



Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och repressalier för medarbetare

Inledning

Den rättsliga utgångspunkten mot diskriminering finns i regeringsformen, en av Sveriges grundlagar. Diskriminering och trakasserier regleras i diskrimineringslagen (2008:567). Diskriminering, trakasserier och repressalier har en negativ påverkan på medarbetarens arbetsglädje, hälsa och möjlighet till utveckling i sitt arbete. Alla människors lika värde utgör en självklar utgångspunkt och Södertörns högskola tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier (inklusive sexuella) och repressalier och accepterar inte att sådana förekommer inom verksamheten.

Det är allas ansvar att vi har en god arbetsmiljö och därför en självklarhet att vi bemöter varandra med respekt. Vi värnar också om alla människors lika värde, tar aktiv ställning för likabehandling och mot diskriminering och trakasserier. Ett gott medarbetarskap och ett gott chefskap skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö som är fri från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och repressalier.

Södertörns högskola ska förbygga diskriminering, trakasserier och repressalier genom att erbjuda alla anställda en god introduktion och tydliggöra mål och förväntningar. I Södertörns högskolas förebyggande arbete ingår också att anställda ska ha kunskap om de lagar, regler och instruktioner som gäller för högskolan. Det förebyggande arbetet höjer verksamhetens kvalitet och ger medarbetare en säker och trygg arbetsmiljö.

Lag och föreskrift

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering inom tio olika samhällsområden (t ex arbetslivet, utbildning, hälso- och sjukvården). Diskrimineringsförbudet är utformat på olika sätt med hänsyn till den krets som skyddas. Inom arbetslivets område har förbudet formulerats på följande sätt:

”En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

- *är arbetstagare*
- *gör en förfrågan om eller söker arbete*
- *söker eller fullgör praktik*

- *står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller lånad arbetskraft (2 kap 1§ tredjestycket i diskrimineringslagen)”*

Lagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

Nedan definieras de i diskrimineringslagen angivna diskrimineringsgrunderna:

- *Kön: Avser om någon är kvinna eller man, även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.*
- *Könsöverskridande identitet eller uttryck: Avser 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: Avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.*
- *Religion och annan trosuppfattning: Avser religiösa åskådningar som t ex hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t ex buddism, ateism och agnosticism.*
- *Funktionsnedsättning: Avser 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: Avser homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.*
- *Ålder: Avser uppnådd levnadslängd.*

Diskriminering

Diskrimineringsformerna enligt lag:

Direkt diskriminering: Särbehandling som inte kan anses vara sakligt motiverad, dvs när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. En förutsättning för diskriminering är att missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan t ex i det enskilda fallet utgöra diskriminering om lokaler brister i tillgänglighet och användbarhet för personer med funktionsnedsättning eller om en arbetssökande med utländsk bakgrund inte kallas till intervju trots att den sökandes meriter är likvärdiga med den som kallas.

Indirekt diskriminering: Någon missgynnas genom att en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt framstår som neutralt, men som i praktiken särskilt missgynnar personer och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan t ex vara att arbetsgivaren ställer krav på goda kunskaper i svenska för en anställning när det inte behövs för att utföra arbetet på ett bra sätt.

Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.
- De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

Bristande tillgänglighet: När en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning, t ex att inte erbjuda skälig utrustning för att de skall kunna delta på jobbet. Det handlar om att personen ska kunna få del av den aktuella verksamheten men att det inte alltid måste ske på exakt samma sätt som är möjligt för personer utan denna funktionsnedsättning. Skillnaderna får dock inte vara större än vad som är sakligt påkallat. Lagen innebär att man ska göra en bedömning från fall till fall och bedöma vad som är skäliga åtgärder.

Trakasserier och sexuella trakasserier: När någon uppträder på ett sätt som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Trakasserier kan t ex vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det är den som har blivit utsatt som avgör vad som är oönskat eller kränkande.

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det t ex vara oönskad beröring eller närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och/eller anspelningar av sexuell natur.

Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad. Beteendena eller handlingarna kan i vissa fall klassas som brottsliga gärningar och döms därefter enligt brottsbalken.

Södertörns högskola uppmanar den som blivit utsatt för grova sexuella trakasserier att polisanmäla.

Instruktion att diskriminera. Order eller instruktioner om att diskriminera någon på ett sätt som avses i bestämmelserna om direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier 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.

Skydd mot repressalier Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en arbetsgivare bryter mot lagen (t ex genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) eller medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen får inte utsättas för repressalier. Skyddet mot repressalier gäller också om personen har avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier t ex genom att säga ifrån vid ovälkomna sexuella närmanden eller om personen fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier, dvs att hen tål/uthärdar/finner sig i det.

Skyddet mot repressalier gäller för:

- anställda
- den som frågar efter arbete eller söker ett arbete
- den som söker eller gör praktik
- den som hyrs in eller lånas in för att arbeta.

Denna lag ska inte förväxlas med Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.

Annan kränkande särbehandling

Missgynnande och kränkande särbehandling som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna omfattas inte av förbudet i diskrimineringslagen utan regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Hanteringen av denna typ av kränkande särbehandling behandlas i en separat rutinbeskrivning se, "**Rutiner vid kränkande särbehandling och mobbing**".

Arbetsgång vid diskriminering, trakasserier och repressalier

När en chef får kännedom

1. Ta medarbetares berättelser om diskriminering eller trakasserier på allvar. Informera medarbetaren om att den kan även kontakta facklig företrädare eller arbetsmiljöombud för stöd och råd. Även den som påstås utsätta en kollega ska informeras om att den kan kontakta facklig företrädare eller arbetsmiljöombud för stöd och råd.
2. Kontakta HR-avdelningen
3. Mot bakgrund av den information som framkommit avgör HR-avdelningen efter samråd med chef om situationen kan hanteras vid aktuell organisatorisk enhet eller om utredning ska genomföras. Om situationen bedöms kunna hanteras vid aktuell organisatorisk enhet ska enhetens chef kontinuerligt samråda med HR-avdelningen. Hanteringen ska dokumenteras skriftligt. Om en utredning ska genomföras görs den av HR-avdelningen eller extern part.
4. Vid behov är det chefens ansvar att se till att de inblandade i ett tidigt skede får stöd, t ex samtalsstöd hos företagshälsovård
5. För att säkerställa en god arbetsmiljö för de berörda medarbetarna ska chefen följa upp situationen t ex genom avstämningssmöten berörda. Ta kontakt med HR-avdelningen för hur uppföljning kan genomföras.

Om du upplever dig utsatt

Informera den som utsätter dig om att du upplever dig kränkt/illa behandlad och att du vill att beteendet upphör. Om det inte är möjligt, be någon kollega framföra att du känner dig kränkt eller illa behandlad.

För att situationen ska kunna hanteras är det viktigt att närmsta chef informeras. Om det inte är möjligt så kan överordnad chef kontaktas. Medarbetaren kan berätta om sina upplevelser muntligt eller skriftligt.

Om situationen rör bristande tillgänglighet ska medarbetaren i första hand informera närmaste chef.

För råd och stöd kan facklig företrädare, arbetsmiljöombud och/eller företagshälsovården kontaktas.

Även den som påstås utsätta en kollega kan kontakta facklig företrädare, arbetsmiljöombud och/eller företagshälsovården.

Anonyma fall

En anonym anmälan, där det inte framgår vem som anmäler, kan inte utredas. Däremot kan högskolan vidta generella åtgärder av förebyggande karaktär.

Utredning

Utredning och vidtagande av åtgärder ska ske skyndsamt. Mot bakgrund av den information som framkommit avgör HR-avdelningen efter samråd med berörd chef om situationen kan hanteras vid aktuell organisatorisk enhet eller om en utredning ska genomföras. Om situationen bedöms kunna hanteras vid aktuell organisatorisk enhet ska enhetens chef kontinuerligt samråda med HR-avdelningen. Hanteringen ska dokumenteras skriftligt. Om en utredning ska genomföras görs den av HR-avdelningen eller extern part. Oavsett om situationen kan hanteras vid aktuell organisatorisk enhet eller om HR-avdelningen alternativt extern part genomför utredning, syftar hanteringen till att vidta åtgärder som förhindrar diskriminering eller trakasserier i framtiden. En medarbetare som berättar om att den upplever sig utsatt får inte utsättas för repressalier.

En utredning som genomförs av HR-avdelningen eller extern part utgör allmän handling och ska diarieföras. Sådana utredningar kan omfattas av sekretess. Sekretess prövas i varje enskilt ärende.

Kontakt

Vid frågor om rutiner och åtgärder vid Södertörns högskola, vänligen kontakta HR-avdelningen. Information finns också på www.sh.se samt Södertörns högskolas intranät för personal.

För mer information om diskriminering, trakasserier och repressalier, se

Diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se.