



Guide mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

FÖR MEDARBETARE PÅ EKONOMIHÖGSKOLAN VID LUNDS UNIVERSITET





Inledning

Den här guiden riktar sig till dig som är anställd på Ekonomihögskolan vid Lunds universitet. Syftet med guiden är att informera om vad diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling innebär men också hur vi hanterar händelser som upplevs vara diskriminerande eller kränkande och till vem man som anställd kan vända sig. Guiden är framtagen av JLM-kommittén (Jämställdhet, Likabehandling, Mångfald) på Ekonomihögskolan.

Lunds universitet har nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Detta innebär att Ekonomihögskolan vill arbeta aktivt för jämställdhet, likabehandling och mångfald för att främja en bättre arbets- och undervisningsmiljö för anställda och studenter. Genom information och genom att integrera arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald med dagliga arbetsuppgifter kan vi skapa en attraktiv arbetsplats. En arbetsplats där alla kan trivas och utvecklas i sitt arbete i en miljö fri från alla former av diskriminering och kränkande särbehandling.

I guiden finner du definitioner om vad diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling är. Du får också information om vem du kan vända dig till om du upplever att du eller någon som du känner är eller har varit utsatt för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Avslutningsvis listas kontaktuppgifter och länkar som kan vara bra att ha i sådana situationer.

Denna guide finns också på engelska.



Vad säger diskrimineringslagen?

Diskriminering och trakasserier regleras genom diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Diskrimineringslagen har som ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. I vardagligt tal används ofta ordet diskriminering om olika slag av orättvis behandling, men orättvis behandling är inte alltid diskriminering i lagens mening.

Diskriminering är när en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Det måste alltså vara en person som blivit missgynnad eller vars värdighet blivit kränkt. För att något ska ses som diskriminering eller trakasserier enligt diskrimineringslagen ska missgynnandet eller kränkningen vara kopplad till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Vad gäller sexuella trakasserier krävs dock inte något samband med missgynnande.

Diskriminering måste handla om en av de former som beskrivs i lagen och måste ha skett inom ett av de områden där lagen gäller. Även om situationen inte täcks in av diskrimineringslagen så finns stöd och hjälp att få och situationen går att anmäla. Det är personen som upplever sig vara utsatt som avgör vad personen uppfattar som diskriminering eller trakasserier, inte avsikten med handlingen. En eventuell utredning får avgöra hur det som inträffat ska tolkas.

Kom ihåg

Personen som upplever sig vara utsatt avgör vad hen uppfattar som diskriminering eller trakasserier. Det betyder dock inte att andra inte kan ha en annan uppfattning av situationen. Händelsens omständigheter kan göra att situationen juridiskt klassas annorlunda än vad den utsatta uppfattar det. För att det ska vara fråga om trakasserier ska handlandet eller beteendet vara oönskat. **Det är personen som upplever sig vara utsatt som avgör om ett beteende är oönskat eller ej.** Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur beteendet upplevs för att det ska utgöra trakasserier. Därför är det väldigt viktigt att den som känner sig utsatt klargör för den som trakasserar att agerandet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer är kränkningen så tydlig att några påpekanden inte behövs.

Vad avses med diskriminering enligt lagen?

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlats i en jämförbar situation om missgynnandet har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Både aktiva handlingar och att låta bli att agera kan räknas som missgynnande behandling.

Indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna en person utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå detta syfte.

Bristande tillgänglighet: att en individ med en funktionsnedsättning missgynnas i förhållande till individer utan denna funktionsnedsättning genom att åtgärder inte har vidtagits på sätt som anses skäliga utifrån krav på tillgänglighet.

Trakasserier: uppträdande som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.

Sexuella trakasserier: uppträdande av sexuell natur som kränker en persons värdighet. Förutom ovälkomna kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på sätt som avses i ovanstående stycken och som ges åt någon som står i lydnds- eller beroendeställning till den som ger instruktionen. Det är förbjudet att utsätta någon som har anmält diskriminering för represalier. Det är också förbjudet att bestraffa någon som har medverkat i en utredning om diskriminering.

DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

Kön: att någon är kvinna eller man, även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: 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: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Religion eller annan trostillhörighet: saknar definition i diskrimineringslagen men exemplifieras med hinduism, ateism och agnoscism i förarbetet till diskrimineringslagen.

Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Ålder: uppnådd levnadslängd.

Kränkande särbehandling

Ingen ska behöva utsättas för kränkande särbehandling. Lunds universitet ska präglas av en god arbetsmiljö, såväl fysiskt som psykosocialt. I arbetsmiljöarbetet ingår att förebygga och hindra kränkande särbehandling. Att kränkande särbehandling inte ska accepteras är en del av det förebyggande arbetsmiljöarbetet som enligt Arbetsmiljölagen omfattar såväl anställda som studenter.

Begreppet kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Kränkande särbehandling innebär att någon blir trakasserad, utsatt för kränkningar eller exkluderas socialt och kan leda till att den personen eller dennes arbetssituation påverkas negativt.

Arbetsmiljöverket ger några exempel på vad som skulle kunna vara kränkande särbehandling:

- att inte hälsa på någon
- att kalla någon för öknamn
- att frysa ut någon
- att exkludera någon från möten
- att anklaga någon orättvist
- att hänga ut någon personligen
- att kalla någon för kränkande saker inför andra

Även andra händelser och beteenden kan vara en form av kränkande särbehandling. Det beror på sammanhanget. Det en person tycker är ok, upplever kanske någon annan som kränkande.

En åtgärd, en aktivitet eller agerande kan anses som mobbning om beteendena har förekommit upprepade gånger, med viss regelbundenhet under en längre tid. Mobbning är ofta en eskalerande process där den utsatta

personen hamnar i ett underläge och utsätts för systematiska negativa sociala handlingar. Det är viktigt att inte förväxla tillfälliga konflikter, olika uppfattningar eller samarbetsproblem med kränkande särbehandling.

Det är skillnad mellan kränkande särbehandling som omfattas av arbetsmiljölagen och diskriminering som omfattas av diskrimineringslagen. Ibland kan en händelse eller ett agerande inte klart avgränsas till den ena eller andra lagen. Då kan hänsyn behöva tas till såväl diskrimineringslagen som arbetsmiljölagen. Kränkande särbehandling som inte har koppling till diskrimineringsgrunderna omfattas enbart av arbetsmiljölagstiftningen. Oavsett regelverk sker klargörandet av oönskade händelser i en utredning enligt rutiner som Lunds universitet har tagit fram.

Vem har ansvar och vart vänder du dig?

Rektor vid Lunds universitet har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Det direkta ansvaret är delegerat till Ekonomihögskolans rektor, prefekter och administrativa chefer. Därutöver har alla anställda vid Lunds universitet ett ansvar för att medverka till en god arbetsmiljö för anställda.

TA KONTAKT

Du har alltid rätt att få hjälp, råd och stöd om du upplever dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Situationen kan inte hanteras vidare eller lösas om den inte kommer till ansvarigas kännedom. Det är viktigt att oönskade beteenden upphör så fort som möjligt. Lunds universitet har rutiner för hur ärenden som rör kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska hanteras.

Om du är anställd och upplever att du blivit utsatt eller ser någon annan bli utsatt för kränkningar eller trakasserier kan du rapportera händelsen genom att berätta om den för din chef. Om det inte är möjligt så kontakta nästa högre chef, exempelvis dekan eller motsvarande. Du kan också prata med skyddsombudet på din arbetsplats eller ditt fackliga ombud för att få råd och stöd. Du kan även få stöd från Företagshälsovården om du behöver prata med någon.

Din chef (eller chefens chef enligt delegationsordningen) är skyldig att starta en utredning kring händelsen. Chefsansvaret innebär att ta reda på vad som har hänt samt att vidta åtgärder för att förhindra fortsatta kränkningar och trakasserier och göra vad som krävs för att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

Du kan även rapportera kränkande särbehandling eller trakasserier via Lunds universitets tillbudsrapportering. Tillbud är en oönskad händelse eller situation som skulle kunnat leda till hälsobesvär, sjukdom eller olycksfall. Tillbudsrapportering är en viktig del i arbetsmiljöarbetet för att identifiera risker i verksamheten. Förutom att en utredning startar i samband med att ett

tillbud rapporteras inom detta område kan arbetsgivaren med rapporterna som underlag vidta förebyggande åtgärder både lokalt och universitetsövergripande. På Lunds universitets medarbetarwebb hittar du mer information om tillbudsanmälan, se länk i sista sidan av guiden.

DETTA HÄNDER I EN UTREDNING

Din närmaste chef ansvarar för att en utredning startar. Du ges möjlighet att berätta om vad som hänt, vilka som varit inblandade och om dina upplevelser. Har du sparat korrespondens med den som du upplever har trakasserat dig kan sådant också tillföras underlaget för utredningen. Utredningens syfte är att reda ut händelseförloppet och att bedöma om det inträffade faller inom ramen för diskrimineringslagens definitioner av trakasserier eller sexuella trakasserier, alternativt innebär kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagstiftningen. En utredning ska ske skyndsamt men också varsamt och aktsamt med hänsyn till inblandade parter. Då det ofta rör sig om komplexa problem och processer kan alltså en utredning ta tid och det kan dröja innan beslut meddelas.

Om det inträffade bedöms utgöra trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ansvarar den berörda chefen dels för att handlingarna ska upphöra, dels för att förhindra att något liknande upprepas. Ingen vid universitetet, vare sig enskild anställd eller student, får utsätta dig för repressalier på grund av att du har gjort en anmälan eller rapporterat om något.

Läs mer om Kränkningar och trakasserier på Medarbetarwebben, du hittar länken på sista sidan i denna broschyr.

ANONYMITET

Att berätta om händelser anonymt kan kännas tryggt, men det leder sällan till att du får den hjälp du behöver. Chefen kan då endast arbeta förebyggande och med generella åtgärder. Däremot kan universitetet inte utreda

och driva ett ärende mot en enskild utpekad, eller en grupp av enskilda utpekade.

ANDRA FORMER AV DISKRIMINERING

För information om andra former av diskriminering och hur du kan gå vidare om du upplever dig utsatt för diskriminering på Lunds universitet hänvisar vi till Diskrimineringsombudsmannens webbplats: do.se

Dina rättigheter som förälder

I föräldraledighetslagen (1995:584) finns förbud mot missgynnande som liknar de förbud som finns i diskrimineringslagen. I (16 §) anges att det är förbjudet för en arbetsgivare att missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren:

- beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
- beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
- beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
- beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
- tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
- leder och fördelar arbetet, eller
- säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Lag (2006:442)

Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering (SFAD)

Lunds universitet och Ekonomihögskolan är enligt lag skyldiga att arbeta med aktiva åtgärder mot diskriminering.

Arbetsgivaren ska, i samverkan med anställda, t ex genom fackliga företrädare, fortlöpande genomföra arbetet i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom följande fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetsgivaren ska även genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Jämställdhet- likabehandling och mångfaldsarbetet är på Lunds universitet organiserat så att det finns ett SFAD-team som arbetar med att säkra en professionell hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, trakasserier och kränkande särbehandling. SFAD-teamet arbetar också som stöd i det förebyggande arbetet mot kränkningar och diskriminering. SFAD-teamet samarbetar med bland andra Tellus-projektet, företagshälsovården, studenthälsan och Lunds universitets studentkårer (LUS), både i det förebyggande arbetet och i hantering av ärenden som rör kränkningar och trakasserier. Varje fakultet har en jämställdhet, likabehandling och mångfaldskommitté och en SFAD-samordnare som ingår i ett nätverk med samordnare från alla fakulteter. Dessutom finns på universitetsövergripande nivå ett JoL (Jämställdhet och Likabehandlings)-råd med representanter från alla fakulteter.

Forum som arbetar med dessa frågor:

- SFAD team och samordnare
- Jämställdhet och likabehandlings-rådet vid Lunds universitet
- Jämställdhet likabehandling och mångfald kommittén på Ekonomihögskolan

Kontaktinformation och länkar

RAPPORTERA NÅGOT PÅ EKONOMIHÖGSKOLAN

Prefekt, bitr. prefekt vid respektive institution:

ehl.lu.se/om-ekonomihogskolan/organisation/prefekter

Länk till EHLs ledning

ehl.lu.se/om-ekonomihogskolan/organisation/ledning

Rapportera tillbud:

medarbetarwebben.lu.se/anstallning/arbetsmiljo-och-halsa/din-arbetsplats/rapportera-arbetskada-och-tillbud

STÖD OCH HJÄLP

Företagshälsovården

medarbetarwebben.lu.se/anstallning/arbetsmiljo-och-halsa/din-halsa/foretagshalsovarden

Fackliga organisationer

medarbetarwebben.lu.se/anstallning/att-vara-anstalld-pa-lunds-universitet/fackliga-organisationer-arbetstagarorganisationer

Skyddsombuden på EHL

staff.lusem.lu.se/support-and-resources/health-and-safety-representatives

Ekonomiska Doktorandrådet

edr@ldk.lu.se

Lunds doktorandkår

ldk@ldk.lu.se

Lagtext och riktlinjer

Diskrimineringslag

do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen

Arbetsmiljölagen

av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/om-arbetsmiljolagen

Kränkande särbehandling

av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning

Läs mer

Diskrimineringsgrunder

do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder

Arbetsgivaransvar

do.se/arbetsgivare-ska-forebygga-diskriminering/arbetsgivaren-ansvarar-for-aktiva-atgarder

Medarbetarwebben Lunds universitet

medarbetarwebben.lu.se/anstallning/arbetsmiljo-och-halsa/krankningar-och-trakasserier



Lunds Doktorandkår
Ekonomiska Doktorandrådet (EDR)



LUNDS
UNIVERSITET

**EKONOMI-
HÖGSKOLAN**

**EKONOMIHÖGSKOLAN
LUNDS UNIVERSITET**

Box 7080
220 07 Lund
Tel 046-222 00 00
www.ehl.lu.se