registrator inför diarieföring av utredningen.⁴
3. Om de berörda tidigare tackat nej till stödsamtal hos företagshälsan kan detta nu erbjudas igen.
4. Chefen informerar HR och skyddsombud om den fördjupade utredningen. HR är ett stöd i den fortsatta processen.
5. Chefen kontaktar, i samråd med HR, företagshälsan för stöd med att utföra utredningen. Inledningsvis gör företagshälsan en inventering av nuläge, problemställning, förlopp, tidigare insatser och effekter. Efter det görs en plan för den fördjupade utredningen.
6. Utredaren på företagshälsan kontaktar de berörda och informerar dem om utredningsprocessen och bokar in enskilda samtal.
7. Utredaren på företagshälsan samtalar med den som upplever sig ha blivit utsatt samt med den som anmälan berör. Utredaren kan också behöva få in ytterligare information, från exempelvis andra medarbetare.
8. Utredaren återkopplar till chefen om vad som framkommit av utredningen samt ger förslag på eventuella vidare insatser. Chefen tar därefter stöd av HR och, vid behov, företagshälsan för planering av fortsatt hantering.

Riskbedömning och åtgärder

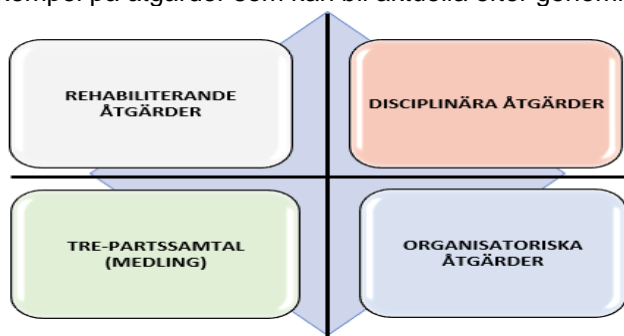
Efter genomförd utredning, av chef eller fördjupad utredning av företagshälsan, görs en riskbedömning av det som framkommit i utredningen. För att göra riskbedömningen behöver man ta hänsyn till exempelvis:

- hur länge det har pågått,
- hur ofta det har förekommit,
- möjligheter till samarbete,
- vilka som kan tänkas påverkas.

Därefter beslutar chef om vilka åtgärder som ska vidtas. Chef bör i de fall då det rör sig om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förankra åtgärderna med HR och sin chef, vid behov även med företagshälsan. Åtgärder kan behöva vidtas på såväl individnivå som grupp-/organisatorisk nivå beroende på vad som framkommit av utredningen.

⁴ Riktlinjer avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, dnr 2-38/2018: <https://medarbetare.ki.se/media/130375/download>

Exempel på åtgärder som kan bli aktuella efter genomförd utredning:



Uppföljning

Du som chef ska genom uppföljning av åtgärderna och samtal med de berörda försäkra dig om att det ovälkomna beteendet har upphört. Det är även viktigt att försäkra sig om att den utsatta medarbetaren upplever att hen har fått det stöd hen behöver. Vidta ytterligare åtgärder om problemen fortsätter.

Dokumentation

Du som chef ansvarar för att utredningen dokumenteras. Dokumentationen utgör bland annat ett stöd vid beslut om åtgärder. Då dokumentationen kan omfattas av sekretess ska den hanteras konfidentiellt. Om du har tagit stöd av HR och/eller företagshälsan kan även de behöva ta del av dokumentationen. I så fall ska du informera den/de berörda medarbetarna om detta. För mer information om hantering av dokumentation under pågående och avslutad utredning samt eventuell diarieföring se ”Riktlinjer avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling”⁵.

Incidentrapporteringsystemet

En rapportering i vårt incidentrapporteringsystem bör även göras för att vi systematiskt ska kunna arbeta för att förebygga att något liknande inträffar igen. Du som chef bör därför uppmana medarbetaren att göra en rapportering via systemet. Medarbetaren kan också ta hjälp av skyddsombudet för att göra rapporteringen. På NVS tas den emot och kan ses av närmaste chef samt HR vid NVS. Medarbetare kan också göra en anmälan via incidentrapporteringsystemet anonymt. Görs anmälan anonymt är risken att utredningsarbetet kan försvåras på grund av att det saknas uppgifter.

Stöd till dig som chef

Det är viktigt att du som chef tar kontakt med HR eller din närmsta chef om du behöver stöd, då det kan vara svårt att själv få med alla perspektiv och omständigheter. Du kan även vända dig till Personalstödet och/eller KI:s företagshälsa, där det ingår chefsrådgivning, för att få tips kring hur du kan hantera situationen.

⁵ Riktlinjer avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, dnr 2-38/2018: <https://medarbetare.ki.se/media/130375/download>

Stöd till medarbetare

Det är bra om du som chef klargör för medarbetaren vilka ytterligare kontaktvägar som finns för att få stöd.

Skyddsombud och facklig representant

Medarbetare som upplever sig ha blivit utsatt kan ta stöd av skyddsombud eller facklig representant.

Personalstödet och företagshälsan

Medarbetare kan även kontakta telefonrådgivningen via Personalstödet.

Rådgivningen är tillgänglig dygnet runt och det går att vara anonym. Medarbetare kan också vända sig direkt till företagshälsan för att boka in upp till två anonyma besök.

Hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, diskriminering och repressalier, där den som utsätter är chef.

Om en medarbetare upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier av en chef är det chefschef som ansvarar för att händelsen utreds, enligt NVS delegationsordning⁶.

Enligt diskrimineringslagen är det förbjudet att som arbetsgivare diskriminera anställda utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier som har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna samt sexuella trakasserier är två former av diskriminering. Andra former av diskriminering är; direkt eller indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet och instruktioner att diskriminera.

Enligt diskrimineringslagen är också den som har anmält diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier skyddad mot eventuella bestraffningar då lagen innehåller ett förbud mot repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

NVS ser mycket allvarligt på att en chef har, eller kan ha, utsatt en medarbetare för trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, diskriminering eller repressalier. I dessa fall ska därför alltid prefekt och administrativ chef informeras. Åtgärderna som kan bli aktuella i dessa fall syftar till att säkerställa att beteendet upphör och förhindra att det sker igen. För information om eventuella rättsliga

⁶ Delegationsordning vid Institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle (NVS), dnr: 1-16/2021

påföljder, se KI:s riktlinjer avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.⁷

Ansvar för utredningen

Vid kännedom om att en medarbetare kan ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling, andra former av diskriminering eller repressalier av sin chef (eller annan arbetsgivarrepresentant) ska händelsen utredas. Utredningen ska genomföras skyndsamt, objektivt och rättssäkert. Gången för utredning, riskbedömning och åtgärder är densamma som i ovan beskriven rutin.

Ansvar för utredningen är enligt följande:

- Chefens chef ansvarar med stöd av HR-chefen för att ärendet utreds. Prefekt och administrativ chef ska informeras.
- Om ärendet skulle röra prefekt är det dekan som har ansvaret att utreda med stöd av HR-chefen.

⁷ Riktlinjer avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, dnr 2-38/2018:
<https://medarbetare.ki.se/media/130375/download>