

Ärendehantering vid diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling



Illustration: Emma Danielsson



LiU expanding reality

Innehållsförteckning

<i>Inledning</i>	3
<i>Definitioner</i>	4
<i>Exempel</i>	6
<i>Lagar och andra direktiv</i>	10
<i>Ansvar</i>	11
<i>När en person har upplevt sig utsatt</i>	12

Inledning

Linköpings universitet (LiU) ska vara fritt från diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. En likvärdig behandling av alla är ett uttryck för demokrati och jämlikhet.

Diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling är emot de mänskliga rättigheterna och hotar arbetsglädje, hälsa och möjligheter till framgång inom både arbete och studier. Det kan få följder i form av sjukskrivningar, avhopp från studier och forskning m.m., vilket innebär förluster i kompetens och produktivitet för såväl individen och universitetet som samhället i övrigt. Tillgänglig forskning pekar mycket tydligt på att trakasserier i de allra flesta fall är ett uttryck för maktmissbruk och förtryck (se Statens folkhälsoinstitut rapport 2005:49). Därför strävar LiU efter en arbetsmiljö med lika villkor.

Detta dokument har upprättats i syfte att:

- informera om vad diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling är, varför det uppkommer, och vad det kan innebära för den som drabbas och för arbetsgruppen där det sker.
- ge stöd när en situation uppstår där någon har upplevt sig kränkt.

I strävan efter att uppnå en arbetsmiljö fri från diskriminering och trakasserier ger dokumentet även uppfyllelse gentemot den gällande diskrimineringslagstiftningen.

Definitioner

Diskriminering

När en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning samt ålder.

Direkt diskriminering

Kan beskrivas som olika behandling av lika fall och innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering

När ett till synes neutralt beslut/motsvarande i praktiken visar sig missgynna vissa individer eller grupper.

Strukturell diskriminering

Med strukturell diskriminering menas att vissa regler, normer, rutiner, förhållningssätt och beteenden som förekommer i organisationer och andra samhällsstrukturer systematiskt diskriminerar vissa grupper av människor.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses på arbets- eller studieplatsen ovälkommet uppträdande som kränker den personliga integriteten. Till begreppet kränkande särbehandling hör bl.a. de företeelser som även kallas för mobbning, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier.

Trakasserier

Ett uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med de lagstadgade diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning samt ålder.

Sexuella trakasserier

Ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet.

Nedan listas några exempel på vad som kan utgöra diskriminering, trakasserier eller övrig kränkande särbehandling. Det kan röra sig exempelvis om enstaka situationer som uppstår eller upprepade händelser under anställningsprocesser, uppsägningar, befordran, kompetensutveckling, sociala aktiviteter, relationer, tillträde till universitetet eller examinationer.

- En lärare trakasserar en student på grund av att hon eller han är transvestit.
- En högskola lägger alltid upp tentor under religiösa högtider för exempelvis muslimer.
- En person som har tillräckliga meriter får inte komma på anställningsintervju för att namnet "inte är svenskt."
- Arbetsgivaren betalar lägre lön till en person med synskada än till andra anställda på grund av funktionsnedsättningen.
- En lärare tillåter inte förlängd tentamenstid för en student med dyslexi, trots att studenten har visat intyg på att den är berättigad till det.
- Att kalla någon "blatte", "mongo", "fjolla", "hora", eller att använda sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av olika egenskaper.
- Ovälkomna beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar, jargong eller bilder som är sexuellt anspelade.

Läs mer om diskriminering och trakasserier på Diskrimineringsombudsmannens hemsida <http://do.se/Diskriminerar-du/>

När personkonflikter förlorar sin prägel av ömsesidighet och när respekten för människors rätt till personlig integritet glider över i icke etiska handlingar är kränkande särbehandling ett faktum (AFS 1993:17). Det kan exempelvis röra sig om: förtal, undanhållande av information, förolämpningar eller negativt bemötande, omotiverat fråntagande av arbetsuppgifter, utfrysning eller saboterande av arbete eller studier.

Det är alltid den subjektiva upplevelsen hos den utsatta personen som avgör vad som är kränkande. Dock innebär inte alltid förekomsten av en kränkning att handlingarna utgör diskriminering eller trakasserier. Ett beteende är trakasserande om det fortsätter trots att den person som utsatts klargjort att beteendet inte är välkommet, och om det har samband med någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna. Vissa beteenden – som till exempel sexuellt våld - anses utgöra trakasserier trots att den som utsätts inte upplyser om att beteendet är ovälkommet, eller trots att det rör sig om en enda enstaka händelse då handlingarna till sin natur kan antas vara kränkande.

För tydlighetens skull bör nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna vanligtvis bör ses som normala företeelser. Dessa kan lösas genom samtal, lyssnande, accepterande och med respekt för andras rätt till sin uppfattning. Att olika uppfattningar bryts mot varandra och att ta del av olika synsätt kan ge nya erfarenheter och leda till positiv utveckling.

Exempel

Nedan följer några fler exempel på diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling från bland annat Diskrimineringsombudsmannen (DO):

Etnisk bakgrund

Rema kommer från Sydafrika och arbetar som lärare på en institution. När hon har haft föreläsningar har hon hört kommentarer om att "det luktar bränt" eller "svart som synden." Rema känner sig illa till mods av detta och frågar en arbetskamrat vad hon kan göra. Arbetskamraten säger att "de nog inte menar något illa" och går därifrån.

Funktionsnedsättning

Sylvester läser till systemvetare. Efter att han fått underkänt på en tenta anmärker en av hans kurskamrater att: "Vad trodde du då? Det fattar du väl att en som har dyslexi inte kan plugga på universitetet".

Kön

Cecilia är ledamot i institutionsstyrelsen. På ett möte diskuteras budgeten för följande år och styrelsen kan inte enas om prioriteringar. Cecilia lägger ett förslag. Det blir tyst i rummet. Efter en liten stund yttrar sig Lars och föreslår i princip samma sak men med andra ord. Flera personer nickar instämmande och förslaget går igenom. Cecilia känner sig osynliggjord.

Könsidentitet

Magnus sitter på ett av sina vanliga möten, där jargongen vanligtvis är "rå men hjärtlig". På senare tid har han märkt att jargongen har blivit grövre än vanligt, och det är fler skämt om transor. Magnus känner på sig att anledningen till denna alltmer utpekande jargong är att han träffat en kollega vid ett tidigare tillfälle på en pub då han var klädd i kvinnokläder. Magnus försöker prata med kollegorna men får inget gehör. Han går därför till sin chef men får höra att "lite skämt får man faktiskt tåla".

Mobbning

Kent arbetar som lokalvårdare. Han har sagt till sina arbetskamrater att han har börjat studera på halvfart. Efter detta har Kent märkt att de andra ovanligt ofta "råkar" köra på honom med städmaskinen. De ber naturligtvis om ursäkt men på ett sätt som visar att de inte menar det. På fika- och lunchrasterna måste Kent läsa för att hänga med i studierna och får då kommentarer såsom: "han tror att han är något" eller "han kan ju inte ens vara social längre". Detta gör att Kent känner sig frustrerad och kränkt. Han försöker förklara för sina arbetskamrater men då vänder de sig bara bort. Kent pratar med sin chef men denne menar att Kent lägger för mycket tid på sina studier istället för arbete, så det var bara väntat.

Religion eller annan trosuppfattning

Amir söker en doktorandtjänst. Av forskningsledaren på avdelningen får han dock veta att personer med stark kristen övertygelse inte kan få platsen, eftersom hon anser att kristna har ett ovetenskapligt förhållningssätt till religionen.

Sexuella trakasserier

Catrina är doktorand och hennes handledare söker ständigt kroppskontakt i olika former. Det går alltid fort och Catrina hinner nästan inte reagera. Inom sig känner Catrina en växande ilska över handledarens tilltag – att denne så tydligt kränker hennes integritet.

Sexuell läggning

På ett ”lära-känna-varandra”-seminarium berättar Anna om sin bisexualitet och om sina tankar om hur sexuell läggning kan påverka socionomer i sitt arbete. Det uppstår en diskussion i klassen där en del studenter talar om att homosexualitet är motbjudande och onaturligt. Läraren ingriper inte utan låter diskussionen fortgå. Efter lektionen pratar Anna med läraren och berättar att hon känner sig illa till mods. Läraren svarar att hon inte kan ta ansvar för enskilda studenters åsikter eftersom vi har yttrandefrihet i Sverige.

Social bakgrund

Kalle kommer från ett arbetarhem i Östergötland. Ingen i hans familj har akademisk bakgrund. Han läser till lärare och trivs verkligen med det. På seminarier har Kalle börjat märka att ett par av hans studiekamrater gärna kommenterar hans dialekt, som de finner väldigt ”bonnig” och ”olärd”. Han försöker att argumentera emot, men då ingen annan i seminariegruppen säger något eskalerar dessa kommentarer till att innefatta även läsförmågan. Kalle känner sig utstött, och eftersom läraren aldrig ingriper tiger han och börjar fundera på att hoppa av utbildningen istället.

Social utstötning

Angelika har nyligen börjat en projektanställning på en institution. Hon uttalar gärna sina åsikter och råkar stöta sig med en arbetskamrat som har en annan åsikt. Efter detta slutar de närmaste kollegorna att hälsa på henne och alltfler har bråttom ut ur lunchrummet när hon kommer in. Hon ber om ursäkt, trots att hon känner sig orättvist behandlad, men detta har ingen effekt. Som tillfälligt anställd känner hon sig både utstött och osynliggjord.

Ålder

Lena som är 40 år har blivit antagen på universitetet. Hon vill lära känna sina studiekamrater och deltar i Nolle-P. Lena märker dock att vissa inte riktigt gillar detta. Hon noterar menande blickar och hör kommentarer ur vimlet såsom: ”hur gammal är hon egentligen”. Lena blir ledsen men törs inte säga något. Hon märker även senare under studietiden att detta inte var någon engångsföreteelse.

Orsaker och konsekvenser

Det är viktigt att vara medveten om potentiella orsaker bakom och konsekvenser av diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Nedanstående information kommer bland annat från Arbetsmiljöverket och SKTF.

Omedvetna och medvetna handlingar

Omedvetna handlingar kan orsaka kränkningar och kan ske på grund av exempelvis slarv, okunskap eller missriktad hänsyn. Medvetna handlingar kan vara relaterade till exempelvis maktmissbruk eller avundsjuka – något som samtliga medarbetare och studenter har ett ansvar att motverka.

Brister i arbetsmiljön

Risken för kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier ökar om det på arbetsplatsen finns en eller flera av följande företeelser:

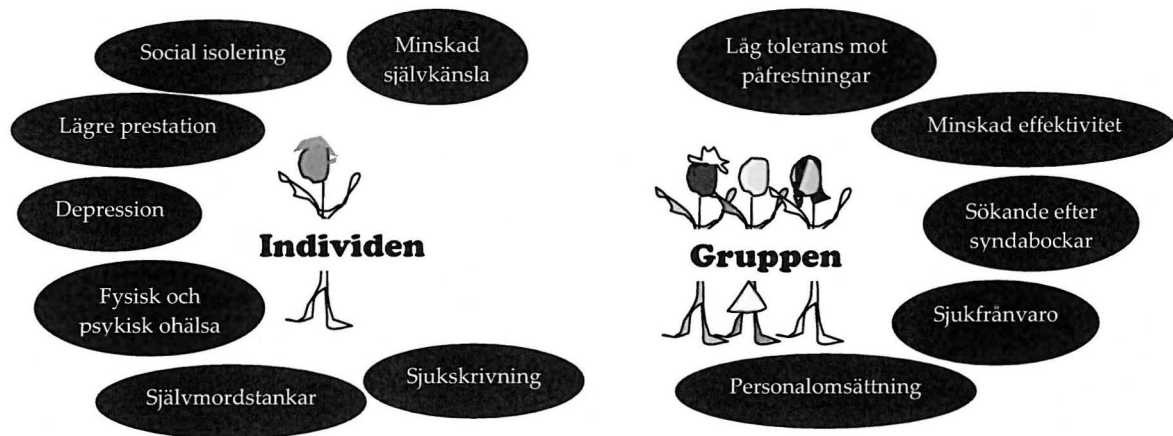
- En rädsla för eller ett reellt hot om reducering av arbetsstyrkan
- Litet handlingsutrymme eller svårigheter att kunna påverka arbetssituationen
- För lite stimulans eller för mycket stress
- Oklara mål, oklara regler och rutiner, eller osäkerhet om arbetsfördelningen
- Dåligt ledarskap, exempelvis om en arbetsledare saknar grundläggande kunskap om individ- och grupprocesser
- Maktmissbruk i någon form, exempelvis favoriseringssystem
- Konkurrens eller avundsjuka som innebär överdriven bevakning av varandra

Signaler

Följande signaler på en arbetsplats kan vara tecken på förekomsten av kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier:

- Upprepade klagomål på en individ eller en arbetssituation
- Någon verkar stå utanför arbetsgemenskapen
- Någon ökar sin frånvaro, sköter arbetet sämre än förut
- Någon önskar febrilt byta arbetsplats
- Arbetsgruppen presterar sämre än tidigare

Exempel på konsekvenser av förekomsten av kränkande särbehandling
Information från arbetsmiljöverket.



Lagar och andra direktiv

Området diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling omfattar en rad olika lagar, regler, föreskrifter, direktiv och deklarationer. Mycket av vad som gäller går att finna på portalen för lika villkor (www.liu.se/likavillkor/lagen). Nedan sammanfattas några av dessa lagar och direktiv.

Diskrimineringslagstiftning

Diskrimineringslagstiftningen har till ändamål att motverka diskriminering och främja lika rättigheter i arbetslivet och på högskoleområdet gällande diskrimineringsgrunderna kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Lagen innehåller förbud mot diskriminering, trakasserier och repressalier samt skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier.

Allmänt/regeringsformen

Den mest grundläggande principen är FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, EU-lagstiftningen och den svenska regeringsformen (1976:871) som innehåller information om människors rättigheter och respekten för allas lika värde. Det väsentliga är att alla ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället samt att ej behöva bli utsatta för diskriminering.

Arbetsmiljölagen

Regler i arbetsmiljölagen (1991:677) ger hela verksamheten på LiU (innefattande både anställda och studenter) ett övergripande skydd tillika ansvar att motverka alla former av kränkande särbehandling samt främja en god arbetsmiljö. Denna lag styr även LiU:s ledningsansvar i att vidta åtgärder som behövs för att förebygga detta. Lagen likställer samtliga på LiU gällande en god arbets- och studiemiljö i skydd, men likställer även ansvaret att samverka för att åstadkomma detsamma. En ytterligare förstärkning sker utav arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 1993:17, vilken är lika bindande som Arbetsmiljölagen. Syftet med denna är att förtydliga, förebygga och motverka alla former av kränkande särbehandling.

Brott

En del fall av kränkande särbehandling utgör brottsliga handlingar. Brottsbalken (1962:700) ger ett allmänt skydd mot alla former av kränkningar. Den omfattar bland annat liv och hälsa, frihet och frid, ärekränkning, sexualbrott och innehåller även direktiv för olaga diskriminering, inklusive hets mot folkgrupp. När det rör sig om brott bör man göra polisanmälan. Man bör också anmäla händelsen till universitetet (se formell ärendehantering).

Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för universitetets arbetsmiljö (där lika villkor ingår), vilket delegeras till dekaner, prefekter/motsvarande och enhetschefer. För att nå lika villkor förutsätts ett gott ledarskap och ett ansvarstagande medarbetarskap.

Hur kan man förebygga?

- Tänk på ordval, bemötande och uppträdande, respektera andra
- Reagera på oacceptabelt beteende eller kränkande uttalanden
- Medverka i kunskapshöjande insatser
- Håll en öppen kommunikation och var tydlig med information gällande till exempel beslutsvägar
- Engagera dig i det förebyggande och strategiska arbetet för lika villkor
- Lär dig om de regler och rutiner som gäller vid kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier
- Se till att alla nya medarbetare och studenter får en bra introduktion om rättigheter och skyldigheter
- Diskutera samarbetsklimatet i seminariegrupper, på arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtal mm.

När en person har upplevt sig utsatt

När någon har upplevt sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller övrig kränkande särbehandling är det viktigt att veta hur processen ska hanteras och till vilka anställda respektive studenter kan vända sig. Man kan välja informell eller formell ärendehantering. Huvudsyftet i båda fallen är att få det ovälkomna beteendet att upphöra. Det kan vara fördelaktigt för samtliga parter att lösa problemet informellt, men i vissa fall kan en formell anmälan vara nödvändig. Detta måste bedömas från fall till fall.

Informell ärendehantering för anställda och studenter

Ett alternativ kan vara att försöka lösa problemet informellt. Den utsatte kan exempelvis prata med personen i fråga, ensam eller tillsammans med någon annan. Kontaktpersoner följer nedan.

Anställda kan vända sig till:

- Prefekt eller närmast ansvarig chef
- Personalintendent
- Fackliga representanter
- Arbetsmiljöombud
- Koordinatorer för lika villkor
- Personalavdelningen
- Företagshälsovården
- Myndigheten
Diskrimineringsombudsmannen

Studenter kan vända sig till:

- Studierektor eller programansvarig
- Lärare
- Studentkår
- Studenthälsan
- Studievägledare
- Studerandearbetsmiljöombud
- Koordinatorer för lika villkor
- Myndigheten
Diskrimineringsombudsmannen

Studenthälsan, Företagshälsovården och studievägledarna har tystnadsplikt.

Formell ärendehantering för anställda och studenter

En formell anmälan ställs till universitetet genom den biträdande universitetsdirektören som ansvarar för att en utredning sker. Handlingar i en formell utredning blir diarieförda, och möjligheter att sekretessbelägga uppgifter är begränsade.

En utredning sker där universitetets jurister bistår. En rådgivande grupp kan kopplas in beroende på ärendets karaktär. Beslut om fortsatt handläggning fattas av biträdande universitetsdirektör. Rektor beslutar om överlämning till nästa instans.

De instanser som kan bli inkopplade som resultat av en formell utredning är: disciplinnämnden, personalansvarsnämnden och Statens ansvarsnämnd. Exempel på följder: varning, avstängning eller löneavdrag. En annan följd kan vara att det sker någon form av återkoppling till fakulteter, avdelningschef, kursansvarig m fl.

Råd till den som upplevt sig utsatt för diskriminering, trakasserier eller övrig kränkande särbehandling

Du har rätt att bli behandlad med respekt. Universitetet har en skyldighet att arbeta för att arbetsmiljön är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

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.

Exempel på vad du kan göra:

- Säg ifrån! Konfrontera personen, du har rätt att säga ifrån om sådant du anser är kränkande eller obehagligt. Kom ihåg att det inte är ditt fel! Om du har svårt att säga ifrån muntligt, så skriv ett brev.
- Anteckna tid och plats, vad som hände, vad som sades och hur du reagerade. Detta kan utgöra viktig dokumentation i en eventuell utredning.
- Berätta för någon – i första hand studentkåren, studierektor eller programansvarig om du är student, chef (prefekt, enhetschef eller avdelningschef) om du är anställd. Alternativt berätta för en arbets-/studiekamrat, lärare eller annan person som du har förtroende för. Se lista över kontaktpersoner ovan.
- Du som är utsatt har rätt att söka råd, stöd och information i frågor som rör diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling utan att behöva göra en formell anmälan.
- Ta reda på vilka alternativ du har att gå vidare med ärendet.
- Peka på handlingsvägar.
- Ta emot erbjudande om stöd, t ex stödperson.
- Gör en formell anmälan till universitetet (se formell ärendehantering).

Råd till den som blir kontaktad (t ex chef eller studentkårsrepresentant)

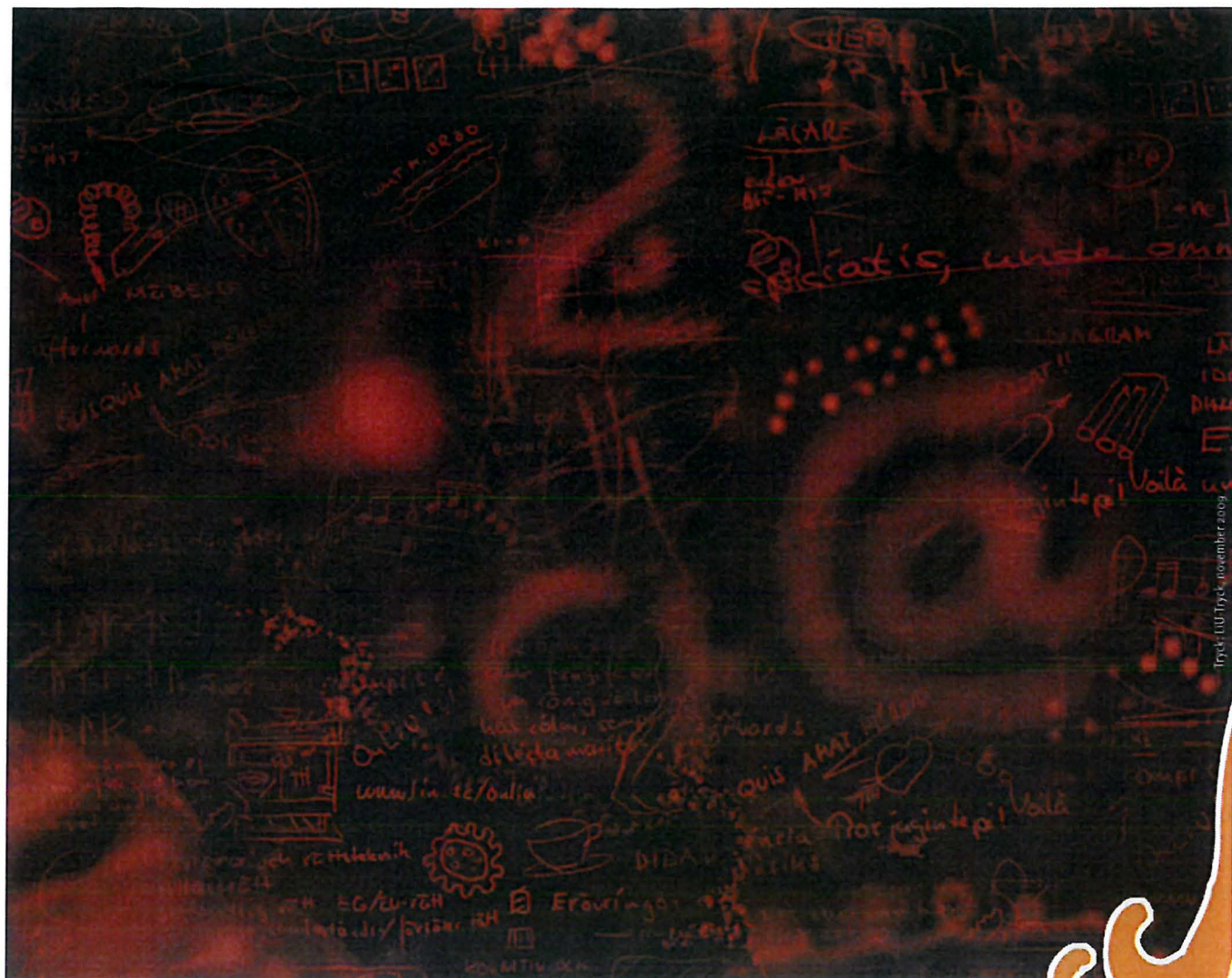
Råden nedan kan vara till hjälp för både chefer, medarbetare och studenter, men chefer (prefekter, enhetschefer, avdelningschefer) har ansvar att se till att det ovälkomna beteendet upphör, oberoende av om ärendet hanteras formellt eller informellt.

Alla har ansvar för att agera när de blir kontaktade men beroende på roll och ansvarsnivå kan det vara rimligt att rekommendera att någon annan kontaktperson eller instans kopplas in – exempelvis en chef.

Det är viktigt för alla att känna till policy och rutiner gällande diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Varje institution/enhet/avdelning bör diskutera vilka lokala rutiner som ska gälla så att det blir tydligt för både studenter och anställda vilka vägar som finns tillgängliga.

Exempel på vad du kan göra:

- Vänta inte – ta itu med situationen på en gång.
- Agera som medmänniska, och var samtidigt saklig och objektiv.
- Tänk på bemötandet och behandla personen med respekt. Utgå ifrån att den drabbades version av händelserna är riktig och sann utifrån hennes eller hans perspektiv.
- Ställ frågor för att få klarhet i vad som faktiskt hänt.
- Diskutera alternativen för fortsatt handling. Beskriv vilka personer och instanser som kan hjälpa till att lösa situationen och lämna stöd.
- Informera om att man har rätt till en stödperson.
- Förklara sakligt och utan att väcka orealistiska förhoppningar vad som kan göras.
- Dokumentera vad som sagts och hur ni ska gå vidare. Kontrollera att ni är överens om vad som dokumenterats.
- Koppla skyndsamt in ansvarig person eller hänvisa till annan lämplig kontaktperson om du själv inte kommer att hantera ärendet.
- Säkerställ att du har personens medgivande innan du kopplar in ytterligare instanser. Respektera önskemål om anonymitet i största möjliga mån.
- Skapa en egen bild av situationen genom att tala enskilt med var och en av de inblandade.
- Håll regelbunden kontakt med personen och håll dig uppdaterad i ärendet.



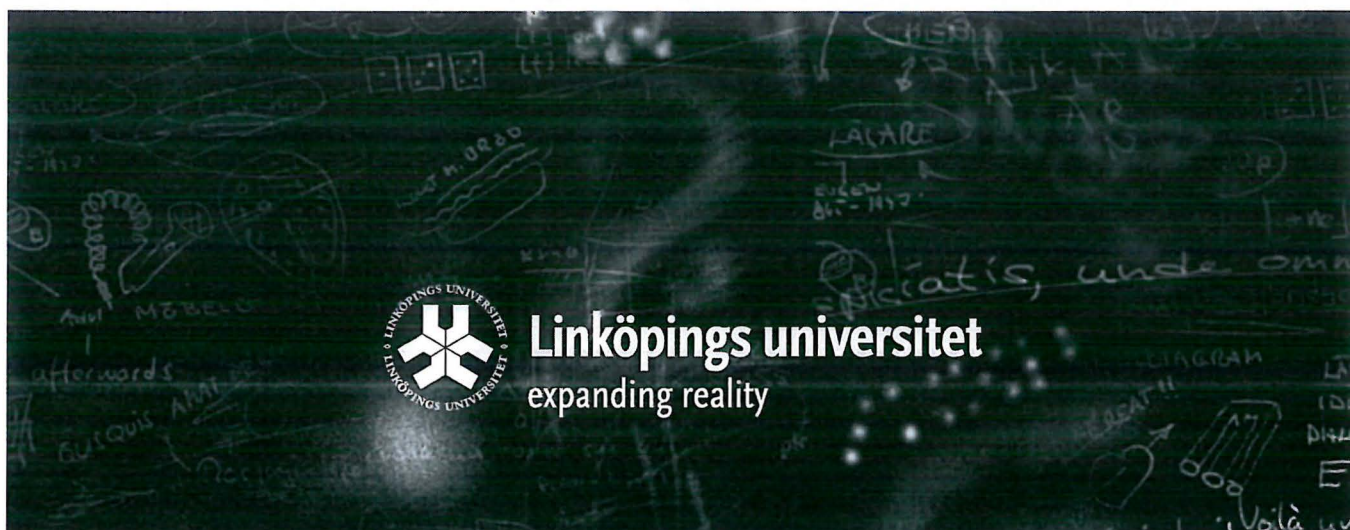
Tryck: LiU Tryck, november 2009



www.liu.se/likavillkor

Detta dokument har beslutats av rektor den 9 november 2007 efter förarbete av Strategigruppen för lika villkor och dess resursgrupper, och reviderades 2009.

Dnr LiU-2009-01443.



Linköpings universitet
expanding reality