

# Riktlinje mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

## Mittuniversitetets ställningstagande

Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från kränkande särbehandling, 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 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 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 anställda och studenter att Mittuniversitetet inte accepterar kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på arbetsplatsen och lärosätet. Denna riktlinje bygger på gällande lagstiftning, främst Diskrimineringslagen och Arbetsmiljölagstiftningen föreskrift Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4.

## Arbetsgivaren

Om vi som arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbete ha blivit utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbeten eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att det sker i framtiden.

## Medarbetare

Medarbetare vid Mittuniversitetet förväntas aktivt medverka till en arbetsmiljö som är fri från kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt repressalier. Medarbetare uppmanas att skyndsamt kontakta närmaste chef vid kännedom om detta förekommer på arbetsplatsen.

## Utbildningssamordnare

Enligt diskrimineringslagen ska anställda i verksamheten likställas med utbildningssamordnaren när de handlar inom ramen för anställningen. Det innebär att deras beslut, handlingar och underlåtenheter omfattas av förbudet mot diskriminering. Det innebär också att utredningsskyldigheten uppstår så fort en anställd får kännedom om att en student misstänks ha utsatts för kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier.

## Studenter

Studenter vid Mittuniversitetet förväntas aktivt medverka till en studiemiljö som är fri från kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Studenter uppmanas att skyndsamt kontakta närmaste prefekt vid kännedom om att detta förekommer på lärosätet.

## Begreppsförklaring

**Kränkande särbehandling** Att kränka betyder att genom ord eller handling förnedra någon eller några. Särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap. Det kan till exempel vara att medvetet förolämpa eller frysa ut en kollega, exkludera eller försvåra för en medarbetare/kollega genom att undanhålla viktig information eller inte bjuda in till möten där denne borde ha medverkat.

**Direkt diskriminering** är när en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

**Indirekt diskriminering** är när en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala, men som i praktiken särskilt missgynnar personer med visst kön, könsöverskridande identitet, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder, såvida inte bestämmelserna, kriterierna eller förfaringsättet kan motiveras av berättigade mål och medel är lämpliga eller nödvändiga för att uppnå målet.

**Trakasserier** handlar om uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med kön, könsöverskridande identitet, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Det kan till

exempel röra sig om nedvärderande skämt och kommentarer, ryktesspridning och spridning av förnedrande bilder.

**Sexuella trakasserier** handlar om ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan till exempel handla om krav på sexuella tjänster, fysisk kontakt, tafsningar, sms eller bilder av sexuell natur, närgångna blickar och sexuella anspelningar.

**Repressalier** innebär att en person blir utsatt för någon form av bestraffning eller negativ behandling som en reaktion på att hen har påtalat eller anmält diskriminering.