



ÅTGÄRDSPROGRAM VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING

Styrdokument: Åtgärdsprogram vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling					
Beslut	RB 5/15	Dnr C2015/83		Ersätter	Dnr C2010/347
Giltighetstid fr. o m 2015-02-02	2015-02-02	T o m	Tillsvidare	Handläggare	Ingela Sjöstedt/ Fredrik Olsson

KARLSTADS UNIVERSITETS ÅTGÄRDSPROGRAM VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH ANNAN KRÄNKANDE BEHANDLING

*”Det är en självklarhet att diskriminering, kränkande särbehandling eller trakasserier inte tolereras och att alla behandlas lika oavsett bakgrund eller grupptillhörighet. Tillsammans lägger ledare och medarbetare grunden för den goda arbetsmiljön, en arbetsplats som präglas av en positiv människosyn, med lust och engagemang i arbetet. Målet är att alla medarbetare ska trivas på Karlstads universitet”
(Ledar- och medarbetarpolicy vid Karlstads universitet, 2013)*

Detta dokument har som syfte att vara en vägledning och stöd kring hur man ska hantera en situation där man själv blivit missgynnad eller när man ser någon annan bli missgynnad eller kränkt. Dokumentet har såväl studenter som medarbetare och chefer som målgrupp. Det förebyggande arbetet hanteras enligt uppgjorda planer för att främja lika villkor för medarbetare (Plan för att främja lika villkor bland ledare och medarbetare vid Karlstads universitet) och Likabehandlingsplanen för studenter.

Att aktivt arbeta med att skapa en god arbets- och studiemiljö minskar risken för att trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering uppstår. Universitetets åtgärdsprogram innefattar dels förebyggande arbete, dels åtgärder i händelse av inträffade trakasserier. Det förebyggande arbetet består av informationsinsatser och dialoger i student- och medarbetarforum. Varje medarbetare och student medverkar genom sitt dagliga agerande till att skapa normer och arbetsklimat. Chefer har ett särskilt ansvar att förebygga och hantera trakasserier. Förutom chefer finns det andra ledarfunktioner i vår organisation, exempelvis handledare, projektledare, lärare och liknande. Alla ledare är viktiga förebilder och tillsammans bidrar vi alla gemensamt, genom hur vi agerar – eller inte agerar - till att skapa normen för vilken arbetskultur som ska råda.

VAD ÄR DISKRIMINERING, TRAKASSERIER, SEXUELLA TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING?

Direkt diskriminering innebär enligt Diskrimineringslagen (DL 2008:567) att någon missgynnas genom att behandlas sämre än andra och missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Man kan diskriminera både genom ett direkt agerande eller genom att låta bli att agera. Genom att till exempel inte göra lokaler tillgängliga för person med funktionshinder så kan man direkt diskriminera en person.

Indirekt diskriminering innebär att universitetet tillämpar en bestämmelse eller rutin på ett sätt som framstår som neutralt men som i själva verket missgynnar personer av ett visst kön, viss etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet, ålder eller funktionshinder. Exempelvis genom att ställa för höga eller inte relevanta krav på viss språkkunskap för en anställning eller behörighet.

Instruktioner att diskriminera innebär en order eller instruktion att diskriminera någon. Ordern lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen.

Företrädare för universitetet (ledning, personal och andra företrädare) får inte diskriminera när beslut fattas, när man bemöter studenter, anställda eller sökande till anställning, praktik eller utbildning samt när man handlar i övrigt. Det kan finnas sakliga skäl för särbehandling vilket inte

är detsamma som diskriminering, det är universitetet som ska visa på att sakliga skäl finns om så är fallet. Studenter eller anställda får inte utsättas för repressalier, det vill säga bli bestraffad på något sätt för att man anmäler trakasserier. (DL 2008:567)

Begreppet trakasserier används i diskrimineringslagen i betydelsen *ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsbinder, sexuell läggning eller ålder*. Exempel på trakasserier kan vara utfrysning, osynliggörande eller kränkande kommentarer. Det är personen som är utsatt för trakasserier som avgör vad den upplever som kränkande. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) kan samma beteende alltså uppfattas som trakasserier av en person medan någon annan inte alls behöver bli illa berörd. På DO:s hemsida finns mer information om vad som ses som trakasserier och exempel på hur olika situationer har hanterats. **Sexuella trakasserier** definieras i samma lag som *ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet*. Sexuella trakasserier kan handla om beröringar, skämt och förslag med mera som har sexuella anspelningar och som är ovälkomna och nedvärderande.

I arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS) om **Kränkande särbehandling** i arbetslivet (AFS 1993:17) avses med kränkande särbehandling *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*. Exempel på kränkande särbehandling kan vara medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan, medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande och uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling eller negligering av arbetstagaren.

Ordet kränkning är ibland lätt att ta till när man känner sig förorättad. I kommentarerna till föreskriften förtydligas det att det inte är enstaka tillsägelser, tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i största allmänhet som avses. Dessa är företeelser som kan förekomma på en arbetsplats utan att det behöver vara fråga om kränkande särbehandling. Det förutsätter att de inte syftar till att skada eller medvetet kränka någon person. I kommentarerna står även att *”Kränkande särbehandling föreligger först när personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekt för människors rätt till personlig integritet glider över till icke etiska handlingar samt när detta på ett riskfyllt sätt drabbar enskilda medarbetare”*. (AFS 1993:17)

Det finns inget krav på uppsåt för att en handling ska kunna ses som diskriminering eller trakasserier, det är konsekvensen av handlandet som avgör om man gjort sig skyldig till diskriminering eller trakasserier. Men den som blivit utsatt bör klargöra för den som trakasserat att beteendet upplevts som kränkande om det inte är självklart.

FÖREBYGGANDE ARBETE

”Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.” (3 kap, 6 § DL)

”En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsbinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.” (3 kap, 15 § DL)

För att undvika situationer då en student eller anställd känner sig diskriminerad eller kränkt så är det av stor vikt att alla chefer, medarbetare och studenter tar aktiv ställning för jämställdhet, mångfald och mot diskriminering så att ett inkluderande synsätt genomsyrar verksamheten. Att tänka inkluderande innebär bland annat att verksamheten planeras på så sätt att alla studenter och medarbetare kan vara delaktiga oavsett förutsättningar.

Det är viktigt att studenterna ges möjlighet till utvärderingar och återkoppling samt möjlighet att påverka genom studentrepresentanter för att ett bra förebyggande arbete ska fortlöpa. På samma sätt är det viktigt att regelbundet diskutera verksamheten och dess mål på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal, så att medarbetarna ges möjlighet att påverka arbetsklimatet i en positiv riktning.

För att undvika att kränkande särbehandling uppkommer kan man arbeta med att skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsplatsen och i utbildningssituationen. Genom bland annat utbildning, regelbundna psykosociala skyddsronder och en öppen och uppmuntrande dialog ges möjlighet till kunskap och medvetenhet. Det är avgörande för att vi ska kunna jobba förebyggande och våga agera om vi får kännedom om att trakasserier förekommer.

ANSVAR OCH HANDLÄGGNING NÄR DET INTRÄFFAR

Om det händer dig

Vad gör du om du känner dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt?

- **Säg ifrån! Var tydlig!** Det är inte ditt fel att du blir missgynnad, trakasserad eller kränkt. Du har rätt att säga ifrån om sådant du anser är missgynnande, kränkande eller obehagligt.
- **Informera din närmaste chef eller lärare** om problemet. Skjut inte upp detta utan ta denna kontakt så snart som möjligt då problemen sällan upphör/löser sig "av sig själva".
- **Skriv ned!** Anteckna tid och plats, vad som hände, eventuella vittnen och hur du reagerade. Detta kan utgöra viktig dokumentation om du anser dig behöva föra saken vidare.

Om du upplever dig missgynnad, kränkt, trakasserad eller särbehandlad finns det olika kontaktpersoner du kan vända dig till beroende på frågans art. Samtliga kontaktuppgifter finns i kontaktbilagan till detta dokument. Andra funktioner kan även knytas till utredningen vid behov.

Student

Som student vänder du dig i första hand till din lärare. Du kan även vända dig till kontaktpersonen för lika villkor på Avdelningen för student- och ledningsservice (studie- och karriärvägledare), studenthälsan eller studentombudet på studentkåren.

Anställd

Som anställd vänder du dig i första hand till din närmaste chef eller om det inte är lämpligt till överordnad chef. Du kan även kontakta personalavdelningen, ditt skyddsombud, fackliga företrädare eller företagshälsovården.

Om du får veta

Råd till dig som blir kontaktad

- Tänk på bemötandet och behandla personen med respekt. Utgå ifrån att den drabbades version av händelsen är riktig och sann utifrån hennes/hans perspektiv.
- Ställ frågor för att få klarhet i vad som faktiskt hänt.
- Koppla skyndsamt in ansvarig person eller hänvisa till lämplig kontaktperson om du själv inte kommer hantera ärendet.
- Säkerställ att du har personens medgivande innan du kopplar in ytterligare instanser. Respektera önskemål om anonymitet i största möjliga mån.

Om du själv hanterar ärendet vidare:

- Förklara sakligt utan att väcka orealistiska förhoppningar om vad som kan göras.
- Diskutera alternativ för fortsatt handling. Beskriv vilka personer och instanser som kan hjälpa till att lösa situationen och lämna stöd.
- Dokumentera vad som sagts och hur ni ska gå vidare. Kontrollera att ni är överens om vad som dokumenterats.
- Skapa en bild av situationen genom att tala enskilt med var och en av de inblandade eller gör berörda funktioner uppmärksamma på problemet/händelsen.

Anställd

Om du som anställd får kännedom om att en student upplever sig trakasserad, kränkt eller diskriminerad så kan du vända dig till Avdelningen för student- och ledningsservice för stöd i hanteringen. Vid svårare diskrimineringsärenden ska chefen för Avdelningen för student- och ledningsservice kopplas in i utredningen.

Om du som anställd istället får kännedom om att en kollega utsätts för trakasserier, kränkande behandling eller diskriminering så vänder du dig i första hand till närmaste chef eller om det inte är lämpligt till överordnad chef eller personalavdelningen, ditt skyddsombud, fackliga företrädare eller företagshälsovården.

Chef

Om du som chef får kännedom om förekomst av trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering så kan du vända dig till personalavdelningen för hjälp och stöd. Vid svårare diskrimineringsärenden ska personalchefen kopplas in i utredningen.

Formell anmälan

Om du vill göra en formell anmälan ska du göra det skriftligt till rektor. Det är också möjligt att vända sig direkt till myndigheten Diskrimineringsombudsmannen (DO). Universitetet har **utredningsskyldighet**¹, det vill säga att vid tillfällen då någon anställd vid

¹ Vid misstanke om trakasserier eller sexuella trakasserier föreligger utredningsskyldighet för studenter enligt Diskrimineringslagen (2008:567) samt för arbetstagare och studenter enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet (AFS 1993:17).

universitetet får kännedom om att annan anställd, student² eller sökande student har blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med verksamheten ska det utredas. För att förhindra framtida trakasserier så ska åtgärder snarast möjligt vidtas. Universitetet är skyldigt att starta en utredning även om ingen formell anmälan inlämnats.

Chefer vid universitetet som får veta att en anställd eller student anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Anställda som får kännedom om misstänkta trakasserier mot studenter har på samma sätt skyldighet att föra ärendet vidare till chef som ansvarar för att utredning genomförs.

Sanktioner

Om det efter en utredning konstateras att diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier har förekommit så kan tvångsåtgärder bli aktuella mot såväl student som medarbetare. Detta innebär att dessa ärenden kan komma att behandlas som ett disciplin- eller personalansvarsärende.

² Utredningsskyldigheten gäller även om studenten uppger sig vara trakasserad av en annan student i utbildningssituationen.

Bilaga: Kontaktlista

Hit kan du vända dig

Personalavdelningen

Ingrid Ganrot, HR-chef 054-700 1703
Anki Nordmarker, HR-specialist 054-700 2290

Avdelningen för student- och ledningsservice

Britt Ovlien Säll, chef för studentstöd 054-700 24 11
Fredrik Olsson, studie- och karriärvägledare 054-700 15 17

Rektors kansli

Thomas Bragefors, föredragande i disciplinnämnden 054 700 17 14
Daniel Kristiansson, registrator och sekreterare i disciplinnämnden 054-700 23 80

Karlstad Studentkår

Studentombud 054-700 14 95

Personalorganisationer

Denita Gustavsson, ST 054-700 14 34
Mats Nilsson, SACO 054-700 2188
Tony Ingemarsson, OFR 054-700 1404

Huvudskyddsombud

Anders Johansson, huvudskyddsombud arbetsmiljökommittén 054-700 20 32

Studenthälsan

Annelie Berglind, hälsopedagog 054-700 16 45
Eva Ohlin, beteendevetare 054-700 13 56
Monika Naeser, beteendevetare 054-700 22 89
Jenny Davidsson, beteendevetare 054-700 14 15
Marita Edlund-Erikson, kurator (Ingesund) marita.edlundericson@mhi.kau.se

Universitetskyrkan

Hans Kvarnström, studentpräst 054-700 14 92
076-840 46 06
Annelie Sandberg, studentpastor 054-700 18 03

Företagshälsovård

ClaraHälsan 054-22 17 00

Övrigt

Universitetets organisation: <https://www.kau.se/om-universitetet/organisation>
Diskrimineringsombudsmannen: <http://www.do.se/> 08-120 20 700