ARBETE FÖR LIKA VILLKOR

INFORMATION OM KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING, TRAKASSERIER OCH DISKRIMINERING



Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.”

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna

UTGÅNGSPUNKTER

ALLA RELATIONER INOM MITTUNIVERSITETET ska kännetecknas av ömsesidig respekt för varandra som personer och som professionella kompetenta medarbetare. Mittuniversitetets ambition är att tillsammans med anställda och studenter skapa en stimulerande och kreativ arbetsmiljö.

Som utbildningsanordnare och arbetsgivare har Mittuniversitetet ett särskilt ansvar att se till att studenter och medarbetare hos oss inte blir utsatta för kränkande beteenden eller handlingar. En viktig del i arbetet med att förebygga att studenter och medarbetare utsätts för diskriminering, trakasserier och/eller kränkande särbehandling, är att en kontinuerlig dialog förs. Denna syftar till att alla, så långt möjligt, är delaktiga i utformandet av verksamheten.

Mittuniversitetet vill med denna broschyr sprida kunskap om innebörden av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, och om vårt förebyggande arbete. Vi vill också sprida information om var man vänder sig om man upplever sig utsatt för något sådant.

Det viktigaste för Mittuniversitetet som utbildningsanordnare och arbetsgivare är att om den här typen av problem uppstår i vår studie- eller arbetsmiljö så ska vi agera för att sätta stopp för det och arbeta för att det inte upprepas.

Med vänliga hälsningar
Anders Söderholm, rektor



Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier och där olikheter tas tillvara för att främja såväl individens möjligheter till arbete eller studier som för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet.

(Handlingsplan för lika villkor 2014-2016, dnr MIUN 2014/879)

DEFINITIONER

Som student eller anställd vid Mittuniversitetet har du rätt att inte bli utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Det finns lagar som skyddar dig från att bli utsatt för oönskat beteende eller handling, främst Diskrimineringslagen (2008:567) och Arbetsmiljölagstiftningen (AFS 1993:17).

Diskrimineringslagen omfattar diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vid Mittuniversitetet benämns arbetet som genomförs relaterat till dessa för arbete för lika villkor.

Diskriminering: Det finns olika former av diskriminering.

Direkt diskriminering: Missgynnande av en enskild person genom att hen behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering: Tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala, men som i praktiken, och i samband med någon av diskrimineringsgrunderna, särskilt missgynnar vissa personer.

Bristande tillgänglighet: En person med funktionsnedsättning missgynnas därför att man inte gjort skäliga tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning. Vilka åtgärder som är skäliga bedöms utifrån bland annat lagens krav på tillgänglighet samt praktiska och ekonomiska förutsättningar.

Trakasserier: Ett uppträdande som kränker en persons värdighet och har samband med diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel handla om utfrysning, osynliggörande eller kränkande kommentarer.

Sexuella trakasserier: Ett uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet. Det kan exempelvis vara ovälkommen beröring, tafsande, skämt, förslag, jargong samt blickar eller bilder som är sexuellt anspelande.

Diskrimineringslagen innehåller även förbud mot att ge instruktioner till en anställd att diskriminera, samt att utsätta någon för repressalier som gjort en anmälan om diskriminering.

Kränkande särbehandling: Begreppet används inom arbetsmiljölagstiftningen där det beskrivs som klandervärda eller negativt präglade handlingar, som inte står i direkt samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna, och som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Tolkningsföreträde: Det en individ inte upplever som kränkande kan en annan individ uppleva som kränkande. Det är viktigt att poängtera att det är den person som upplever sig exempelvis trakasserad som har tolkningsföreträde och själv avgör om det en person har sagt eller gjort är kränkande.

Det spelar alltså ingen roll att personen som uppges ha trakasserat inte hade för avsikt att säga eller göra något kränkande. För att undvika en upprepning av det oönskade beteendet bör den person som upplever sig kränkt i möjligaste mån försöka framföra sin upplevelse av situationen.

När ett ärende leder till en utredningssituation existerar däremot inte något tolkningsföreträde i formell mening. Då gäller sedvanliga krav på opartiskhet och bevisning.



EXEMPEL

Nedan följer några exempel på vad diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling kan handla om. Det kan vara en enstaka situation som uppstår eller upprepade händelser i anknytning till examinationer, anställningsprocesser, tillgänglighet, antagningsprocesser, uppsägningar, befordran, kompetensutveckling, sociala aktiviteter och relationer.

- En lärare frågar en student som är transvestit ifall hen sökt hjälp för att bli botad.
- En arbetsgivare ger en man mer lön än en kvinna för ett arbete som bedöms som lika eller likvärdigt trots att saklig grund för den individuella löneskillnaden saknas.
- En doktorand upplever att hennes handledare ständigt söker kroppskontakt. Det går oftast fort och hon hinner nästan inte reagera. Hon känner att hennes integritet kränks.
- En lärare tillåter inte förlängd tentamenstid för en student med dyslexi, trots att studenten har visat intyg på att hen är berättigad till det.
- Den bäst meriterade av de sökande till en tjänst får inte denna, på grund av att arbetsgivaren anser att hen är för ung.
- En person får inte komma på anställningsintervju för att namnet ”inte är svenskt” medan man kallat annan sökande med sämre meriter.
- Med hänvisning till funktionsnedsättningen betalar arbetsgivaren lägre lön till en person med synskada än till andra anställda
- Att kalla någon ”blatte”, ”mongo”, ”fjolla”, ”hora”, eller att använda sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av olika egenskaper .
- En arbetsgivare tar inte med en person i lönerevisionen med hänvisning till att hen är föräldraledig.
- Anställda får endast ta med sin partner på personalfester om de är av motsatt kön.



ORSAKER OCH KONSEKVENSER

Det är viktigt att känna till potentiella orsaker bakom och konsekvenser av diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling. Sådana handlingar kan till exempel vara relaterade till maktmissbruk eller avundsjuka, något vi alla har ett ansvar att motverka.

Rådande maktstrukturer och normer, strukturella brister i arbetsmiljön, som exempelvis otydliga mål, oklara eller oskrivna regler samt bristande värdegrundsarbete kan också ligga till grund för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Därutöver är konflikter i form av tillfälliga meningsskiljaktigheter eller samarbetsproblem inte ovanliga företeelser på arbetsplatser. Även om dessa inte alltid innebär diskriminering eller trakasserier i lagens mening så kan de vara allvarliga och upplevas sårande och kränkande.

När någon utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling får det inte bara stora konsekvenser för den utsatta individen. Även det psykosociala klimatet och sammanhållningen i gruppen påverkas negativt och kan leda till minskad effektivitet, ökad sjukfrånvaro och högre personalomsättning.



FÖREBYGGANDE ARBETE

För att studenter och medarbetare vid Mittuniversitetet ska ha den studie- och arbetsmiljö, som i möjligaste mån ger utsikter till studie- och arbetsro, trivsel, glädje, utveckling och framgång, krävs insikter och engagemang såväl på övergripande nivå som hos enskilda studenter och medarbetare.

Mittuniversitets ansvar
Mittuniversitetet som myndighet har lagkrav på sig att agera i händelse av exempelvis trakasserier. Väsentligt för att driva det förebyggande arbetet framåt är också ett systematiskt arbetsmiljöarbete och ett strukturerat lika villkorsarbete.

Vad gäller studenter är det främst genom kursutvärderingar, Nöjd studentindex, analys och utvärdering av kursinnehåll och pedagogik utifrån lika villkorsperspektiv samt att studentrepresentanter sitter med i olika grupperingar inom universitetet som det förebyggande arbetet förs framåt.

När det kommer till medarbetare drivs det förebyggande arbetet framåt bland annat medels den psykosociala arbetsmiljöronden, lönekartläggningar och kompetensutveckling. Därutöver är det väsentligt att lika villkorsperspektiv på verksamheten och dess mål regelbundet och i samverkan diskuteras på arbetsplatsträffar och i medarbetarsamtal.

Vi har alla ett ansvar
Därutöver har vi alla som individer ett ansvar att agera. Vi är varandras studie- och arbetsmiljö och ska handla utifrån det. Som kursare eller medarbetare kan du markera att du inte vill höra exempelvis sexistiska eller rasistiska ”skämt”. Du kan även ställa upp för en kursare eller kollega och betona att ett agerande som skedde på dennes bekostnad inte är välkommet.

- Tänk på hur du är i mötet med andra, såväl i ord som i handling
- Agera direkt om du hör eller ser ett beteende eller uttalanden som är kränkande
- Medverka i kunskapshöjande och förebyggande insatser inom arbetsmiljö och lika villkor
- Inhämta kunskap om de regler och rutiner som gäller vid kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier
- Diskutera samarbetsklimatet i seminariegrupper, på arbetsplatsträffar, i medarbetarsamtal mm.
- Du kan även kontakta lika villkorshandläggare eller lika villkorsombud för råd och stöd eller om du vill framföra synpunkter och idéer.

OM DET ÄNDÅ INTRÄFFAR

Mittuniversitetet har en skyldighet att utreda och vidta åtgärder om någon upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier

Om du upplever att du har blivit diskriminerad, trakasserad eller kränkande särbehandlad finns det personer att vända sig till för att få hjälp och stöd. Det kan du göra utan att för den skull göra en formell anmälan.

Att tänka på om du upplever dig kränkt:

- Om möjligt utifrån den situation du befinner dig i – **markera** och var tydlig med att du inte uppskattar ”skämtet”, handlingen eller beteendet. Det är inte ditt fel att du blir utsatt och du ska inte behöva utstå ett beteende som inte är önskvärt.
- **Tala** om det som hänt för någon: en studie-/arbets kamrat eller någon annan du litar på.
- Informera din lärare/chef om problemet så snart som möjligt, annars kan problemet lätt växa sig större.
- **Skriv ned** din upplevelse av det inträffade - det förenklar för dig om du senare vill göra en anmälan mot personen. Anteckna samtliga tillfällen samt tid, plats, eventuella vittnen, vad som hände och hur du upplevde det. Detta kan även hjälpa till att upptäcka mönster och processer i det som sker.

Hit kan du vända dig för råd, stöd och information:

Anställd:

- Lika villkorshandläggare
- Närmast ansvarig chef
- Lika villkorsombud
- Arbetsmiljöhandläggare/HR-specialist
- Jurist
- Fackliga representanter
- Skyddsombud
- Företagshälsovården
- Diskrimineringsombudsmannen

Student:

- Lika villkorshandläggare
- Ansvarig avdelningschef
- Studierektor eller programansvarig
- Lika villkorsombud
- Lärare
- Studenthälsan
- Studievägledare
- Skyddsombud
- Diskrimineringsombudsmannen

Formell anmälan

Om du vill göra en formell anmälan ska denna göras skriftligt eller via mejl till chefsjuristen eller lika villkorshandläggaren. Det är också möjligt att vända sig direkt till myndigheten Diskrimineringsombudsmannen (DO).

VILL DU VETA MER?

Mer information om arbetet för lika villkor finns på Mittuniversitetets hemsida **www.miun.se/likavillkor**

Läs mer om diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier på Diskrimineringsombudsmannens hemsida **www.do.se** och kränkande särbehandling på Arbetsmiljöverkets hemsida **www.av.se**.



Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten vid Mittuniversitetet. Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier.

(Strategi för verksamhetens förutsättningar
dnr MIUN 2012/1612)



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

871 88 Härnösand | 851 70 Sundsvall | 831 25 Östersund

Tel: 0771-97 50 00 | **MIUN.SE**