

Riktlinjer vid kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Publicerad: Datum

Beslutsfattare: Rektor

Ansvarig funktion: HR-avdelningen

Handläggare: Madeleine Juliusson

Beslutsdatum: 2022-11-22

Giltighetstid: Tillsvidare

Senaste översyn: 2022-11-17

Sammanfattning: Som arbetsgivare och utbildningsanordnare har Mittuniversitetet ansvaret för att kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier förebyggs på arbets- och utbildningsplatsen, vilket regleras i arbetsmiljölagen (1977:1160) och diskrimineringslagen (2008:567) samt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2, 2 kap.). Med denna riktlinjen klargör Mittuniversitetet som arbetsgivare och utbildningsanordnare universitetets ställningstagande kring kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Riktlinjen tydliggör ansvar som ligger på Mittuniversitetet som arbetsgivare och utbildningssamordnare samt på medarbetare och studenter.

Tidigare versioner: Diarienummer MIUN 2021/1596 - 2021-07-06

MIUN 2022/891 – 2022-11-22

Innehållsförteckning

| | |
|--|----------|
| Riktlinjer vid kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier..... | 3 |
| 1 Mittuniversitetets ställningstagande..... | 3 |
| 1.1 Arbetsgivare..... | 3 |
| 1.1.1 Medarbetare..... | 4 |
| 1.1.2 Skyddsombud..... | 4 |
| 1.2 Utbildningsanordnare..... | 4 |
| 1.2.1 Studenter..... | 5 |
| 1.2.2 Studentskyddsombud..... | 5 |
| 2 Begreppsförklaring..... | 5 |
| 2.1 Kränkande särbehandling..... | 5 |
| 2.2 Mobbning..... | 6 |
| 2.3 Direkt diskriminering..... | 6 |
| 2.4 Indirekt diskriminering..... | 7 |
| 2.5 Trakasserier..... | 7 |
| 2.6 Sexuella trakasserier..... | 7 |
| 2.7 Repressalier..... | 8 |

Riktlinjer vid kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

1 Mittuniversitetets ställningstagande

Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Alla människors lika värde är en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten vid Mittuniversitetet. Verksamheten vilar på en grund av delaktighet och samtal. Såväl medarbetare som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet vilket innebär att alla har rätt att bli tagen på allvar med hänsyn och omtanke. Hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier och för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet.

Mittuniversitetet ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Syftet med riktlinjen är att tydliggöra för alla medarbetare och studenter att Mittuniversitetet inte accepterar kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier på arbetsplatsen och lärosätet. Riktlinjen bygger på gällande lagstiftning, främst diskrimineringslagen (2008:567) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt föreskrifterna organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2, 2 kap.) och systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1).

1.1 Arbetsgivare

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och ska skydda mot ohälsa och olyckor relaterat till arbetet. Prefekt/chef med ett fördelat ansvar för arbetsmiljöuppgifterna har ansvar för att arbeta förebyggande mot kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier och

sexuella trakasserier. Det förebyggande arbetet ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS 2023:1 och förväntas vara en del av den dagliga verksamheten. Ett systematiskt arbete för att förebygga och främja ska bedrivas utifrån diskrimineringslagen genom aktiva åtgärder.

Om Mittuniversitetet som arbetsgivare får kännedom om att en medarbetare, i samband med arbetet, anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos eller studerar vid Mittuniversitetet, är Mittuniversitetet som arbetsgivare skyldig att undersöka omständigheterna, riskbedöma och i förekommande fall vidta de åtgärder i arbetsmiljön som skäligen kan krävas samt följa upp att vidtagna åtgärder har givit önskad effekt.

1.1.1 Medarbetare

Medarbetare vid Mittuniversitetet förväntas aktivt medverka till en arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier. Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska medarbetare medverka till en god arbetsmiljö och har ett ansvar för att uppmärksamma brister i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa. Medarbetare uppmanas att skyndsamt rapportera till närmaste prefekt/chef alternativt skyddsombud vid kännedom eller signaler om brister på arbetsplatsen. En god arbetsmiljö ska främja att medarbetare kan påpeka, uppmärksamma och säga ifrån, både för sig själv och för andra, i situationer med oacceptabla beteenden.

1.1.2 Skyddsombud

Skyddsombud företräder alla medarbetare i arbetsmiljöfrågor, ska verka för en bra arbetsmiljö, bevaka skydd mot ohälsa och olycksfall samt bevaka att arbetsgivaren uppfyller de krav som finns på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

1.2 Utbildningsanordnare

Enligt diskrimineringslagen ska medarbetare i verksamheten likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen. Det

innebär att beslut, handlingar och underlåtenheter som medarbetare på Mittuniversitetet ansvarat för omfattas av förbudet mot diskriminering. Ett systematiskt arbete för att förebygga och främja ska bedrivas utifrån diskrimineringslagen och då genom aktiva åtgärder. Det innebär också en skyldighet hos ansvarig prefekt/chef att undersöka omständigheterna kring det som hänt och i förekommande fall vidta åtgärder i studenternas arbetsmiljö. Det förebyggande arbetet ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt AFS 2023:1 och förväntas vara en del av den dagliga verksamheten.

1.2.1 Studenter

Studenter vid Mittuniversitetet förväntas aktivt medverka till en arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Enligt arbetsmiljölagstiftningen ska studenten medverka till en god arbetsmiljö och har ett ansvar för att uppmärksamma brister i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa. Studenter uppmanas att skyndsamt rapportera till närmaste prefekt/chef vid kännedom om brister i arbetsmiljön på Mittuniversitetet. En god arbetsmiljö ska främja att studenter kan påpeka, uppmärksamma och säga ifrån, både för sig själv och för andra, i situationer med oacceptabla beteenden.

1.2.2 Studentskyddsombud

Studentskyddsombud företräder alla studenter i arbetsmiljöfrågor, ska verka för en bra arbetsmiljö, bevaka skydd mot ohälsa och olycksfall samt bevaka att Mittuniversitetet uppfyller de krav som finns på ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

2 Begreppsförklaring

2.1 Kränkande särbehandling

I AFS 2023:2, 2 kap. definieras kränkande särbehandling som "Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap" (2 kap. 3§, AFS 2023:2, organisatorisk och social arbetsmiljö). Det kan till

exempel vara att förolämpa eller frysa ut en medarbetare, exkludera eller försvåra genom att undanhålla viktig information eller inte bjuda in till möten där denne borde ha medverkat.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och samarbetsproblem behöver inte innebära att det utgör en kränkande särbehandling. Kränkande särbehandling kan komma ifråga i de fall denna typ av situationer eskalerar och blir till personkonflikter där de inblandade tappat ömsesidighet och respekt för den personliga integriteten. Handlingarna riskerar att bli oetiska och riskerar att på sikt drabba enskilda medarbetars hälsa. Inom pågående konflikter känner sig i regel båda parter kränkta av den andra. Således är det viktigt att i det förebyggande arbetsmiljöarbetet uppmärksamma tidiga signaler och motverka konflikter innan de eskalerar.

2.2 Mobbning

Mobbning ses som en eskalerad och allvarlig form av kränkande särbehandling. Mobbning innebär att utsattheten är systematisk samtidigt som den utsatte upplever någon form av maktlöshet i situationen. Varken arbetsmiljö- eller diskrimineringslagstiftningen reglerar begreppet mobbning, i lagstiftningen används istället begreppet kränkande särbehandling. Däremot definierar Arbetsmiljöverket på sin hemsida mobbning som "återkommande negativa handlingar över en tidsperiod (oftast minst ett halvår) riktade mot enskilda eller en grupp. I definitionen ingår också att det råder en obalans i makt mellan förövare och offer och att handlingarna leder till att offret ställs utanför den sociala gemenskapen" (<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>).

2.3 Direkt diskriminering

Diskrimineringslagen definierar direkt diskriminering som "att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller

uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder "(1 kap. 4§ 1p. diskrimineringslagen (2008:567)).

2.4 Indirekt diskriminering

Enligt diskrimineringslagen innebär indirekt diskriminering "att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet" (1 kap. 4§ 2p. diskrimineringslagen (2008:567)).

2.5 Trakasserier

Enligt diskrimineringslagen handlar trakasserier om "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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder" (1 kap. 4§ 4p. diskrimineringslagen (2008:567)). Det kan till exempel röra sig om nedvärderande skämt och kommentarer, ryktesspridning och spridning av förnedrande bilder.

2.6 Sexuella trakasserier

Enligt diskrimineringslagen innebär sexuella trakasserier "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet" (1kap. 4§ 5p. diskrimineringslagen (2008:567)). Det kan till exempel handla om krav på sexuella tjänster, fysisk kontakt, tafsningar, sms eller bilder av sexuell natur, närgångna blickar och sexuella anspelningar.

2.7 Repressalier

Repressalier innebär enligt 2 kap. 18§ 1st. diskrimineringslagen (2008:56) att "en arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren:

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier".