

Regler för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Inledning

Högskolan Dalarna, som arbetsgivare respektive utbildningsanordnare, ska *aktivt främja* lika rättigheter och möjligheter, men också *förebygga* och *förhindra* att anställda och studenter utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling ändå skulle uppträda, ska detta hanteras *skyndsamt, relevant* och på ett respektfullt sätt, samt följas upp i syfte att få situationen att upphöra. Problemlösning ska i första hand ske genom samtal med berörda parter.

Berörda ska ges möjlighet till adekvat stöd. Detta gäller så väl den som känner sig utsatt som den som utpekas eller anmäls för kränkning eller diskriminering.

Detta dokument är ingången för den som upplever sig vara utsatt för olämplig behandling, oavsett om det gäller anställd eller student, och innehåller regler, begreppsförklaringar, laghänvisningar, och anvisningar om vart man vänder sig med en anmälan. För vidare information om processen hänvisas till handläggningsordningar enligt följande, beroende på om det är en anställd eller en student som blir anmäld för att ha utsatt någon annan för kränkning eller diskriminering.

Högskolan Dalarnas övriga styrdokument för främjande av god arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald och likabehandling:

- Arbetsmiljöpolicy
- Jämställdhetspolicy
- Mångfaldspolicy
- Plan för likabehandling av studenter
- Handlingsplan för främjande av mångfald i arbetslivet
- Handlingsplan för ökad tillgänglighet för personer med funktionshinder

Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön för både studenter och anställda vid Högskolan Dalarna.¹ I det ingår att ansvara för att lagar, föreskrifter och formulerade mål inom området följs.

Det direkta ansvaret för att förebygga och hantera diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling har chefer på alla nivåer i organisationen. De ska verka för att frågor gällande god arbetsmiljö och likabehandling integreras i den dagliga verksamheten.

Därutöver har alla verksamma vid Högskolan Dalarna ett ansvar för att behandla varandra med respekt och att bidra till att upprätthålla en arbetsmiljö fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Detta gäller även den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förebyggande arbete

Med öppenhet, mod och ansvar i fokus ska Högskolan Dalarna aktivt verka för att förebygga att ingen verksam inom högskolan utsätts för diskriminering eller kränkande särbehandling. Se exempel på förebyggande arbete i *Handlägningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling (anställd)* respektive *Handlägningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling (student)*.

Begreppsdefinition

Lagstiftningen gör skillnad på kränkningar som har samband med någon av grunderna för diskriminering, vilket regleras i *diskrimineringslagen (SFS 2008:567)*, och övriga kränkningar som regleras i *Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:14)*

Diskriminering

Diskrimineringslagen är tillämplig om diskriminerande handlingar eller trakasserier, som begåtts på arbetsplatsen eller inom utbildningen, har samband med de i lagen angivna diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.²

Enligt lagstiftningen³ avses med

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

¹ Studenter omfattas av arbetsmiljölagen och är alltså att betrakta som arbetstagare i lagens mening (arbetsmiljölagen 1 kap. 3 §).

² Diskrimineringslag 1 kap. 1 §

³ Diskrimineringslag 1 kap. 5 §

- *Ålder*: uppnådd levnadslängd

Vad som avses med *religion och annan trosuppfattning* anges inte i diskrimineringslagen men Diskrimineringsombudsmannen anger följande:

"Annan trosuppfattning" innebär något annat än "religion" men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som buddism, ateism och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

Med diskriminering avses enligt diskrimineringslagen 1 kap. 4 §:

1. **Direkt diskriminering**

Att 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.

2. **Indirekt diskriminering**

Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna en person utifrån de sju diskrimineringsgrunderna, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

3. **Bristande tillgänglighet**

Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt andra omständigheter av betydelse.

4. **Trakasserier**

Uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av de i lagen angivna sju diskrimineringsgrunderna.

5. **Sexuella trakasserier**

Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Även enstaka handling kan räknas som trakasserier, till skillnad från vad som gäller vid kränkande särbehandling.

6. **Instruktion att diskriminera**

Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 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.

Exempel på diskriminerande handlingar finns på Diskrimineringsombudsmannens hemsida, www.do.se.

Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling regleras, utöver arbetsmiljölagen, av *Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:14)*. Studenter omfattas av arbetsmiljölagen och är alltså att betrakta som arbetstagare i lagens mening.⁴

⁴ Arbetsmiljölagen 1 kap. 3 §

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.¹¹

Kränkande särbehandling är ett beteende som är ovälkommet. Det är den som utsätts som avgör om en handling upplevs som kränkande. Samma beteende kan uppfattas som kränkande av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd.

Vad menas med kränkande särbehandling?

Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Den här typen av händelser är känslomässigt påfrestande, obehagliga och olustiga eller ännu värre. I värsta fall kan det leda till allvarlig psykisk ohälsa. Tydliga exempel på kränkande särbehandling är:

- att inte bli hälsad på
- bli kallad öknamn
- att bli utfrys
- att exkluderas från möten som man borde få vara med på
- bli orättvist anklagad eller personligt uthängd
- bli kallad för elaka saker inför andra⁶

Signaler och tecken på kränkande särbehandling kan vara:

- samarbetssvårigheter
- personkonflikter
- sökande efter syndabockar
- arbetsklimat som präglas av tryckt stämning
- en jargong eller skämt som alla inte är bekväma med
- hög sjukfrånvaro
- hög personalomsättning
- minskande effektivitet och produktivitet⁷

¹¹AFS 2015:4, 4 §

⁶ Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4

⁷ www.av.se

Vid diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling

Om högskolan får kännedom om att en *anställd* anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier av någon verksam vid högskolan, är högskolan skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.⁸ Skyldigheten gäller också om högskolan blir varse att student som deltar i utbildning vid högskolan eller söker till högskolan anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller diskriminering i samband med högskolans verksamhet.⁹

Högskolan är även skyldig att vidta åtgärder i syfte att få situationen att upphöra, samt utreda om orsaker till brister i samarbetet finns i verksamhetens organisation, om tecken på kränkande särbehandling visar sig.¹⁰

Ovanstående gäller även i förhållande till den som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft eller fullgör praktik/verksamhetsförlagd utbildning på högskolan, eller i högskolans regi på annan arbetsplats. Om student fullgör utbildningsmoment på annan arbetsplats ska utredning ske i samråd med representanter från den arbetsplatsen.

Vart vänder man sig? – Åtgärder

Eventuella situationer av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska i enklare fall i första hand lösas genom samtal, samt med åtgärder i syfte att få situationen att upphöra.

Den som upplever sig vara utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling i någon form ska genast kunna vända sig till någon som hen har förtroende för. Detta gäller även den som utpekats som utöware. Högskolans representanter ska värna om båda parter integritet och rättssäkerhet och behandla den information de får in med diskretion.¹¹

Studenter kan till exempel vända sig till en lärare, ämnes- eller huvudområdesföreträdare, programansvarig, Studenthälsan eller högskolans mångfaldssamordnare. Andra att vända sig till kan vara studentombud eller ordförande i studentkåren.

Anställda kan på motsvarande sätt få hjälp av sina chefer eller HR. Anställda kan även vända sig till sina fackliga företrädare eller arbetsmiljöombud.

Den som kontaktas inom högskolan har ett ansvar för att förvissa sig om att den som känner sig utsatt får det stöd och den hjälp som behövs samt att i oklara fall ta kontakt med närmaste chef, överordnad chef eller HR som kan avgöra om en formell anmälan bör göras.

Om situationen inte kan lösas på ovanstående sätt kan en formell anmälan göras. Den ska tillställas Rektor och skickas till registrator@du.se. Detta gäller för både studenter och anställda. Den diskriminerade eller kränkta måste vara den som fattar beslutet om en formell anmälan. Därefter ska

⁸ Diskrimineringslagen 2 kap., 3 §

⁹ Diskrimineringslagen 2 kap., 7 §

¹⁰ AFS 2015:4

¹¹ Om en utsatt i en situation av diskriminering eller kränkande särbehandling efter inledande kontakt med representant för arbetsgivaren/utbildningsanordnaren, enligt vad som anges i detta dokument, av någon anledning inte vill gå vidare har högskolan ändå en allmän utredningsskyldighet i det enskilda fallet. Enbart Studenthälsan, Företagshälsovården och studentpräst kan iaktta önskemål om anonymitet.

en utredning göras. Ärendet kan komma att avgöras av Personalansvarsnämnden eller Disciplinnämnden.

Om den som gjort anmälan inte är nöjd med högskolans utredningsarbete eller högskolans ställningstagande i ett diskrimineringsärende kan hen vända sig till [Diskrimineringsombudsmannen, DO](#).

Råd till dig som känner dig utsatt

- Det är din upplevelse av situationen som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet.
- Reagera snarast om du återkommande upplever dig utsatt.
- Säg ifrån, du har rätt att säga ifrån om sådant som du anser är diskriminerande, kränkande eller obehagligt. Klargör om möjligt för den som du upplever ha utsatt dig, att beteendet är ovälkommet.
- Dokumentera händelserna. Anteckna tid och plats, vad som hände och hur de inblandade reagerade.
- Tala med personer som du har förtroende för och låt dem hjälpa dig att bedöma läget.
- Gör en anmälan om du anser att det krävs för att få den ovälkomna behandlingen att upphöra.

Påföljder

De påföljder som kan komma ifråga till följd av diskriminering eller kränkande särbehandling finns angivna i *Handlägningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling (anställd)* respektive *Handlägningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling (student)*.

Formell anmälan ska tillställas Rektor och skickas till registrator@du.se.