



HÖGSKOLAN
DALARNA

Regler mot diskriminering och trakasserier

Beslut: Högskolestyrelsen 2000-05-03
Revidering: Rektor 2010-12-20
Dnr: DUC 2010/2060/10
Gäller fr o m: 2011-01-01
Ersätter: 2000-05-03, dnr 12.48–1176/00
Relaterade dokument: -
Ansvarig för uppdatering: Prorektor Kerstin Öhrn

Syftet med detta dokument är att förhindra och åtgärda alla former av diskriminering

Högskolan Dalarna ska erbjuda alla studenter och anställda en god arbets- och studiemiljö, där ingen anställd eller student ska bli diskriminerad på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen fastställer vilka skyldigheter och åtaganden Högskolan Dalarna, som arbetsgivare respektive utbildningsanordnare, har på området. Högskolan ska *aktivt främja* lika rättigheter och möjligheter, men också *förebygga och förhindra* att anställda och studenter utsätts för diskriminering. Slutligen ska universitetet *utreda och vidta åtgärder* vid diskriminering. Diskrimineringslagen är tillämplig om den påstått diskriminerande handlingen begåtts inom arbetslivet eller utbildningen, och har samband med de i lagen angivna diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Begreppsdefinition

Diskriminering är ett paraplybegrepp för flera former av diskriminering och kränkande behandling. Med diskriminering avses enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen:

Direkt diskriminering

Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering

Någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna en person utifrån de sju diskrimineringsgrunderna, om inte bestämmelsen, förfaringssättet eller kriteriet har ett berättigat syfte.

Instruktion att diskriminera

Order eller instruktioner att diskriminera någon och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern/instruktionen, eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Trakasserier

Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det är alltid den subjektiva upplevelsen hos den utsatta personen som avgör vad som är kränkande. Trakasserier kan vara användande av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, kränkande tillmälen och utfrysning.

Sexuella trakasserier

Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Vad är sexuella trakasserier?

Enligt Diskrimineringsombudsmannen DO:

”Sexuella trakasserier är trakasserier som är av sexuell natur. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelande.

Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna. Det är den som är utsatt som avgör vad som är kränkande och vad som gör att till exempel arbetsplatsen känns otrygg.”

Se även Diskrimineringslagen. (2008):

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Vart vänder man sig? – Åtgärder

Den som utsätts för trakasserier i någon form ska genast kunna vända sig till någon som hon/han har förtroende för.

Om du som *student* utsätts för trakasserier och behöver tala med någon kan du vända dig till Studenthälsan eller mångfaldssamordnaren. Andra att vända sig till kan vara studentskyddsombud och ledamöter i kärstyrelsen.

Du som är *anställd* kan på motsvarande sätt få hjälp av din chef. Om du behöver tala med en utomstående kan du vända dig till Företagshälsan. Andra att tala med kan vara skyddsombud, mångfaldssamordnaren eller facklig företrädare.

Den som du vänt dig till kan i ett första skede, om du så önskar, tala med den som trakasserar för att på ett informellt sätt få trakasserierna att upphöra.

Högskolans företrädare ska på detta stadium iaktta sekretess.

Kvarstår problemen kan det bli aktuellt med en formell anmälan. Den ska göras skriftligt till rektor. Detta gäller för både studenter och anställda. Den trakasserade måste vara den som fattar beslutet om en formell anmälan. Därefter ska en utredning göras. Ärendet kan komma att avgöras av personalansvarsnämnden.

Sanktioner

De påföljder som kan komma ifråga till följd av trakasserier kan bestå av:

för studenter

- rektor eller den person som rektor utser tar upp anmälan med den anmälda studenten för att åstadkomma förändring
- disciplinära åtgärder (avstängning eller varning)

Studerande omfattas inte av den arbetsrättsliga lagstiftningen men en formell anmälan till polisen kan medföra att brottsbalken tillämpas i allvarigare fall.

för de anställda

- rektor eller den person som rektor utser tar upp anmälan med den anmälda för att åstadkomma förändring.
- disciplinpåföljd (varning eller löneavdrag), omplacering (LOA §§ 14-19)
- åtalsanmälan (LOA § 22)
- avsked (LAS §§ 18-20)

Omplacering måste alltid prövas före uppsägning och avskedande. Den som omplaceras skall vara den som trakasserar, inte den trakasserade, om inte den trakasserade uttryckligen begär egen omplacering.

Regler mot diskriminering och trakasserier skall finnas tillgängliga på Högskolans webbsida www.du.se. Det åligger samtliga chefer att särskilt informera personalen om reglerna.