

Institutionen för Kulturgeografi och Ekonomisk
Geografi

Policy för att motverka kränkande särbehandling och diskriminering vid Institutionen för kulturgeografi och ekonomisk geografi

Inledning

Föreliggande policy har tre syften: 1. att klargöra vilka regler som gäller för medarbetare vid Institutionen för Kulturgeografi och Ekonomisk Geografi, 2. att klargöra hur vi skall hantera konflikter och situationer där det förekommer kränkande särbehandling och diskriminering eller mobbning, trakasserier/sexuella trakasserier och 3. att motverka uppkomsten av kränkande särbehandling och diskriminering eller mobbning, trakasserier/sexuella trakasserier. Med kränkande särbehandling avses ”handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap” (AFS 2015:4). Diskriminering innebär att ”...någon missgynnas eller kränks och att detta har ett samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder” (Blomberg, 2016, s. 41).

Kommunikation på vår institution

Institutionens uppgifter är att bedriva forskning, undervisning och samverka med samhället. De höga kraven på kvalitet vid en universitetsinstitution och lärares och forskares akademiska frihet samt den fundamentala betydelsen av kritiskt tänkande innebär att diskussion och debatt är grundförutsättningar för verksamhetens utveckling. Våra arbetsuppgifter ställer därför stora krav på god kommunikation och förmåga att både ge och ta kritik på ett konstruktivt sätt. Konflikter förekommer på alla arbetsplatser och är ibland en följd av missförstånd som kan åtgärdas genom bättre kommunikation. Konflikter kan också vara relaterade till olika uppfattningar i sakfrågor och kan då ses som en konstruktiv del i en öppen debatt och en naturlig process för att komma fram till god kvalitet i beslut. Mer allvarligt är det när konflikter eskalerar och blir till personkonflikter där inte sakfrågan står i fokus utan man uppfattar den andra personen som ett problem.

All kommunikation vid vår arbetsplats skall präglas av värdighet och respekt för alla människors lika värde. Kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier får aldrig förekomma vid Institutionen för Kulturgeografi och Ekonomisk Geografi.

Var och en är ansvarig för att säga ifrån om man bemöts eller behandlas på ett sätt som man finner olämpligt. Personlig återkoppling är en del av god kommunikation och skall vara ett naturligt inslag på vår arbetsplats. Återkoppling bör vara saklig, beskrivande och så konkret som möjligt, den bör också riktas mot sådant som går att förändra (beteenden), om möjligt bör återkoppling vara efterfrågad, och ligga nära de aktuella händelserna i tiden. Färdigheter i kommunikation och konstruktiv kritik är något som ständigt kan förbättras. Därför skall vi vara öppna för att ta emot kritik och se detta som tillfällen för lärande samtidigt som vi skall ha en generös inställning där det är tillåtet att vara olika och ibland göra misstag.

Ansvar och resurser

Varje medarbetare har ett ansvar att aldrig medverka till kränkande särbehandling, att själv känna till och följa regelverket samt klargöra vad som är oönskat beteende. Information om regelverket finns på medarbetarwebben vid Lunds Universitet. Prefekten har ansvar att utreda misstankar om kränkande särbehandling. De som har ledningsuppdrag inom administration, utbildning och forskning skall erbjudas fördjupad utbildning och möjligheter till stöd.

När något händer

I konfliktsituationer skall man i första hand sträva efter att själv återkoppla till de involverade personerna. Nästa steg är att diskutera situationen med prefekten som har arbetsmiljöansvar. Detta kan leda till att man diskuterar lösningar eller träffas med alla involverade för att klargöra situationen eller medla. Andra resurser är skyddsombud, företagshälsovården och fackliga organisationer som på olika sätt kan bidra och vara ett stöd.

Om man är utsatt för något som kan innebära kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering eller trakasserier skall man kontakta prefekten. Prefekten är skyldig att utan dröjsmål utreda situationen. Prefekten är även skyldig att initiera en utredning om hen får kännedom om sådana händelser utan att en utsatt person anmält det.

Prefektens utredning kan inledningsvis utgöras av samtal med berörda parter och att därefter med utgångspunkt i en samlad bedömning ge förslag på åtgärder. Prefekt och arbetstagare kan involvera företagshälsovården som ett stöd i denna process. Vid behov kan också externa HR-specialister anlitas för att utreda en situation eller ge stöd åt utsatta medarbetare.

Om det inte är möjligt att vända sig till prefekten bör man vända sig till dekanen som är chef på närmast högre nivå. Det går också att ta upp frågan med skyddsombud och fackliga representanter.

Vid svåra situationer kan det behövas ett utvidgat utredningsförfarande med en extern opartisk utredare som klarlägger händelseförloppet och olika parter ansvar. En utredning kan leda till anmälan t ex till personalansvarsnämnden vid Lunds universitet.

Konsekvenser

Utredningen skall identifiera orsaker och leda till förslag på förändringar på arbetsplatsen som kan förebygga och förhindra liknande händelser, det kan t ex handla om resurser, förtydligande av roller och rutiner.

Det är viktigt att alla involverade får information om vad som görs och vad som blivit utfallet av en utredning. Utsatta medarbetare skall få nödvändigt stöd genom insatser från företagshälsovård eller andra adekvata resurser.

Andra konsekvenser kan handla om tillsägelser eller arbetsrättsliga åtgärder för individer i form av varningar, omplacering och uppsägning.

Referenser

AFS 2015:4, Organisatorisk och social arbetsmiljö
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

Arbetsmiljöpolicy för Lunds universitet 2014-2017
<http://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/arbetsmiljo-policy-2014-2017.pdf>

Blomberg, S. (2016). Mobbning på jobbet. Uttryck och åtgärder. Lund: Studentlitteratur.