



09.08.2016

Förebyggande av osakligt bemötande och trakasserier vid Helsingfors universitet

INNEHÅLL

1	Inledning	2
2	Osakligt bemötande och trakasserier på arbetsplatsen och i studierna	2
3	Anvisningar	3
3.1	För den som råkat ut för mobbning och trakasserier	3
3.2	Till chefen	4
3.3	Till arbetsplatsen och studiemiljön	4
3.4	Till lärarna, studieförvaltningen och annan personal	4
3.5	Till studenten	5
3.6	Om du anklagas för mobbning eller trakasserier	6
4	Arbetstagarens och studentens ansvar	6
5	Åtgärder	6
5.1	Arbetsgivarens skyldighet att agera	6
5.2	Medling på arbetsplatsen	6
5.3	Arbetsrättsliga åtgärder	7
5.4	I studiemiljön	7
6	Kontaktpersoner	9



1 Inledning

Universitetet godkänner inga former av osakligt bemötande, mobbning eller trakasserier. Alla chefer och lärare vid universitetet är skyldiga att ingripa om de upptäcker osakligt bemötande, mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen eller i studierna.

Studenterna vid Helsingfors universitet har rätt till en trygg och trivsamt studiemiljö. Därför ska alla enheter vid universitetet se till att studenterna inte råkar ut för trakasserier eller osakligt bemötande i samband med studier eller handledning.

Denna anvisning är avsedd som en handledning för den som råkat ut för osakligt bemötande och trakasserier i arbetet eller studierna, för den som är chef och för övriga anställda och studenter.

2 Osakligt bemötande och trakasserier på arbetsplatsen och i studierna

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 upprepade mobbning, trakassering, nedvärdering eller annat negativt beteende som gör att offret upplever att han eller hon inte kan försvara sig. Osakligt bemötande kan förekomma mellan arbets- eller studiekamrater, mellan chef och anställd eller mellan lärare och student. Vem som helst av dessa kan vara offer eller mobbare. Den som är offer för det negativa beteendet har svårt att behandla frågan, framför allt om mobbaren kan utnyttja sin maktposition mot offret.

Exempel på **mobbning**:

- när en person upprepade gånger förödmjukas eller kränks
- när en persons sociala relationer begränsas: man pratar inte med honom eller henne och svarar inte när han eller hon hälsar
- när man sprider rykten eller skvallrar om en person eller gör honom eller henne till åtlöje
- när man inte delar ut arbetsuppgifter till en person.

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 arbetstagaren till bedömning av arbetsförmågan
- 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 handlingar vars följder är kränkande är förbjudna. Rasistiska vitsar eller öknamn åt arbets- eller studiekamrater som hör till en sexuell minoritet 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.

Exempel på sexuella trakasserier:

- gester eller miner med sexuella antydningar
- snusprat och kontaktförsök med sexuella undertoner, också per e-post och på nätet
- tvetydiga kommentarer om en persons kropp, klädsel eller privatliv
- pornografiskt material
- fysisk beröring
- förslag till eller krav på sexuellt umgänge.

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, aktivitet inom en fackförening, familjeförhållanden, hälsotillstånd, religion, åsikt eller av någon annan orsak som har att göra med personen eller gruppen. 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 neutralt förfaringsätt försätter någon i en ogynnsam ställning i förhållande till andra. Också en instruktion eller order att diskriminera är diskriminering.

Vid **diskriminering i arbetslivet** försätter arbetsgivaren utan vägande skäl en arbetstagarare i en ofördelaktig ställning vid rekryteringen eller under anställningen i jämförelse med andra anställda i motsvarande position av orsaker som har att göra med personen. Arbetsgivaren bryter då mot sin skyldighet att behandla arbetstagarna sakligt och likvärdigt.

3 Anvisningar

3.1 För den som råkat ut för mobbning och trakasserier

Man behöver inte tolerera osakligt bemötande. Om du blir osakligt bemött, informera genast mobbaren eller trakasseraren att du inte godkänner hans eller hennes beteende och



be honom eller henne sluta med det. Personen kanske inte själv uppfattar sitt beteende som kränkande.

Om det osakliga bemötandet fortsätter, kontakta din chef. Om det är chefen som är mobbaren, kontakta hans eller hennes chef. Chefens uppgift är att med alla tillgängliga medel få det osakliga bemötandet eller trakasserier att upphöra. Studenter kan ta kontakt med institutionens prefekt, fakultetens dekanus eller prodekanus med ansvar för undervisningen. Det är också bra att meddela den ämnesansvariga om osakligt bemötande i studierna.

Om mobbningen inte kan behandlas vid din enhet, sök hjälp utanför enheten. Du kan ta kontakt med arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemannen, kontaktpersonen för trakasserier, enheten för personalutveckling och arbetsmiljö eller företagshälsovården. Studenter kan ta kontakt med studentkårens kontaktpersoner för trakasserier eller SHVS. Du kan söka hjälp där du finner det mest naturligt.

För bok över händelserna. Mobbaren eller trakasseraren kan inte ställas till svars utan bevis. Spara också eventuella e-postmeddelanden och andra meddelanden.

När du berättar för chefen eller läraren om vad som har hänt, specificera varje enskild händelse och dokumentera dem, t.ex. i ett e-postmeddelande. Om du har anmält osakligt bemötande är du skyldig att delta i behandlingen av ärendet.

3.2 Till chefen

Chefen är skyldig att observera arbetsplatsen och på eget initiativ ta tag i eventuella problem. Om chefen får kännedom om att osakligt bemötande förekommer ska han eller hon utreda situationen och vidta åtgärder vid behov.

Ingen utomstående person kan ta på sig chefens roll och uppgift. Försummelse att ingripa vid osakligt bemötande kan i vissa fall leda till att arbetsgivaren döms till straff för arbetarskyddsbrott. Chefen ska vara saklig mot den person som upplever sig ha blivit osakligt bemött.

3.3 Till arbetsplatsen och studiemiljön

Anställda och studenter ska genom sina attityder och handlingar visa att osakligt bemötande inte tillåts i arbetet eller studierna. Alla bär ansvar för organisationskulturen vid enheten.

Alla är skyldiga att meddela chefen eller läraren om de blir varse om osakligt bemötande.

3.4 Till lärarna, studieförvaltningen och annan personal

Om en student uppträder störande mot en lärare, förvaltningspersonal eller annan personal, ska den som det störande beteendet, t.ex. skällsord, riktar sig mot studenten sluta. Om studenten betar sig osakligt t.ex. i e-postmeddelanden, kan den som tar emot meddelandena informera studenten om att osakliga meddelanden inte besvaras.



Om en student stör de andra studenterna eller undervisningen, kan läraren först påtala saken och uppmana studenten att sluta. Om studenten fortsätter sitt störande beteende kan läraren beordra studenten att lämna rummet. Om studenten vägrar avlägsna sig kan läraren kalla på vaktmästaren. Inte heller vaktmästaren har rätt att fysiskt tvinga studenten att avlägsna sig, men i regel lugnar eller avlägsnar sig studenten senast när vaktmästaren kallas till platsen. I extrema fall, t.ex. om studenten betar sig hotfullt eller våldsamt måste polisen tillkallas för att avlägsna studenten.

En student kan förvägras rätt att delta i undervisningen för högst tre arbetsdagar, om det föreligger en risk för att andra studenters eller personalens säkerhet äventyras av studentens beteende eller om undervisningen eller därtill hörande verksamhet försvåras orimligt mycket.

Det fattas inget regelrätt beslut om att förvägra studenten rätt att delta i undervisningen, utan läraren eller handledaren meddelar studenten att han eller hon inte får delta i undervisningen om det är motiverat. Alla situationer där studenter förvägras rätt att delta i undervisningen måste bokföras.

Om studenten trots tillsägelse inte upphör med sitt störande beteende eller om man är tvungen att beordra studenten att lämna rummet, ska man diskutera situationen med studenten. Om det osakliga beteendet fortsätter efter att läraren har diskuterat med studenten, kan man vid behov vidta disciplinära åtgärder. Närmare anvisningar finns i punkt 5 Åtgärder.

Om en student stör undervisningen på webben, t.ex. genom att skriva osakliga kommentarer i lärplattformen, ska man först ta tag i saken utgående från användarreglerna för universitetets datasystem (<https://www.helsinki.fi/sv/it/datasakerhet-och-anvandarregler>). Störande beteende i webbundervisningen kan leda till disciplinära åtgärder. Studentens webbanvändning utanför universitetet, t.ex. i sociala medier, har universitetet ingen befogenhet över.

Universitetets studiepsykologer och kontaktpersoner för trakasserier erbjuder personalen handledning vid konflikter. I frågor som gäller studenterna kan man vid behov kontakta juristen vid enheten för utbildningsärenden.

3.5 Till studenten

Universitetet ansvarar för undervisningen och handledningen av studenterna samt för den praktik som hör till undervisningen. Institutionerna eller fakulteterna ska se till att studenterna inte utsätts för osakligt bemötande i dessa situationer. Institutionerna eller fakulteterna ska se till att en student som bemötts osakligt kan fortsätta med sina studier utan störningar.

- Om en student upplever att en annan student behandlar honom eller henne osakligt, ska studenten i första hand kontakta läraren för den aktuella kursen.
- Om en student råkar ut för osakligt bemötande på fritidsevenemang för studerande ska studenten i första hand kontakta studentkårens kontaktperson för trakasserier.



- Om en student blir osakligt bemött av en medlem av personalen kan studenten ta kontakt med institutionens prefekt, eller om fakulteten inte har institutioner, med prodekanus med ansvar för undervisningen.
- Universitetets kontaktpersoner för trakasserier ger råd och handledning.

3.6 Om du anklagas för mobbning eller trakasserier

Berätta vid behov om anklagelserna för din chef. Det är bra om chefen får höra om saken direkt från dig. 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. Du kan också diskutera situationen med arbetarskyddsfullmäktige. Om du är student kan du vid behov diskutera med studentkårens kontaktperson för trakasserier.

4 Arbetstagarens och studentens ansvar

Arbetstagaren ska iaktta de bestämmelser och instruktioner som arbetsgivaren utfärdar med stöd av sina befogenheter. Arbetstagaren ska också med alla tillgängliga medel värna om sin egen och andra arbetstagares säkerhet och hälsa och undvika att bemöta andra arbetstagare på ett osakligt sätt.

Alla måste acceptera att det finns olika slags människor på en arbetsplats och att man måste kunna samarbeta med alla på ett sakligt sätt. Alla måste kunna iaktta god ton i sitt beteende.

Studenterna ska bete sig sakligt vid universitetet och undvika att bemöta andra osakligt eller störa andra. Varje student ansvarar för egen del för att alla studenter ska ha en trygg och god studiemiljö. För att studierna ska framskrida smidigt måste studenterna följa de bestämmelser och anvisningar om studierna som ges av enskilda lärare och förvaltningspersonalen.

5 Åtgärder

5.1 Arbetsgivarens skyldighet att agera

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att agera när det förekommer trakasserier mot eller osakligt bemötande av en arbetstagare på arbetsplatsen. Chefen ansvarar för att utreda situationen. Chefen kan få stöd av enheten för personalutveckling och arbetsmiljö. Chefen ska opartiskt höra parterna och reda ut vad som hänt. Chefen kallar parterna till möte. En promemoria görs upp över mötena. I diskussionerna kommer man överens om åtgärder och uppföljning, och det man kommer överens om antecknas i promemorian. Chefen ska se till att de åtgärder man kommit överens om och uppföljningen genomförs.

5.2 Medling på arbetsplatsen

Olika personer upplever olika beteenden som osakliga, beroende på personens bakgrund och tidigare erfarenheter. Det är ofta fråga om situationer där de berörda måste kunna



arbeta tillsammans också i fortsättningen och därför är det viktigt att situationen löses på ett positivt sätt.

Vissa konflikter går att lösa med intern diskussion, men för andra krävs det utomstående hjälp. Medling på arbetsplatsen används som ett sätt att lösa konflikter i universitetets arbetsenheter. Medlingen kan vara den åtgärd chefen väljer t.ex. när någon upplever att han eller hon har blivit osakligt bemött. Medling kan också användas i situationer där studenter är involverade.

Medling på arbetsplatsen är en lösningsfokuserad konflikthanteringsmetod i vilken en utbildad, neutral medlare i gemensamma samtal hjälper parterna i konflikten hitta en lösning som tillfredsställer alla. Medling kan användas för att lösa både konflikter mellan två personer och större konflikter som berör hela arbetsplatsen.

Arbetsenheten och de individuella medarbetarna kan också erbjudas annat stöd både under medlingen och efteråt. Till åtgärderna hör t.ex. stöd från företagshälsovården eller arbetshandledning. Enheten för personalutveckling och arbetsmiljö bistår arbetsenheterna i denna verksamhet.

Medlingsverksamheten samordnas av enheten för personalutveckling och arbetsmiljö. I praktiken betyder det att enheten gör en första kartläggning av situationen när enheten kontaktas i ett fall där man kanske kan tillämpa arbetsplatsmedling. Enheten bestämmer sedan om man använder medling eller någon annan metod. Enheten informerar arbetsgivaren och utser medlare. Enheten får också information om vad man har kommit överens om under medlingen. Enheten gör en långsiktig uppföljning av medlingsverksamheten vid universitetet och informerar universitetets ledning.

Om det finns behov av medling på din arbetsplats, kontakta enheten för personalutveckling och arbetsmiljö.

5.3 Arbetsrättsliga åtgärder

Om arbetstagaren fortsätter med sitt osakliga beteende, eller om det är fråga om allvarligt osakligt bemötande, kan det leda till arbetsrättsliga åtgärder. I sådana situationer ska fakulteten eller institutionen kontakta en expert vid Personaltjänster som ansvarar för beredningen och föredragningen av ärendet.

Om mobbningen eller trakasserierna inbegriper avsiktlig kränkning eller hot om kränkning av en persons fysiska integritet, kan arbetstagaren göra en polisanmälan.

5.4 I studiemiljön

Studenterna har enligt lag rätt till en trygg studiemiljö. Studenterna är också skyldiga att följa ordningen vid universitetet. Om ledningen vid en institution eller fakultet får kännedom om att en student trakasserar eller betar sig osakligt mot andra studenter eller personalen, är ledningen skyldig att ta tag i saken.

Ledningen måste utreda situationen genom att fråga bägge parter om deras uppfattning om vad som hänt och anteckna det som parterna berättar.



Om situationen inte kan lösas med hjälp av en informell och omedelbar diskussion och anvisningar, eller om det är fråga om en så allvarlig situation att ett sådant förfarande inte kan anses vara tillräckligt, kan institutionen eller fakulteten ordna ett möte. Till mötet kallas studenten som har anmälts för osakligt bemötande. På plats finns också institutionens prefekt, dekanus eller prodekanus med ansvar för undervisningen. Studenten ska meddelas att han eller hon kan ta med sig en stödperson, t.ex. från studentkåren, till mötet. Också den som har utsatts för osakligt bemötande och den som anmält fallet ges möjlighet att delta och ta med sig en stödperson. Syftet med mötet är att klargöra för studenten på vilket sätt studentens beteende är oacceptabelt, hur studenten ska ändra sitt beteende och vilka åtgärder som kommer att vidtas om studenten inte ändrar sitt beteende. En promemoria görs upp, i vilken man antecknar studentens och universitetets syn på situationen och universitetets instruktioner till studenten. Promemorian skickas till studenten efter mötet. Om studenten trots kallelse inte kommer till mötet, gör man upp en promemoria utgående från den information som finns tillgänglig och promemorian skickas till studenten.

Om studenten inte ändrar sitt beteende trots instruktionerna, eller om det är fråga om en så allvarlig situation att en diskussion inte kan anses vara en tillräcklig åtgärd, vidtas disciplinära åtgärder. I så fall ska fakulteten eller institutionen kontakta juristen vid enheten för utbildningsärenden som ansvarar för beredningen och föredragningen av ärendet. Studenten kan vid det disciplinära förfarandet få en skriftlig varning bl.a. om han eller hon

- stör undervisningen
- beter sig våldsamt eller hotfullt
- gör sig skyldig till fusk eller i övrigt bryter mot ordningen vid universitetet.

Om gärningen eller försummelsen är allvarlig eller studenten fortsätter sitt osakliga beteende efter att ha fått en skriftlig varning, kan studenten avstängas från universitetet för viss tid, högst ett år. Universitetets rektor fattar beslut om skriftlig varning och styrelsen fattar beslut om avstängning på viss tid.

Den så kallade SORA-lagstiftningen tillämpas i utbildningar som leder till lägre och högre högskoleexamen i farmaci, odontologi, medicin, psykologi och logopedi. Lagstiftningen tillämpas också på studier inom socialt arbete, inom lärarutbildningen och inom psykoteraeututbildningen. Inom dessa områden kan studierätten dras in bl.a. om

- studenten genom att i sina studier upprepade gånger eller allvarligt äventyra någon annans hälsa eller säkerhet har visat sig vara uppenbart olämplig för praktiska uppgifter eller praktik i anslutning till studierna

- det är uppenbart att studenten i fråga om hälsotillstånd och funktionsförmåga inte uppfyller förutsättningarna för antagning som studerande enligt 37 a § 1 mom. (universitetslagen 558/2009).

Om det osakliga bemötandet eller trakasserierna sker inom ett SORA-område och man överväger att tillämpa SORA-lagstiftningen ska fakulteten eller institutionen kontakta juristen vid enheten för utbildningsärenden.



I syfte att förebygga användningen av rusmedel och för att ingripa i missbruksproblem har universitetet i samarbete med aktörer inom elevvården gjort upp skriftliga instruktioner. Om det är fråga om en student med missbruksproblem, tillämpas de relevanta instruktionerna.

6 Kontaktpersoner

Om problemet inte kan lösas på arbetsplatsen kan arbetstagarna ta kontakt med enheten för personalutveckling och arbetsmiljö, arbetarskyddschefen, arbetarskyddsfullmäktige, förtroendemännen eller företagshälsovården. I ärenden som gäller trakasserier kan de anställda kontakta universitetets kontaktpersoner för trakasserier.

I frågor som gäller studenterna kan lärarna och anställda inom studieförvaltningen kontakta juristen vid enheten för utbildningsärenden. Vid konflikter kan man konsultera studiepsykologerna och kontaktpersonerna för trakasserier.

Studenter kan ta kontakt med studentkårens eller universitetets kontaktpersoner för trakasserier, SHVS eller Nyyti ry.