

Trakasserier och kränkande särbehandling

**Hanteringsanvisning för studenter
och medarbetare vid Högskolan i Gävle**

Beslutat av rektor
2012-08-21
Dnr HIG 2012/1028

Trakasserier och kränkande särbehandling

Hanteringsanvisning för studenter och medarbetare vid Högskolan i Gävle

1. Inledning

Alla människor har lika värde och lika rättigheter. Diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning eller funktionshinder är olagligt. Det är en mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad eller trakasserad. Därför finns bl.a. diskrimineringslagen som skydd.

Ett av högskolans långsiktiga mål är att vara en attraktiv arbetsplats med en god studerande- och arbetsmiljö där respekten för studenten och medarbetaren är självklar. Det innebär att alla har en skyldighet att medverka till att ingen utsätts för trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering.

2. Vad är trakasserier och kränkande särbehandling?

Det gemensamma för trakasserier och kränkande särbehandling är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Trakasserier och kränkande särbehandling är beteenden som är ovälkomna. Det är den som utsätts som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan uppfattas som trakasserier och kränkande särbehandling av en person medan en annan person inte alls behöver bli illa berörd.

Som utsatt upplever man sig ofta i underläge och det kan vara svårt att hantera situationen. Det kan kännas som inbillning, man kan klandra sig själv, tvivla på att man kommer att tas på allvar eller vara rädd för repressalier. Det är därför viktigt att dessa frågor tas på största allvar.

Allt som man upplever som orättvist är inte diskriminering i lagens mening. Diskriminering enligt lagen kan vara om du blir sämre behandlad på grund av någon av diskrimineringsgrunderna.

I bilaga 1 finns definitioner av trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling enligt diskrimineringslagen och Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift.

3. Om du blir utsatt

3.1 Studenter

3.1.1 Var tydlig med att visa att beteendet är ovälkommet

Tala om för den som utsätter dig för trakasserier att du upplever dig kränkt och att du vill att beteendet upphör. Om du inte vill tala med personen som du upplever trakasserar/kränker dig kan du istället skriva brev eller e-post (spara kopior). Du kan också be någon som du har förtroende för att prata med den som du känner dig trakasserad av.

3.1.2 Berätta om trakasserierna

Som student har du rätt till en studiemiljö som är fri från nedvärderande och kränkande behandling. Berättar du om dina upplevelser för en person som är anställd vid högskolan har den personen, enligt diskrimineringslagen, skyldighet att informera sin närmaste chef så att högskolan påbörjar en utredning. Du har dock som anmälare rätt att vara anonym. Läs mer om högskolans utredningsskyldighet under rubriken ”Högskolans ansvar”. Väljer du att berätta om dina upplevelser ger du högskolan en möjlighet att stoppa trakasserierna/den kränkande särbehandlingen och förhindra att de upprepas.

Kontakta kursansvarig/utbildningsledare, avdelningschef eller någon annan medarbetare vid akademien som du känner förtroende för. Om du inte känner att du vill tala med någon vid akademien kan du vända dig till högskolans samordnare för lika villkor, studenthälsan, studentkåren/studentombudet, samordnaren för studenter med funktionshinder eller någon av studievägledarna.

Du kan även vända dig till myndigheten Diskrimineringsombudsmannen för råd och stöd.

Vill du söka råd och stöd, utan att en utredning påbörjas, kan du vända dig till studentkåren.

Det är viktigt att känna till att om du anmäler trakasserier eller medverkar i en utredning om sådana får du, enligt diskrimineringslagen, inte bli bestraffad eller utsättas för negativa åtgärder av högskolan.

3.1.3 Dokumentera

För dagbok över trakasserierna/den kränkande särbehandlingen och spara all korrespondens. Om du skriver ner alla händelser kan du ge en tydlig bild av hur du upplevt dig utsatt. Dina anteckningar kan också vara ett underlag vid en utredning eller vid en polisanmälan. Detsamma gäller alla brev, e-postmeddelanden, sms och annan korrespondens du haft med den du upplever dig utsatt av.

Anmäl trakasserier så fort som möjligt – det är viktigt att lösa situationen snabbt!

3.2 Medarbetare

3.2.1 Var tydlig med att visa att beteendet är ovälkommet

Tala om för den som utsätter dig för trakasserier att du upplever dig kränkt och att du vill att beteendet upphör. Om du inte vill tala med personen som du upplever trakasserar dig kan du istället skriva brev eller e-post (spara kopior). Du kan också be någon som du har förtroende för att prata med den som du känner dig trakasserad av.

3.2.2 Berätta om trakasserierna

Du har som medarbetare rätt till en arbetsmiljö som är fri från nedvärderande och kränkande behandling. Berättar du om dina upplevelser för en chef eller annan arbetsgivarrepresentant vid högskolan har den personen, enligt diskrimineringslagen, skyldighet att se till att högskolan påbörjar en utredning. Väljer du att berätta om dina upplevelser ger du högskolan en möjlighet att stoppa trakasserierna/den kränkande särbehandlingen och förhindra att de upprepas.

Vänd dig i första hand till din närmaste chef. Är det inte möjligt kan du vända dig till personalavdelningen (personalchef eller personalsekreterare), företagshälsovården, en facklig representant eller ett skyddsombud.

Du kan även vända dig till myndigheten Diskrimineringsombudsmannen för råd och stöd.

Vill du söka råd och stöd, utan att en utredning påbörjas, kan du vända dig till din fackliga organisation, ett skyddsombud eller företagshälsovården.

Det är viktigt att känna till att om du anmäler trakasserier eller medverkar i en utredning om sådana får du, enligt diskrimineringslagen, inte bli bestraffad eller utsättas för negativa åtgärder av högskolan.

3.2.3 Dokumentera

För dagbok över trakasserierna/den kränkande särbehandlingen och spara all korrespondens. Om du skriver ner alla händelser kan du ge en tydlig bild av hur du upplevt dig utsatt. Dina anteckningar kan också vara ett underlag vid en utredning eller vid en polisanmälan. Detsamma gäller alla brev, e-postmeddelanden, sms och annan korrespondens du haft med den du upplever dig utsatt av.

Anmäl trakasserier så fort som möjligt – det är viktigt att lösa situationen snabbt!

4 Om du blir kontaktad angående trakasserier/kränkande särbehandling

4.1 ... och ärendet gäller en student

Respektive chef har ett övergripande ansvar för studenter som blir/känner sig utsatta för trakasserier och kränkande särbehandling.

4.1.1 Ta det du hör på allvar

Förminska eller bortförklara inte det som studenten har upplevt. Att berätta om trakasserier innebär att studenten befinner sig i en mycket utsatt position och det är viktigt att bemöta personen med respekt.

4.1.2 Trakasserier/kränkande särbehandling tolereras inte vid Högskolan i Gävle

Klargör för studenten att högskolan inte tolererar trakasserier och att det ses som en allvarlig händelse när en student påtalar trakasserier. Detta tar sig bland annat uttryck i den utredning som genomförs med anledning av detta, se 5.1.

4.1.3 Agera direkt och diskret

Om den som trakasserat är en student ska ansvarig akademichef kontaktas. Om den som trakasserat är en medarbetare vid högskolan ska personalavdelningen kontaktas (personalchef eller personalsekreterare).

Uppmana studenten att föra ”dagbok” över upplevda trakasserier samt spara brev, e-postmeddelanden, sms och liknande. Hantera ärendet diskret.

4.1.4 Stöd

Rekommendera att studenten tar kontakt med Studenthälsan för eventuellt samtalsstöd.

Informera om att det finns upplysningar om trakasserier på högskolans webbplats. Lämna gärna den broschyr som finns framtagen för studenter.

4.1.5 Upprätta handlingsplan

Respektive akademichef är ytterst ansvarig för att en handlingsplan upprättas, se bilaga 3. Tänk på att vara så konkret som möjligt, ange planerade aktiviteter och vem som är ansvarig för att de genomförs. Notera även när uppföljning ska göras.

4.2 ... och ärendet gäller en medarbetare

Respektive chef har ett övergripande ansvar för medarbetare som blir/känner sig utsatta för trakasserier och kränkande särbehandling.

4.2.1 Ta det du hör på allvar

Förminska eller bortförklara inte det som medarbetaren har upplevt. Att berätta om trakasserier innebär att medarbetaren befinner sig i en mycket utsatt position och det är viktigt att bemöta personen med respekt.

4.2.2 Trakasserier/kränkande särbehandling tolereras inte vid Högskolan i Gävle

Klargör för medarbetaren att högskolan inte tolererar trakasserier och att det ses som en allvarlig händelse när någon påtalar trakasserier. Detta tar sig bland annat uttryck i den utredning som genomförs med anledning av detta, se 5.1.

4.2.3 Agera direkt och diskret

Ta tag i problemet omgående och agera diskret. Informera personalavdelningen (personalchef eller personalsekreterare) om vad som har hänt och återkoppla till medarbetaren vem som kommer att hålla i utredningsarbetet och som medarbetaren kan vända sig till med kompletterande uppgifter och frågor.

Uppmana medarbetaren att föra ”dagbok” över upplevda trakasserier samt spara brev, e-postmeddelanden, sms och liknande.

4.2.4 Se till att beteendet upphör

Genom att ha samtal med den som anmälts för trakasserier markerar närmaste chef högskolans allvarliga syn på kränkande behandling av medarbetare. Den anmälda personen ska också ges tillfälle att förklara sig, för att få en chans att upphöra med trakasserierna.

4.2.5 Stöd

I de fall samtalsstöd önskas ska detta erbjudas. Kontakta i första hand företagshälsovården.

4.2.6 Upprätta handlingsplan

Närmaste chef är ansvarig för att en handlingsplan upprättas, se bilaga 3. Tänk på att vara så konkret som möjligt, ange planerade aktiviteter och vem som är ansvarig för att de genomförs. Notera även när uppföljning ska göras.

5 Högskolans ansvar

Högskolan som arbetsgivare har en skyldighet att förebygga och förhindra trakasserier. Detta regleras i diskrimineringslagen (2008:567), föräldraledighetslagen (1995:584) samt i Arbetarskyddsstyrelsens förordning ”Kränkande särbehandling i arbetslivet” (AFS 1993:17). Läs mer om vad som står i lagarna och förordningen i bilaga 2.

5.1 Utredningsskyldighet

Arbetsgivare och utbildningsanordnare har en skyldighet att se till att trakasserier inte förekommer på arbetsplatsen eller inom ramen för utbildningen. Med arbetsgivaren/högskolan menas någon i chefsposition eller någon som på annat sätt företräder arbetsgivaren och med utbildningsanordnare menas personal på utbildningen.

5.1.1 Studenter

”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 trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden” (utdrag ur Diskrimineringslagen 2 kap, 7§).

5.1.2 Medarbetare

”Om högskolan får kännedom om att en medarbetare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är högskolan skyldig att utreda omständigheterna. Högskolan ska då vidta de åtgärder som anses skäligen för att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till medarbetare som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad till högskolan” (utdrag ur Diskrimineringslagen 2 kap, 3§).

Personalchef/personalsekreterare ska alltid kontaktas.

I varje enskilt fall tas ställning till om ärendet behöver utredas av en extern resurs, exempelvis företagshälsovården.

6 Vad riskerar den som utsätter någon för trakasserier/kränkande särbehandling?

Om högskolan får kännedom om att trakasserier/kränkande särbehandling har förekommit ska åtgärder vidtas som förhindrar fortsatta trakasserier/kränkningar. Personen som trakasserat ska kallas till ett klargörande samtal. Vid samtalet ska det klargöras att trakasserier/den kränkande särbehandlingen måste upphöra och vad som kommer att ske om personen inte slutar med detta. Samtalet dokumenteras.

Om en student utsätter en annan student eller en medarbetare vid högskolan för trakasserier/kränkande särbehandling ska ärendet anmälas till rektor för avgörande om det ska behandlas i disciplinnämnden.

Fortsätter trakasserier/den kränkande särbehandlingen ska högskolan vidta kraftigare åtgärder. Studenter som trakasserar/utsätter någon för kränkningar riskerar att ärendet tas upp i disciplinnämnden, konsekvensen kan bli varning eller avstängning från studierna. Medarbetare som trakasserar/utsätter någon för kränkningar riskerar att ärendet tas upp i personalansvarsnämnden där anställningen kan ifrågasättas.

Definitioner

Direkt diskriminering är när en medarbetare/student missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder (Diskrimineringslagen 1 kap, 4§).

Indirekt diskriminering är när en medarbetare/student missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande 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 (Diskrimineringslagen 1 kap, 4§).

Trakasserier är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (Diskrimineringslagen 1 kap, 4§).

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet (Diskrimineringslagen 1 kap, 4§).

Instruktioner att diskriminera – order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses ovan och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag (Diskrimineringslagen 1 kap, 4§).

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses 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 (AFS 1993:17).

Lag- och förordning

Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Det finns också starka skäl för att arbetsgivare bör arbeta förebyggande för att förhindra diskriminering som har samband med könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget (Diskrimineringslagen 2 kap, 5§).

Förbud mot repressalier

En medarbetare som har påtalat eller anmält diskriminering får aldrig utsättas för repressalier, det vill säga negativa följder (Diskrimineringslagen 2 kap, 18§).

Föräldraledighetslagen (1995:584)

Arbetstagare får inte heller missgynnas på grund av föräldraledighet. Det framgår av föräldraledighetslagen.

AFS 1993:17, Kränkande särbehandling i arbetslivet

Detta är Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet. Föreskriften gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Av föreskriften framgår att arbetsgivaren ska planera och organisera arbetet så att kränkande särbehandling så långt som möjligt förebyggs.

