

Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Riktlinjer
Beslutsfattare: Rektor
Avdelning/kansli: Personalavdelningen
Handläggare: Jenni Vahlström

Beslutsdatum: 2019-05-07
Träder i kraft: 2019-06-01
Giltighetstid: Tillsvidare
Bör uppdateras före: 2023-06-01

Dokument som upphävs: Rektors beslut 30 januari 2012 om riktlinjer vid misstanke om diskriminering och trakasserier av anställda enligt diskrimineringslagen. SLU.ua.Fe.2012.1.0-44

Bilaga till: Rektors beslut av den 7 maj 2019

Riktlinjer vid misstanke om att en anställd utsatts för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier

Sveriges lantbruksuniversitet accepterar inte trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Syfte

Syftet med detta dokument är att klargöra dels vad som menas med trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som har samband med diskrimineringsgrunderna, dels hur det ska hanteras vid SLU.

Vem kan diskrimineras i arbetslivet enligt diskrimineringslagen

Diskriminering är ett begrepp som rymmer många olika dimensioner av såväl känslor som upplevda erfarenheter, normer och juridiska ramar. I detta dokument definieras diskriminering på samma sätt som i diskrimineringslagen. Det innebär att en arbetsgivare inte får diskriminera den som hos arbetsgivaren

- är arbetstagare
- frågar om eller söker arbete vid SLU
- söker eller gör praktik
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft vid SLU.

Arbetsgivaren ansvarar även för utredning och åtgärder vid diskriminering mellan ovan nämnda parter.

Även den som har rätt att besluta i frågor som rör någon av ovanstående parter istället för arbetsgivaren betraktas som arbetsgivare.¹

Om en student skulle kränka en medarbetare så hanteras det som en arbetsmiljöfråga, se Riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU.

Vad är trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier?

Trakasserier – ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna², till exempel förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar.

Sexuella trakasserier – ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.³ Det kan vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger om utseendet, anspelningar på sex eller sexuell jargong.

Repressalier – en arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagarare för repressalier på grund av att hen medverkat i en utredning enligt lagen, avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier, sexuella trakasserier, anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen.⁴ Exempel på repressalier kan vara en omotiverad omplacering, ett osakligt lågt lönepåslag eller uteslutning från möten eller annan information som annars hen brukar inkluderas i.

Oönskat beteende

Det gemensamma för ovan nämnda handlingar och beteenden är att de är oönskade och kränkande. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör var gränsen går.

Det oönskade beteendet har inte alltid koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. För sådana fall, se Riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU.

Ditt ansvar som chef om någon blir utsatt

Om en person utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier i samband med arbetet är arbetsgivaren skyldig att utreda vad som har hänt och vidta åtgärder för att förhindra att det fortsätter.⁵ I samband med arbetet kan exempelvis vara på arbetsplatsen, en arbetsfest eller en tjänsteresa. Det krävs inte att den som

¹ Diskrimineringslagen (2008:567), 2 kap. 1§.

² Diskrimineringslagen (2008:567), 1 kap. 4§.

³ Diskrimineringslagen (2008:567), 1 kap. 4§.

⁴ Diskrimineringslagen (2008:567), 2 kap. 18§.

⁵ Diskrimineringslagen (2008:567), 2 kap. 3§.

känner sig utsatt anmäler. Det kan vara du som chef eller någon annan som sett något eller misstänker att något hänt.

Utred händelsen eller påståendena

Genomför enskilda samtal med den som känner sig utsatt, den eller de som pekats ut som trakasserande och eventuella vittnen. Om det finns behov av stödsamtal, kontakta företagshälsovården.

Se till att dokumentera utredningen och din bild av ärendet och ta ställning till om situationen kan lösas omedelbart på institutionen/enheten eller om det behövs andra åtgärder. Kontakta din HR-specialist för stöd.

Följ upp situationen efter en åtgärd för att försäkra dig om att trakasserier har upphört. Om det visar sig att de fortsätter måste du vidta ytterligare åtgärder för att sätta stopp för dem. Det är viktigt att dokumentera både utredning och åtgärder.

Om du upplever dig utsatt

Kontakta i första hand din närmaste chef eller en annan chef. Om det är chefen som utsatt dig för trakasserier eller repressalier kan du kontakta chefens chef, HR-specialist eller skyddsombudet. Är du doktorand kan du även vända dig till doktorandombudsmannen.

Om arbetsgivaren inte uppfyller sin utrednings- och åtgärdsskyldighet kan du kontakta ditt fackförbund. Om du inte är medlem i något fackförbund, eller om facket inte företräder dig, kan du göra en anmälan till Diskrimineringsombudsmannen.

Säg ifrån – det är inte alltid uppenbart för personen som utsätter dig att handlingen är kränkande. Om det verkar vara fallet behöver du göra det tydligt för personen att hen gått över din gräns.

Anteckna – skriv ner vad som hänt och när det hände. Det hjälper dig att minnas tid, plats och andra saker som kan ha betydelse vid en utredning om diskriminering.

Dröj inte – försök att inte vänta för länge med en eventuell anmälan eftersom det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tid som gått. I en del fall gäller också preskribering, det vill säga att anmälan måste göras inom viss tid.⁶

Påföljder

Om en utredning visar att en chef eller annan anställd har trakasserat en medarbetare kan det anmälas till SLU:s personalansvarsnämnd (Pan) eller statens

⁶ Diskrimineringslagen (2008:567), 6 kap. 4–5 §§.

ansvarsnämnd om det gäller en professor. Pan består av representanter för både arbetsgivare och arbetstagare. Pan fattar beslut i ärenden som rör disciplinansvar (varning, löneavdrag), åtalsanmälan, uppsägning på grund av personliga skäl eller avsked.

Även om ett ärende anmäls till polisen har arbetsgivaren fortfarande ett utredningsansvar och ett ansvar för att en liknande situation inte uppstår igen.

Diskrimineringsersättning

Om ett ärende går till Arbetsdomstolen kan den som utsatts få diskrimineringsersättning. Det är dels en ersättning för den kränkning diskrimineringen innebär, dels ett försök att avskräcka från framtida överträdelser.

Efterarbete

När en person påtalar att hen känner sig utsatt för trakasserier kan det vara en signal om att det finns problem på arbetsplatsen. Det finns då skäl för arbetsgivaren att se över de förebyggande insatserna. Diskrimineringslagen ställer krav på arbetsgivaren att arbeta förebyggande för att motverka diskriminering och främjande för att verka för lika rättigheter och möjligheter.⁷

Aktiva åtgärder

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering är ett förebyggande arbete, precis som det systematiska arbetsmiljöarbete som föreskrivs i arbetsmiljölagen. De kan med fördel integreras med varandra.⁸ Aktiva åtgärder innebär att undersöka, analysera, vidta åtgärder och följa upp.⁹ Mer information finns på medarbetarwebben.

⁷ Diskrimineringslagen (2008:567), 3 kap. 1§.

⁸ Prop. 2015/16:135 s. 37.

⁹ Diskrimineringslagen (2008:567), 3 kap. 2§.