



Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

STÖD FÖR DIG SOM ANSTÄLLD VID HT-FAKULTETERNA

INLEDNING

Den här broschyren riktar sig till dig som är anställd vid HT-fakulteterna. I broschyren hittar du:

Generell information om

- vad diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är
- vad universitetet har för skyldigheter
- hur det går att arbeta förebyggande med diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Information till dig som anställd

- vad du kan göra om du upplever dig diskriminerad, utsatt för trakasserier eller kränkt
- vad du kan göra om du får kännedom om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling
- vad den riskerar som blir anklagad för diskriminering, trakasserier och/eller kränkande särbehandling

Information till dig som chef

- vad du kan göra om du upplever dig diskriminerad, utsatt för trakasserier eller kränkt
- vad du kan göra om du får kännedom om att någon blivit utsatt och hur utredningsgången ser ut
- vart du kan vända dig för att få stöd i hanteringen och var du hittar mer information

VAD ÄR DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING?

Vad säger diskrimineringslagen?

Diskrimineringslagen omfattar sex olika former av diskriminering:

- direkt diskriminering
- indirekt diskriminering
- bristande tillgänglighet
- instruktioner att diskriminera
- trakasserier
- sexuella trakasserier



Lunds universitet är skyldigt att utreda dessa, både som utbildningsanordnare och arbetsgivare.

För att diskrimineringslagen ska kunna åberopas ska händelsen vara kopplad till någon av de sju diskrimineringsgrunderna som omfattas av lagens diskrimineringsförbud, nämligen:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

VAD ÄR DISKRIMINERING?

Här kommer en kort sammanfattning av de sex olika formerna (varav trakasserier och sexuella trakasserier är två) av diskriminering.

Direkt diskriminering är om någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och om detta kan kopplas till någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering är om någon missgynnas genom att en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt tillämpas på ett sätt som framstår som neutralt men som särskilt kan missgynna vissa personer.

Bristande tillgänglighet är om en person med en funktionsnedsättning missgynnas i förhållande till personer som saknar funktionsnedsättningen, och om verksamheten inte har vidtagit de åtgärder som skäligen hade kunnat vidtas.

Instruktioner att diskriminera innebär att en ansvarig person ger order eller instruktioner om att diskriminera någon på ett sätt som avses i de ovanstående styckena.



VAD ÄR TRAKASSERIER?

Enligt diskrimineringslagen är trakasserier beteenden som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Detta kan ske till exempel genom direkt tilltal, e-postkontakt eller sms. Ett exempel är om en chef kommenterar en anställd på ett nedsättande, generaliserande eller förlöjligande sätt kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna, till exempel religion, ålder eller etniskt ursprung.

VAD ÄR SEXUELLA TRAKASSERIER?

Sexuella trakasserier är enligt diskrimineringslagen uppträdanden av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan till exempel handla om närgångna blickar, ovälkommen kroppskontakt, skämt, jargong, bilder eller sexuella anspelningar antingen enskilt eller inför en hel grupp.

VAD ÄR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING?

Kränkande särbehandling kan likställas med "mobbing". Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 2015:4, kan kränkande särbehandling definieras som "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". Den kan yttra sig i utfrysning, hot, nedvärderande bemötande, medvetna förolämpningar och undanhållande av information. Kränkande särbehandling behöver inte vara kopplat till diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder.

Utgångspunkten är alltid att det är den person som upplever sig vara utsatt som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Dock kan en utredning visa att så inte var fallet enligt lagen.

FÖREBYGGANDE ARBETE

Alla universitet och högskolor är skyldiga att arbeta förebyggande mot all form av diskriminering däribland trakasserier, samt att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling. Det arbetet omfattar bland annat att upprätta rutiner för hur dessa frågor ska hanteras. För chefer kan detta till exempel innebära att varje år undersöka och göra en bedömning av arbetsmiljön och arbetsklimatet.

Exempel på åtgärder:

- upprätta rutiner, förbättra befintliga rutiner
- förbättra kontaktytorna inom arbetsenheten
- undersöka hur arbetsbelastningen ser ut
- undersöka vilka risker för diskriminering, repressalier och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter som finns samt justera rutiner för att minska risken för diskriminering
- diskutera definitionen av kränkande särbehandling
- genomföra en oberoende översyn av arbetsklimatet och hur medarbetarna förhåller sig till varandra och hur de skulle vilja att det var

Sektionen HR, personalfunktionen och arbetsmiljösamordnaren på fakulteterna hjälper gärna till.



INFORMATION OCH STÖD TILL DIG SOM ÄR ANSTÄLLD

Vad gör du som anställd om du upplever dig utsatt för diskriminering, trakasserier och/eller kränkande särbehandling?

CHECKLISTA

Säg ifrån. Informera den som utsätter dig att du upplever handlingen som diskriminerande eller kränkande och be den att sluta.

Anteckna. Skriv ner vad som har hänt. Skriv ner vad som sades, hur det fick dig att känna och anteckna tid och plats. Detta kan vara av betydelse längre fram och vid en eventuell utredning.

Dröj inte med att berätta.

Berätta för någon kollega eller för någon du har förtroende för om vad som hänt.

Anmäl händelsen till din chef. Chefen har sedan ansvaret för att händelsen utreds och åtgärder vidtas. Om det är din chef som trakasserar gör en anmälan till din chefs chef, ditt fackliga förbund eller direkt till DO (Diskrimineringsombudsmannen).

Du har rätt till hjälp och stöd. Din chef har skyldighet att utreda vad som har hänt, det vill säga skaffa tillräckligt med information och kunskap om situationen. Du kan också kontakta personalchef, företagshälsovården, skyddsombud och fackliga ombud för stöd.

Sista instans. Om du skulle vara missnöjd med universitetets utredning kan du alltid vända dig till diskrimineringsombudsmannen (DO).

Du har rätt att vara anonym och rätt att avbryta en utredning när som helst under processen. Det är dock också bra att veta att chefen inte kan gå vidare om du vill vara anonym utan endast vidta förebyggande generella åtgärder.



Vad gör du som anställd om du får kännedom om att någon upplever sig trakasserad eller kränkt?

Om du får kännedom om att någon har upplevt sig trakasserad, sexuellt trakasserad eller kränkt eller ser ett beteende som kan uppfattas som trakasserier eller kränkningar har du skyldighet att föra berättelsen vidare till din chef så att en utredning kan påbörjas.

Du får inte utsättas för negativa handlingar, som bestraffning eller repressalier, för att du berättat att du eller någon annan kan ha utsatts för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

VAD RISKERAR DEN SOM BLIR ANKLAGAD

Den anklagade kommer att bli kallad till ett samtal som ska bedrivas opartiskt. Personen har rätt att inför samtalet kontakta sin fackliga organisation och att vid samtalet ha med sig ett fackligt ombud eller eventuellt ett skyddsombud.

Om trakasserier eller kränkningar konstaterats

Den anklagade blir kallad till ett tillrättavisnings- eller korrigeringsamtal som kan resultera i arbetsrättsliga åtgärder. Åtgärderna beslutas av Lunds universitets personalansvarsnämnd (PAN) eller för professorer Statens ansvarsnämnd (SAN).

INFORMATION OCH STÖD TILL DIG I CHEFSPOSITION

Vad gör du som chef om du upplever dig utsatt för diskriminering, trakasserier och/eller kränkande särbehandling?

Blir du som chef utsatt är det din chef som ansvarar för att en utredning genomförs.

Vad har du som chef skyldighet att göra om du får kännedom om att någon upplever sig diskriminerad, utsatt för trakasserier eller kränkt?

Lunds universitet är skyldiga att utreda både som utbildningsanordnare och arbetsgivare.

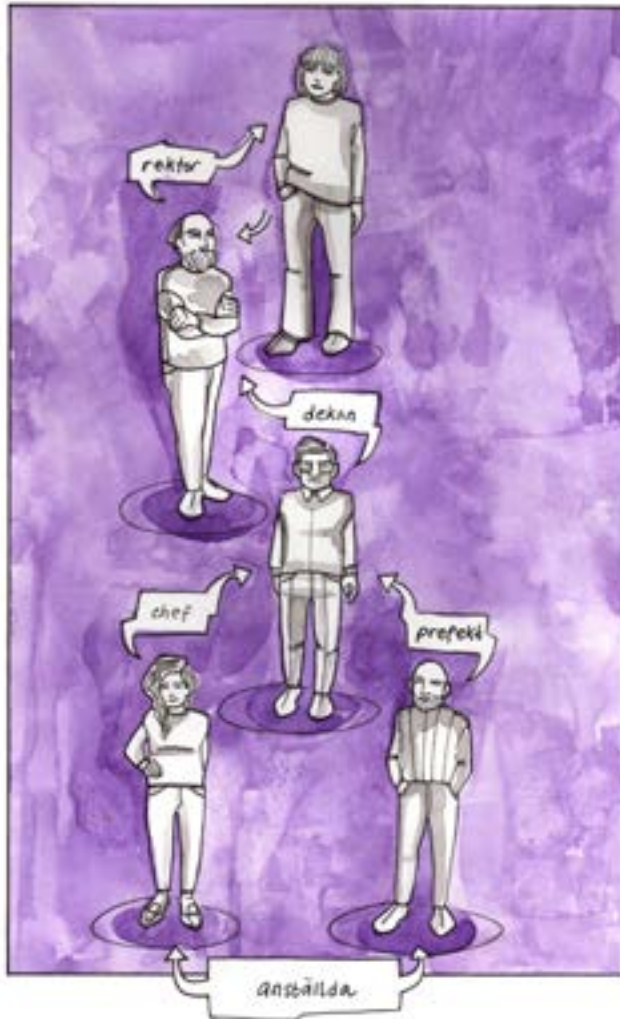
Du har som chef ett delegerat ansvar från Rektor och ska i enlighet med arbetsmiljö- och diskrimineringslagen jobba med att förebygga och förhindra att diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt kränkande särbehandling inte förekommer på din arbetsenhet.

Informera din personal att de har ett ansvar att föra vidare om någon har vänt sig till dem och berättat att de upplever sig trakasserade eller kränkta. Informera dem också om vem de kan vända sig till.



1. **Starta utredning.** Ta personens upplevelse på allvar. Undersök vad som har hänt, och se till att få tillräckligt med information och kunskap om situationen. Utredningen ska ske diskret och skyndsamt. Händelsen ska också analyseras och denna analys genomföras av någon opartisk i ärendet.
2. **Vidta åtgärder.** Om trakasserier och/eller kränkande särbehandling konstaterats, sätt stopp genom att tillrättvisa och sätt även in åtgärder i förebyggande syfte.
3. **Följ upp.** Kontrollera om åtgärderna varit tillräckliga och gett avsedd effekt. Dra slutsatser inför framtiden om förebyggande arbete.

Fortlöpande dokumentation av utredningen och åtgärderna är ett viktigt underlag för att kunna följa upp effekterna av åtgärderna. Ett universitetsgemensamt stödmaterial finns med mer information om hantering och utredning. Se mer på sidan 11 under rubriken *Var kan jag hitta mer information?*



VEM/VILKA KAN JAG VÄNDA MIG FÖR STÖD?

Stödperson/instanser till dig som anställd

Chef
 Personalchef
 Skyddsombud
 Fackliga organisationer/förbund
 Företagshälsovården
 DO

Stödperson/instanser till dig som chef

Chef
 Personalchef
 Juridiska avdelningen
 Fackliga organisationer/förbund
 Företagshälsovården
 DO



VAR KAN JAG HITTA MER INFORMATION?

Nedanstående information och länkar går att hitta på: www.ht.lu.se/lika-villkor-personal

Generellt

Diskrimineringslagen

Arbetsmiljöverkets information om kränkande särbehandling

Förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken

Utbildning på Diskrimineringsombudsmannens hemsida som har fokus på diskriminering av studenter, men grundprinciperna kan även appliceras på medarbetare och anställda

Lunds universitets hemsida om diskriminering

Lunds universitets hemsida om kränkande särbehandling

Chef

Chefsstöd i form av *Hantering och utredning av trakasserier och sexuella trakasserier*

Chefsstöd i form av *Hantering av kränkande särbehandling*

Respekt, tolerans och omtanke ska gälla i alla relationer. Det gäller alla kategorier som är verk-samma vid universitetet: studenter, lärare, forskare och administrativ personal. Alla har ett gemensamt ansvar för att bemöta människorna omkring sig med respekt och verka för en god arbetsmiljö i alla sammanhang, vare sig det är i föreläsningssalen, i korridoren, på sociala medier eller i fikarummet.