

Ansvarsfull växelverkan vid Helsingfors universitetet

Förebyggande av osakligt bemötande

Helsingfors universitet har förbundit sig till att i all sin verksamhet främja jämställdhet och likabehandling och förebygga diskriminering. Universitetet vill vara en föregångare när det gäller att främja jämställdhet och likabehandling och att skapa en miljö som respekterar mångfald. Universitetet identifierar och avskaffar praxis och strukturer som skapar och upprätthåller ojämlikhet. Vi uppskattar mångfald, och det är viktigt för oss att det är möjligt för var och en att arbeta, studera och delta i våra arbets- och studiegemenskaper, oavsett bakgrund eller någon personlig egenskap. Vi främjar jämställdhet och likabehandling samt ett inkluderande universitet på ett systematiskt sätt genom de åtgärder som finns i våra jämställdhets- och likabehandlingsplaner.

Det är viktigt att alla vid universitetet har möjlighet att känna sig välkomna i gemenskapen som den de är. Varje person vid universitetet bär ett ansvar för att skapa en tryggare omgivning för andra. Därför har vi gemensamma principer som vi följer varje gång vi möter varandra och interagerar.

Agera på ett sensitivt sätt. Det finns en mängd olika typer av människor vid universitetet. Gör inga antaganden eller generaliseringar om andras utseende, modersmål, ursprung, religion eller religionslöshet, övertygelse, hälsotillstånd, funktionsförmåga, kön, sexuell läggning eller annan bakgrund. Respektera var och ens rätt till självdefiniering och till att inte definiera sig, det vill säga rätten att själv bestämma och berätta vem och hurdan hen är.

Visa respekt och var vänlig. Uppskatta de andra medlemmarna i gemenskapen och deras upplevelser. Respektera varje persons egna gränser. Ge till exempel inga stötande kommentarer eller rör en annan person utan tillstånd. Om någon upplever ditt agerande som stötande, be om ursäkt och diskutera saken öppet. I stället för att fördöma någon annans felaktiga uppförande kan du modigt och sakligt ta upp saken med personen.

Var modig, ge och ta emot respons. En del har övat sig i att tala och agera på ett sensitivt sätt redan under en längre tid, medan det för andra ännu är helt nytt. Det viktigaste är attityden och viljan att lära sig att agera sensitivt. Tillsammans kan vi bygga förtroende och en modig och öppen diskussionskultur där det är möjligt att ta upp saker och tillsammans lära oss att agera på ett sensitivt sätt. Om någon använder ett ord som är stötande eller som beskriver en situation på fel sätt kan du korrigeras det på ett sakligt sätt. Ta emot respons om

den 31 augusti 2023

du själv gör ett misstag, till exempel: "Förlåt. Tack för din korrigerings." Försök undvika att upprepa misstag.

Vi accepterar inte trakasserier, rasism, ableism eller diskriminering på grund av någon som helst egenskap eller bakgrund som en person har, såsom kön, kroppsliga drag, ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion eller religionslöshet, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller något annat som har med personen att göra.

Ingrip. Om du lägger märket till trakasserier eller annat osakligt bemötande ska du inte förbli en åskådare. Visa att du stöder den som upplever trakasserier och säg något till förövaren, till exempel "Det du gjorde är inte okej."

Om du upplever eller bevittnar trakasserier, diskriminering eller osakligt beteende ska du berätta det för din chef, din lärare, evenemangets arrangör, HR-chefen, arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannen eller trakasseriombudet.

Anvisningar

Till anställda, doktorander och stipendieforskare

Om du utsätts för osakligt bemötande ska du ta upp saken med personen i fråga och be hen att sluta. Personen kanske inte själv uppfattar sitt beteende som stötande. Om det osakliga beteendet fortsätter ska du kontakta din chef eller vid behov din chefs chef. Det är chefens uppgift att på alla tillgängliga sätt få det osakliga beteendet eller trakasserier att upphöra. Doktorander kan kontakta sin handledare eller planeraren för ditt doktorandprogram. På Flamma intranätet: [Problem i samband med handledningen](#)

Om situationen inte kan lösas vid din enhet ska du söka hjälp utanför din arbets- eller studiegemenskap. Du kan ta kontakt med arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannen, personalchefen, trakasseriombudet, enheten för personalutveckling och arbetsmiljö eller företagshälsovården. Du kan söka hjälp där du känner att det mest naturligt.

Om du upplever trakasserier på sociala medier kan du läsa [universitetets rekommendationer för sociala medier](#) som innehåller anvisningar om hur du ska agera.

Det är enklast att reda ut saken när parterna själva är med och utreder och behandlar den. Vid osakligt beteende är det viktigt att fråga hur den som har upplevt diskriminering eller trakasserier vill att utomstående ska ingripa. I processen respekteras den berörda personen

den 31 augusti 2023

och hens erfarenhet genom att först klargöra hens önskan. Den berörda kan också ta med en stödperson till samtalet.

Till studenten

Om du utsätts för osakligt bemötande ska du ta upp saken med personen som utsatt dig för det osakliga beteendet och be hen att sluta. Personen kanske inte själv uppfattar sitt beteende som stötande.

Om du upplever att du blir osakligt bemött av en annan student ska du kontakta läraren för kursen i fråga, eftersom läraren för kursen i undervisningssituationen är den primära ansvarspersonen också när det uppstår problem.

Om du upplever osakligt bemötande vid fritidsevenemang som riktar sig till studenter, ska du i första hand kontakta HUS trakasseriombud eller trakasseriombudet vid din egen studentnation eller förening.

Om du upplever osakligt bemötande från en medlem av personalen kan du kontakta studiechefen, ledaren för utbildningsprogrammet eller universitetets trakasseriombud.

Det är enklast att reda ut saken när parterna själva är med och utreder och behandlar det. Vid osakligt beteende är det viktigt att fråga hur den som har upplevt diskriminering eller trakasserier vill att utomstående ska ingripa. I processen respekteras den berörda personen och hens erfarenhet genom att först klargöra hens önskan. Studenten kan också ta med en stödperson till samtalet.

Till chefen

Chefen är skyldig att hålla sig uppdaterad om arbetsgemenskapen och stödja personalen i svåra situationer som hen lägger märke till. Om chefen på vilket som helst sätt får kännedom om osakligt bemötande ska hen reda ut situationen och vid behov vidta åtgärder. Vid osakligt beteende är det viktigt att fråga hur den som har upplevt diskriminering eller trakasserier vill att utomstående ska ingripa. Det är viktigt att respektera den berörda personen och hens erfarenhet genom att först klargöra hens önskan.

Chefen ansvarar för att situationen reds ut. Chefen kan få stöd för detta av personalchefen eller enheten för personalutveckling och arbetsmiljö. Chefen ska opartiskt höra de inblandade och reda ut vad som hänt. Chefen bjuder in parterna till möten där det mest väsentliga kan antecknas. I diskussionerna kommer parterna överens om åtgärder och

den 31 augusti 2023

uppföljning. Chefen ska säkerställa att de avtalade åtgärderna genomförs och se till att de följs upp.

Till lärarna, studiechefen och ledaren för utbildningsprogrammet

Om en student kontaktar läraren, studiechefen eller utbildningsprogrammets ledare och berättar att hen blivit osakligt bemött, är läraren skyldig att reda ut saken. Läs [anvisningarna i Instruktioner för undervisning på Flamma intranätet](#).

Om du anklagas för osakligt bemötande

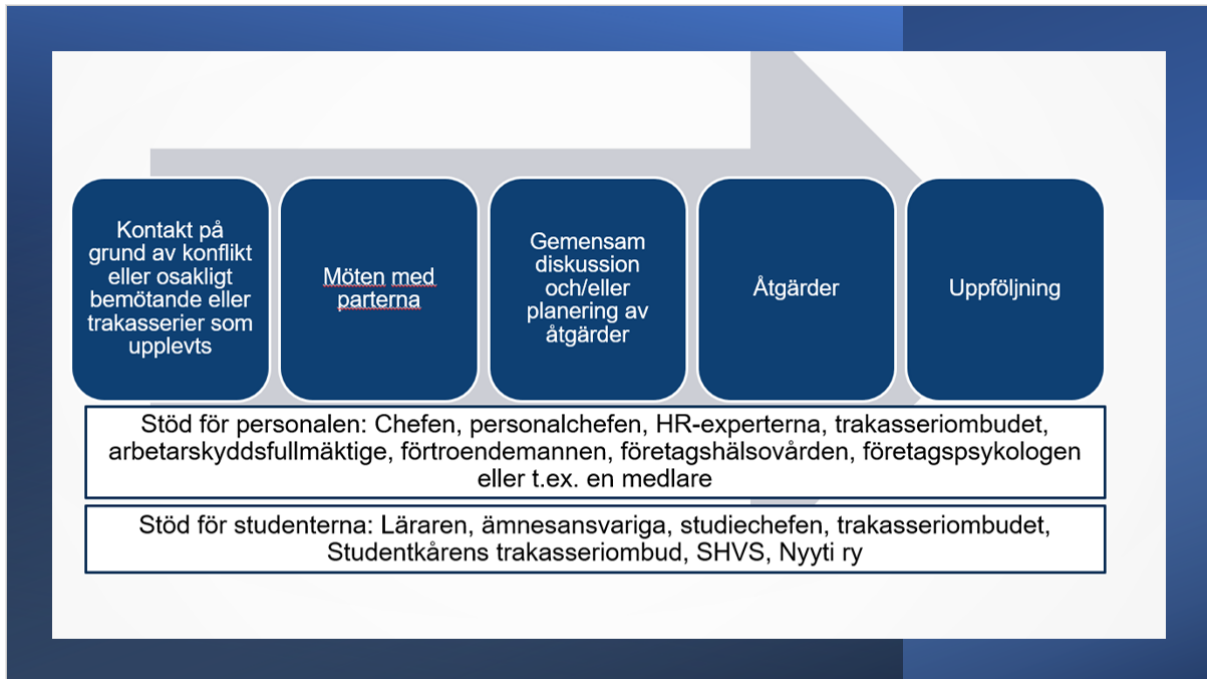
Även om du inte själv tycker att du har gjort dig skyldig till mobbning eller trakasserier ska du inte bagatellisera den anklagande personens känslor och upplevelser. Du ska omedelbart upphöra med det beteende som beskrivits som osakligt. Berätta vid behov om saken för din chef. Du kan också diskutera situationen med arbetarskyddsfullmäktige. Om du är student kan du vid behov diskutera med studentföreningens trakasseriombud.

Universitetets trakasseriombud

Universitetets trakasseriombud ger råd och stöd vid utredning av situationen.

Trakasseriombudets mål är att hjälpa parterna att hitta en lösning på den utmanande situationen och förhindra att motsvarande situation uppstår igen. Trakasseriombuden arbetar strikt opartiskt.

Processbeskrivning



Bildtext: När en person rapporterar en erfarenhet av osakligt behandling eller trakasserier eller en konflikt möts personen och diskuterar situationen. Nästa steg är att träffa den eller de andra parterna. Om möjligt kommer en gemensam debatt att hållas och/eller åtgärder planeras. De planerade åtgärderna kommer att genomföras. Situationen kommer att övervakas enligt överenskommelse vid mötena. Stöd kan ges av din egen chef, handledare, lärare, personalchefen. Kontaktpersonerna för trakasserier vid universitetet och studentkåren hjälper och ger råd. Arbetarskyddsfullmäktige och förtroendemannen bistår också. Andra källor till stöd är psykologer, företagshälsovård och universitetspräster.

Länkar

På Flamma intranätet: [Medling på arbetsplatsen](#)

[Rekommendationer för sociala medier](#)

[Jämställdhets- och likabehandlingsplan](#)

[Etiska anvisningar](#)

På Flamma Intranätet: [Helsingfors universitets ordningsstadga](#)

Definitioner

Ansvarsfullt beteende i arbete och studier

Ett ansvarsfullt beteende i arbete och studier grundar sig på gott uppförande, till vilket det hör att hälsa på varandra och visa varandra hänsyn, tacka och vid behov be om ursäkt. Ett gott uppförande gör arbetet och studierna mer meningsfulla genom att förbättra samarbetet och atmosfären.

Till ansvarsfullt beteende hör

- rättvisa och omtänksamhet
- en bra, öppen och ärlig interaktion med chefen, läraren, handledaren, studiekamrater och kollegor
- modet att öppet och konstruktivt ta upp svåra frågor med dem som berörs
- att på ett uppbyggande sätt ge och ta emot respons
- en förståelse för och acceptans av olikheter
- att vara pålitlig och hålla sina löften.

Osakligt bemötande, mobbning, diskriminering och trakasserier

I alla grupper uppstår tidvis konflikter mellan människor, men alla konflikter och motsättningar är inte osakligt bemötande eller trakasserier. Det kan vara svårt att skilja mellan osakligt bemötande och normala konflikter på arbetsplatsen.

Osakligt bemötande är upprepad mobbning, upprepade trakasserier, upprepad nedvärdering eller annat negativt beteende som gör att personen upplever att hen inte kan försvara sig. Även en enskild handling kan vara osakligt bemötande eller mobbning.

Osakligt bemötande kan förekomma mellan arbets- eller studiekamrater, mellan chef och anställd eller mellan lärare och student. Vem som helst av dessa kan uppleva mobbning eller vara mobbare. Personen som utsätts för det negativa beteendet har svårt att ta upp saken till behandling, framför allt om mobbaren kan utnyttja sin maktposition i förhållande till personen.

Exempel på **mobbning** är

- när en person upprepade gånger förödmjukas eller kränks
- när en persons sociala relationer begränsas, andra inte pratar med hen och inte svarar när hen hälsar

den 31 augusti 2023

- när en persons rykte smutskastas, det sprids rykten om hen eller hen görs till åtlöje
- när en person inte bli tilldelad arbetsuppgifter.

Det är inte fråga om mobbning när

- arbetsgivaren använder sin direktionsrätt på ett sakligt och motiverat sätt
- det uppstår konflikter om beslut eller tolkningar som har med arbetet eller studierna att göra
- problemsituationer som gäller arbetet behandlas mellan anställda
- chefen skickar den anställda till en bedömning av hens arbetsförmåga
- arbetsuppgifter ändras och ändringarna har diskuterats med den anställda
- en studieprestation bedöms och studenten får saklig men korrigerande respons
- universitetet sakligt och motiverat handleder en student i sakligt beteende eller använder sin disciplinära makt.

Trakasserier innebär att en individs eller en grups människovärde eller integritet kränks på så sätt att det uppstår en hotfull, förnedrande, eller aggressiv stämning. Trakasserier är en form av diskriminering. Både medvetna trakasserier och agerande vars följder är kränkande är förbjudna. Rassistiska vitsar eller att kalla arbets- eller studiekamrater som hör till en sexuell minoritet vid öknamn är exempel på trakasserier.

Trakasserier på grund av kön är ett oönskat beteende som avsiktligt eller faktiskt kränker en persons värdighet och som skapar en hotfull, fientlig, nedvärderande, förödmjukande eller aggressiv atmosfär. Trakasserier på grund av kön är inte nödvändigtvis av sexuell karaktär. Sexuella trakasserier innebär oönskat fysiskt, verbalt eller annat beteende av sexuell karaktär.

Diskriminering innebär att en person eller en grupp utan godtagbar orsak behandlas annorlunda än andra i samma ställning på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, språk, kön, könsidentitet, ålder, sexuell läggning, politisk aktivitet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, religion, åsikt eller av någon annan orsak som har att göra med personen. Ett exempel är när en lärare vägrar handleda studenter med ett visst nationellt ursprung. Det är fråga om indirekt diskriminering när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt förfaringsätt försätter någon i en ogynnsam ställning i förhållande till andra. Också en instruktion eller order att diskriminera är diskriminering.

den 31 augusti 2023

Rasism

Rasism kan förekomma i form av hatretorik, diskriminering, våld och/eller ett skenbart neutralt förfaringssätt som de facto utesluter vissa människor. Vårt arbete för att motarbeta rasism förutsätter att vi lyssnar till hurdana erfarenheter personer som tillhör en minoritet haft och att vi reagerar på strukturella missförhållanden. Motarbetande av rasism betyder att vi på universitetet är medvetna om, känner igen och aktivt försöker motarbeta diskriminerande attityder och förfaringssätt som kan förekomma också vid vårt universitet.

Kontaktinformation

Du kan be om hjälp och berätta om vad du varit med om för

- din chef
- personalchefen vid din enhet
- arbetarskyddschefen
- arbetarskyddsfullmäktige
- förtroendemännen
- [företagshälsovården](#)
- enheten Personalutveckling och arbetsmiljö (hrd@helsinki.fi)
- den juridisk servicen i studieärenden
- studiepsykologer
- [HUS kontaktpersoner för trakasserier](#), (HUS trakasserombud) eller trakasserombudet för din egen studentnation eller förening
- [SHVS](#),
- [Nyyti ry](#),
- universitetsprästerna

Universitetets trakasserombud

- Timo Valtonen, timo.valtonen@helsinki.fi, tfn 23553
- Terhi Somerkallio, terhi.somerkallio@helsinki.fi, tfn. 24292