



HÖGSKOLAN
DALARNA

Regler mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Beslut: Rektor 2015-05-04

Revidering:

Dnr: DUC 2015/796/10

Gäller fr o m: 2015-05-04

Ersätter: Regler mot kränkande särbehandling för personal vid Högskolan Dalarna,

DUC 2012/838/10 och Regler mot diskriminering och trakasserier, DUC 2010/2060/10

Relaterade dokument: Handlägningsordning vid diskriminering och kränkande särbehandling (anställd) och Handlägningsordning vid diskriminering och kränkande särbehandling (student), DUC 2015/797/10

Ansvarig för uppdatering: Personalchef och chef för UFK

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 *snabbt, relevant* och på ett *respektfullt* sätt, samt följas upp i syfte att få situationen att upphöra. Problemlösning ska i första hand ske genom samtal och utredning.

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 student¹, och innehåller regler, begreppsförklaringar, laghänvisningar, och anvisningar om vart man vänder sig med en anmälan. För vidare hantering 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](#)

¹ Med student avses även forskarstuderande.

Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön för både studenter och anställda vid Högskolan Dalarna.² 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.

Begreppsdefinition

Lagstiftningen gör skillnad på kränkningar som har samband med någon av grunderna för diskriminering, vilket regleras i [diskrimineringslagen \(SFS 2008:567 t o m 2016:828\)](#), och övriga kränkningar som regleras i [arbetsmiljölagen \(SFS 1977:1160\)](#).

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.³

Enligt lagstiftningen⁴ 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.
- *Ålder*: uppnådd levnadslängd

² Studenter omfattas av arbetsmiljölagen och är alltså att betrakta som arbetstagare i lagens mening (arbetsmiljölagen 1 kap. 3 §).

³ Diskrimineringslag 1 kap. 1 §

⁴ Diskrimineringslag 1 kap. 5 §

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 förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna en person utifrån de sju diskrimineringsgrunderna, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet 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 skäligen 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 särbehandling⁵

Kränkande särbehandling regleras, utöver arbetsmiljölagen, av [arbetarskyddsstyrelsens föfattningssamling med föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet \(AFS 2015:4\)](#). Studenter omfattas av arbetsmiljölagen och är alltså att betrakta som arbetstagare i lagens mening.⁶

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda eller studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens eller utbildningsplatsens gemenskap.⁷

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.

Exempel på kränkande särbehandling:

- Att medvetet tala illa om en person eller dennes familj,
- Att medvetet undanhålla arbets- eller studierelaterad information eller lämnande av felaktig sådan,
- Att medvetet sabotera eller försvåra arbetsuppgifternas eller studiernas utförande,
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandlingar eller negligering,
- Förföljelse, hot och skapande av rädsla,
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bedömande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.),
- Att medvetet missbruka sin maktposition,
- Kontroll av någon, utan dennes vetskap och i syfte att skada,
- Kränkande så kallade ”administrativa straffsanktioner” utan sakliga skäl eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem, t.ex. frångående av uppgifter, omplaceringar, samt tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning och dylikt. Sanktionerna genomförs på ett sådant sätt att de uppfattas som djupt personligt förolämpande eller som maktmissbruk.

Till kränkande särbehandling hör i allmänhet inte tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter eller problem i samarbetsrelationerna så länge som de ömsesidiga förhållningssätten och handlingarna i

⁵ Högskolan har fått indikatorer på att ett nytt regelverk kring kränkande särbehandling är under bearbetning och stycket kan därav komma att bytas ut under 2015.

⁶ Arbetsmiljölagen 1 kap. 3 §

⁷ AFS 2015:4

samband med problemen inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon person. Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet.⁸

Till kränkande särbehandling hör som regel inte heller examinatorns beslut att ge en student underkänt på en prestation. En student som anser sig ha fått ett felaktigt betyg ska vända sig till examinator som omprövar och ev. ändrar betyget enligt särskilda regler i högskoleförordningen.⁹

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 [Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling \(anställd\)](#) respektive [Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling \(student\)](#).

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.¹⁰ 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.¹¹

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.¹²

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 och inledande utredning, 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 hon/han har förtroende för. Detta gäller även den som utpekats

⁸ AFS 2015:4

⁹ Högskoleförordning, 6 kap., 23-24 §§ samt förvaltningslag 26 §. Se även Rättssäker examination 2008:36 R, s. 61-65.

¹⁰ Diskrimineringslagen 2 kap., 3 §

¹¹ Diskrimineringslagen 2 kap., 7 §

¹² AFS 2015:4

som utövare. Högskolans representanter ska värna om båda parter integritet och rättssäkerhet och behandla den information de får in under diskretion.¹³

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 Personalchefen (kontakt med Personalchef ska alltid tas om den anmälde är chef). Andra att tala med kan vara personalhandläggare med inriktning arbetsmiljö, mångfaldssamordnaren eller facklig företrädare. Anställd som vill tala med någon utomstående kan vända sig till Företagshälsovården.

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 Personalchef 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 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.

¹³ 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 iakttä önskemål om anonymitet.

Påföljder

De påföljder som kan komma ifråga till följd av diskriminering eller kränkande särbehandling finns angivna i [Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling \(anställd\)](#) respektive [Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling \(student\)](#).

Kontaktinformation, se hemsida

Personal	Studenter
<p>Personalchef: Brita Westberg, bwe@du.se, 023-77 83 66</p> <p>Personalhandläggare med inriktning arbetsmiljö: Liselott Åkerblom, lam@du.se, 023-77 85 80</p> <p>Mångfaldssamordnare: Anette Timmerlid, ati@du.se, 070-338 89 03</p> <p>Fackliga företrädare: Christina Romlid (Saco-S), cro@du.se, 023-77 82 92 Anna-Carin Jonsson (ST), st@du.se, 023 - 77 80 49</p> <p>Företagshälsovården Previa, borlange@previa.se, falun@previa.se, 0771-23 00 00</p> <p>Huvudarbetsmiljöombud: Therese Rodin, trd@du.se, 023-77 87 30</p>	<p>Studentkåren: Studentombudet, studentombud@dalastudent.se, 072-200 71 64 Ordförande, ordforande@dalastudent.se, 072-200 71 61 Vice ordförande, viceordforande@dalastudent.se, 072-200 71 62</p> <p>Mångfaldssamordnare: Anette Timmerlid, ati@du.se, 023-77 89 03/ 070-338 89 03</p> <p>Samordnare för studenter med funktionsnedsättning: Sara Almqvist sam@du.se, 023-77 84 93</p> <p>Studenthälsan: Stefan Cassel (kurator), sca@du.se, 023-77 88 49</p> <p>Studentpräst: Anders Litborn, alo@du.se, 023-77 80 46, 023- 70 20 19</p> <p>Huvudarbetsmiljöombud: Therese Rodin, trd@du.se, 023-77 87 30</p>

Om du inte får tag på någon av ovan nämnda personer så kontakta gärna högskolans växel, 023-77 80 00, för hänvisning vidare.

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