

Riktlinjer för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling vid Högskolan Väst

Beslutande	Rektor
Dokumentansvarig	Akademi och ledningsstöd
Träder i kraft	2023-01-24
Ersätter	2018/175 A 21, 2018/185 A 21, 2018/186 A21

Bakgrund

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra högskolans ansvar att förebygga diskriminering och hantera trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier samt kränkande särbehandling i enlighet med kraven i diskrimineringslagen (2008:567) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Riktlinjen syftar också till att fastställa ett ramverk och rättssäker ordning för hantering av misstankar och anmälningar för högskolans studenter och medarbetare, inklusive inhyrd personal och praktikanter. Riktlinjen ersätter tidigare riktlinje och rutiner: 2018/175 A 21, 2018/185 A 21, 2018/186 A21.

1. Inledning

Verksamheten vid Högskolan Väst utgår från och försvarar principen om alla människors lika värde där demokrati och mångfald bidrar till social välfärd, rättvisa och hållbar samhällsutveckling. Jämlikhet och allas lika värde är självklart och vi vet att mångfald gör oss starkare. Högskolan Väst strävar efter en stimulerande arbets- och studiemiljö där samtliga medarbetare och studenter ska känna sig trygga och kan trivas. Vi gläds åt varandras framgångar, är inkluderande gentemot varandra och generösa med beröm, stöd och uppmuntran. Högskolan fördömer alla former av diskriminering, inklusive trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier samt kränkande särbehandling.

Alla medarbetare och studenter har ansvar för att värna om en god arbets- och studiemiljö och bemöta varandra på ett respektfullt sätt. Det kan dock inte uteslutas att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling trots allt kan förekomma. Högskolans chefer på alla nivåer har arbetsmiljöansvar och ska arbeta förebyggande inom området.

2. Ansvar

Högskolans ansvar att förebygga och hantera olika typer av diskriminering är reglerat i diskrimineringslagen. När det gäller andra former av kränkningar, vilka går under begreppet kränkande särbehandling, är det arbetsmiljölagstiftningen och dess föreskrifter som reglerar motsvarande.

Högskolan skall också arbeta för att förebygga diskriminering och kränkningar genom det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder är ett systematiskt arbetssätt som går ut på att kartlägga risker för diskriminering, analysera identifierade risker, åtgärda samt följa upp dem. Det arbetet skall göras för både medarbetare och studenter och genomföras löpande och årligen. Ansvaret är fördelat i organisationen utifrån högskolans arbetsmiljödelegation.

Om högskolan i rollen som arbetsgivare eller utbildningsanordnare får kännedom om att någon, student eller medarbetare, anser sig ha blivit utsatt för diskrimineringsformerna trakasserier (inklusive sexuella trakasserier) eller kränkande särbehandling är högskolan skyldig att utreda omständigheterna och vidta lämpliga åtgärder för att förhindra dessa. Vidare är högskolan i förekommande fall skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling i framtiden.

Högskolan kan avstå från vidare utredningsåtgärder endast i fall där det inte råder någon tvekan om att det inte förekommit trakasserier eller kränkande särbehandling.

3. Olika former av diskriminering

Diskrimineringslagen definierar olika former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier, bristande tillgänglighet och instruktioner att diskriminera.

3.1 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Det ska finnas ett samband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna. Med missgynnande avses en handling eller en underlåtenhet som försätter någon i ett sämre läge eller där en behandling kan medföra skada eller nackdel för denne. Allt som är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande kan ses som ett missgynnande. Bagatellartade skillnader i bemötande utgör inte ett missgynnande.

3.2 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det ska finnas ett samband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna för att bedömas som indirekt diskriminering. Missgynnandet kan ske såväl avsiktligt som oavsiktligt.

3.3 Trakasserier

Trakasserier innebär ett fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Hit hör även trakasserier via nät och sociala medier. Handlingarna eller bemötandet ska innebära skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Handlingen eller beteendet ska vara oönskat. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande och oönskat.

3.4 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier innebär ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

3.5 Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att högskolan inte vidtar tillräckliga åtgärder för att denna person ska komma i jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Vilka åtgärder som är skäligen avgörs genom en helhetsbedömning i varje enskilt fall. Hänsyn ska tas till varaktighet, omfattning samt ekonomiska och praktiska förutsättningar.

3.6 Instruktioner att diskriminera

Med instruktioner att diskriminera menas order eller instruktioner att diskriminera som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen

4. Repressalier

Det finns även ett förbud mot repressalier i diskrimineringslagen. Repressalier innebär att någon blir utsatt för någon form av bestraffning eller dålig behandling, som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering. Exempel är handlingar eller uttalanden som medför skada eller obehag för en individ som anmält

eller påtalat diskriminering. Det kan också vara handlingar som försämrar hens villkor eller förhållanden till exempel på arbetsplatsen eller utbildningen

5. Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas till en eller flera studenter eller medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att personen ställs utanför studie- eller arbetsplatsens gemenskap. Att kränka någon innebär att behandla en individ förnedrande i ord och/eller handling. Att bli särbehandlad innebär att bli behandlad annorlunda än de andra på ett obegripligt och orättvist sätt. Det handlar om beteenden, ageranden och handlingar som upplevs kränkande av den enskilda individen. Detta omfattar även kränkningar via nät och sociala medier. Mobbning är en form av kränkande särbehandling. Mobbning på studie- eller arbetsplatsen innebär att någon, eller några, blir utsatt för trakasserier, kränkningar eller social exkludering vid upprepade tillfällen under en längre period av en eller flera personer och där den utsatte befinner sig i underläge.

6. Anmälan

Högskolan ska ha tydlig och tillgänglig information om vart studenter och medarbetare i första hand ska vända sig vid upplevda trakasserier eller kränkande särbehandling. Studenter eller medarbetare som upplever utsatta för trakasserier eller kränkande särbehandling (av annan student eller medarbetare) ska i första hand vända sig till närmaste chef och i andra hand till högre chefsnivåer.

Om medarbetare får kännedom om att en kollega eller student upplever sig utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling, ska detta påtalas för arbetsenhetschef så att erforderliga åtgärder kan vidtas.

Högskolan är skyldig att vidta erforderliga åtgärder för att tillvarata anmälarens och den anmäldas intressen. Anmälan kan vara skriftlig eller muntlig.

7. Utredning av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

7.1 Allmänt

Utredningen av ett ärende rörande trakasserier eller kränkande särbehandling initieras och ägs av chefen för arbetsenheten där det uppdragats. Utredningen ska genomföras skyndsamt och rättssäkert.

Utredning och åtgärder med anledning av kränkande särbehandling hanteras i nära anslutning till händelsen av arbetsenhetschef eller den som arbetsenhetschef utser eller av närmaste chef.

Arbetsenhetschef ansvarar för att koppla in aktuella stödfunktioner i arbetet. Utredningen av trakasserier eller kränkande särbehandling kan genomföras internt, av interna resurser, eller av extern part (konsult).

7.2 Utredningsskyldighet på eget initiativ

Högskolan kan vara skyldig att starta en utredning gällande trakasserier eller kränkande särbehandling även om ingen formell anmälan inlämnats. I sådant fall ska ett skriftligt beslut fattas av arbetsenhetschef.

7.3 Hjälp och stöd till studenter och medarbetare

Arbetsenhetschef ansvarar för att studenter och medarbetare som upplever sig ha blivit utsatta för trakasserier eller kränkande särbehandling får hjälp och stöd. Även den som pekats ut/anmäls kan behöva stöd. Information finns på studentportal respektive medarbetarportal.

7.4 Kommunikation, dokumentation och sekretess

Kommunikation och dokumentation ska ske löpande med berörda parter. De handlingar som inkommer till högskolan eller upprättas vid högskolan blir allmänna handlingar som i betydande del även blir offentliga. Vissa uppgifter kan dock falla inom ramen för sekretessbestämmelser och därmed bli sekretessbelagda.

7.5 Beslut

Efter utredning skall arbetsenhetschef fatta beslut om det som anmälts utgör trakasserier eller kränkande särbehandling i lagens mening. Om trakasserier har förekommit ska beslut även tas om de åtgärder som ska vidtas.

8. Disciplinära åtgärder

8.1 Studenter

Om en student har utsatt en annan student eller anställd för trakasserier eller sexuella trakasserier kan högskolans disciplinnämnd vidta disciplinära åtgärder.

8.2 Medarbetare

Om en medarbetare har utsatt en student eller medarbetare för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande särbehandling, kan högskolans personalansvarsnämnd besluta om disciplinpåföljder. I vissa fall prövas sådana ärenden av Statens ansvarsnämnd.

9. Uppföljning

Att arbeta proaktivt och förebyggande mot diskriminering och kränkande särbehandling är en viktig del av högskolans systematiska arbetsmiljöarbete. Samtliga ärenden gällande diskriminering och kränkande särbehandling ska därför följas upp och hanteras inom ramen för den systematiska arbetsmiljöarbetet.