



## Riktlinjer avseende diskriminering och trakasserier

Beslut av rektor, 2011-03-09 dnr 45-2004-2147. Ersätter tidigare dokument, dnr 45-2004-2147 (daterat 2004-06-23), ändrad 2006-07-03, 2008-04-01, 2014-05-06.

### Innehåll:

1. Inledning
2. Om du känner dig utsatt
3. Lagar och regler
4. Utredning
5. Beslut och eventuella påföljder
6. Om du är missnöjd med Högskolans hantering

#### 1. Inledning

I riktlinjerna beskrivs gällande lagar inom området, hur en anställd eller student ska gå till väga om hon eller han känner sig diskriminerad eller trakasserad, hur trakasserier och anmälningar om trakasserier ska hanteras vid Högskolan och vilka åtgärder som kan komma att vidtas mot personer som trakasserar.

Alla som har Högskolan som arbetsplats har ett gemensamt ansvar för arbetsmiljön och för att säga ifrån om diskriminering eller trakasserier förekommer. Arbetsmiljön ska präglas av tillit, respekt, öppenhet och delaktighet. Högskolan tar avstånd från all form av mobbning och kränkande särbehandling.

Högskolan ska aktivt förebygga och förhindra att studenter, sökande, anställda och arbetssökande blir trakasserade eller diskriminerade samt vidta snabba åtgärder om problem uppstår.

#### 2. Om du känner dig utsatt

Om du inom Högskolans verksamhet upplever att du blir diskriminerad eller trakasserad bör du, om det är möjligt, klart och tydligt säga ifrån till den som utsätter dig. Anteckna de händelser som du uppfattar som diskriminerande eller trakasserande med angivelse av tid och plats och berätta, om det är möjligt, för någon arbets- eller studiekamrat som du har förtroende för. Detta är ett viktigt underlag om du vill föra saken vidare om dina tillsägelser inte hjälper.

Om du är student och känner dig diskriminerad eller trakasserad bör du ta kontakt med någon du känner förtroende för på Högskolan, studentkåren eller studerandeavdelningen. Du kan också välja att lämna in en skriftlig anmälan till rektor.

Om du är anställd och känner dig diskriminerad eller trakasserad bör du i första hand ta kontakt med din chef. Du kan även ta kontakt med din fackliga organisation eller ett arbetsmiljöombud. Du kan också välja att lämna in en skriftlig anmälan till rektor.

### 3. Lagar och regler

Tillämpliga lagar är diskrimineringslagen (2008:567), och arbetsmiljölagen (1977:1160). Vidare hänvisas till arbetsmiljöverkets författningssamling och allmänna råd om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17).

#### 3.1 Diskrimineringslagen (DL)

Diskrimineringslagen är tillämplig om den påstått diskriminerande handlingen begåtts inom arbetslivet eller utbildningen (även andra samhällsområden) och har samband med någon av de i lagen angivna diskrimineringsgrunderna (se nedan). Reglerna gäller såväl anställda som studenter.

Diskrimineringsgrunderna:

- Kön: att någon är kvinna eller man (även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön).
- Könsoverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
- Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- Sexuell läggning: homosexuell-, bisexuell- eller heterosexuell läggning.
- Ålder: uppnådd levnadslängd.

Med *diskriminering* avses i diskrimineringslagen:

1. *Direkt diskriminering*: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
2. *Indirekt diskriminering*: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss kön, viss könsoverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, visst funktionshinder, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,
3. *Trakasserier*: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
4. *Sexuella trakasserier*: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

5. *Instruktioner att diskriminera:* order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1-4 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### **3.1.1 Diskrimineringsförbud inom arbetslivet**

Diskrimineringsförbudet inom arbetslivet innebär att en arbetsgivare inte får diskriminera arbetstagarna, arbetssökande eller de som söker eller fullgör praktik eller är inhyrda eller utlånade för arbete hos arbetsgivaren.

Arbetsgivaren får heller inte utsätta ovanstående kategorier för repressalier på grund av att de anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid mot lagen, att de medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

### **3.1.2 Diskrimineringsförbud inom utbildning**

Diskrimineringsförbudet inom utbildning innebär att en utbildningsanordnare (t.ex. en högskola) inte får diskriminera studerande som deltar i eller söker sig till verksamheten. På motsvarande sätt finns också ett förbud för utbildningsanordnare att utsätta studenter för repressalier på grund av att studenten anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid mot lagen.

## **3.2 Arbetsmiljölagen (AML)**

Föreligger inte diskriminering enligt diskrimineringslagen kan ändå trakasserier eller annan kränkande behandling strida mot arbetsmiljölagen.

AML ställer allmänt krav på arbetsgivaren att tillse att en god fysisk och psykisk arbetsmiljö upprätthålls för alla anställda och studenter. Det innebär bland annat att arbetsgivaren måste utreda och sätta stopp för kränkande särbehandling.

Arbetsgivaren måste agera mot anställda och studenter som skapar en icke-acceptabel arbetsmiljö. Ytterst kan arbetsrättsliga eller disciplinrättsliga åtgärder tillgripas. Lever inte arbetsgivaren upp till de krav som AML ställer kan tillsynsmyndigheten (Arbetsmiljöverket) ingripa efter anmälan eller inspektion.

### **3.2 I Kränkande särbehandling**

Arbetsmiljöverkets författningssamling och allmänna råd om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17) omfattar även studenter. Kränkande särbehandling definieras som

*... återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.*

Vidare står det bl a att: ”Om tecken på kränkande särbehandling visar sig ska motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp.”

I de allmänna råden om tillämpningen av föreskrifterna om åtgärder mot kränkande särbehandling står att begreppet innefattar bl a vuxenmobbing. Några exempel på kränkande särbehandling som nämns är:

- förtal eller nedsvärtning av en arbetstagare eller dennes familj,
- medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan,

- medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande,
- uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren,
- medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.)

Vidare står det att "Förhållningssätten i kränkande handlingar präglas sammanfattande av grov respektlöshet och bryter mot allmänna heders- och moralbegrepp om hur människor bör bemötas. Handlingarna medför att enskilda personer och även hela arbetsgrupper påverkas negativt såväl på kort som på lång sikt. För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet bör ses som normala företeelser. Detta förutsätter naturligtvis att de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna i samband med problemen inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon person. Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekt för människors rätt till personlig integritet glider över till icke etiska handlingar av sådant slag som nämnts ovan samt när detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda arbetstagare." (AFS 1993:17)

#### 4. Utredning

Enligt diskrimineringslagen är både arbetsgivare och utbildningsanordnare skyldiga att utreda och vidta åtgärder om man får kännedom om att en anställd eller en student anser sig ha blivit utsatt för diskriminering eller trakasserier. Högskolan ska då utan dröjsmål utreda omständigheterna. I de fall en anmälan inkommer till rektor utses en formell handläggare och en juridisk sakkunnig av förvaltningschefen.

Enligt arbetsmiljölagen måste arbetsgivaren utreda och sätta stopp för kränkande särbehandling (gäller både arbetstagare och studenter). Om tecken på kränkande särbehandling visar sig ska motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp.

Utredning av händelsen ska ske skyndsamt och rättssäkert. Kravet på rättssäkerhet innebär att den som är ifrågasatt i utredningen alltid måste betraktas som oskyldig så länge utredningen inte utmynnar i motsatsen. De handlingar som upprättas inom ramen för utredningsarbetet i detta steg blir dock i betydande utsträckning offentliga när ärendet är slutfört.

Högskolan ska vidta de övriga åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att beteendet fortsätter. De åtgärder som vidtas ska i största möjliga mån vidtas i samråd med den som anser sig trakasserad.

Stödperson ska alltid erbjudas båda parter, dvs. den som anser sig trakasserad och den eller de som anses vara trakasserare. Både den som uppger sig vara utsatt och den som pekats ut ska ges möjlighet att ge sin version av vad som hänt och från Högskolans sida ska det tydliggöras att beteenden som kränker andra inte accepteras. Om skriftlig dokumentation finns hos den som anser sig utsatt bör denna överlämnas till utredaren som ett led i utredningen. Om närmaste chef är anmäld i ärendet ska alltid dennes chef under hela utredningen inträda i dennes ställe.

## 5. Beslut och eventuella påföljder

När utredningen är färdigställd ska rektor ta ställning till ärendets vidare hantering och beslutar sedan antingen att ärendet:

- lämnas utan vidare åtgärd eller
- föranleder varning av rektor till den student som trakasserar eller
- föranleder muntlig tillsägelse av rektor till den anställde som trakasserar eller
- hänskjuts till disciplinnämnden eller personalansvarsnämnden för prövning.

Om rektor beslutar att föra ärendet vidare för prövning i disciplinnämnd eller personalansvarsnämnd gäller följande. Om studenter anklagas för att ha trakasserat kan följden, enligt kapitel 10 i Högskoleförordningen, bli varning eller avstängning från studier i maximalt sex månader. Om anställda anklagas för att ha diskriminerat eller trakasserat kan följden bli varning eller löneavdrag, avstängning eller avskedande. Innebär slutligen kränkningen befogad misstanke om brott – t.ex. sexuellt ofredande – uppkommer fråga om åtalsanmälan.

Högskolan kan vid undermålig uppfyllelse av utredningsskyldigheten i diskrimineringslagen av domstol åläggas att betala diskrimineringsersättning till den som blivit utsatt för trakasserier.

### 5.1 Uppföljning av ärenden

Ansvarig chef ska försäkra sig om att trakasserierna upphört. Detta ska ske genom uppföljningssamtal med såväl anmälaren som den anmälda. Syftet ska vara att säkerställa det oönskade beteendet har upphört och att arbetsmiljön för såväl som anmälaren som den anmälda är godtagbar. Chef ska dokumentera att uppföljningssamtalet ägt rum.

## 6. Om du är missnöjd med Högskolans hantering

Om du inte är nöjd med Högskolans hantering vad gäller diskriminering och trakasserier kan du ta kontakt med Diskrimineringsombudsmannen, DO, ([www.do.se](http://www.do.se)), eller med Arbetsmiljöverket ([www.av.se](http://www.av.se)). Den som har blivit diskriminerad eller trakasserad i arbetslivet och är medlem i ett fackförbund ska i första hand vända sig dit istället för till DO. Slutligen finns också en möjlighet att i tingsrätt väcka talan mot högskolan.