

RIKTLINJE VID DISKRIMINERING – FÖR STUDENTER OCH ANSTÄLLDA

Inledning

GIH tar avstånd från alla former av diskriminering på grund av könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet och uttryck, funktionsnedsättning eller ålder.

Denna riktlinje riktar sig till studerande, anställda och uppdragstagare vid GIH.

Vad är diskriminering

En förenklad beskrivning av diskriminering enligt diskrimineringslagen innebär att någon missgynnas eller kränks. Missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering. Lagen skiljer även på direkt och indirekt diskriminering.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär 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.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär 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.

Diskriminering i form av trakasserier

Trakasserier handlar 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. Trakasserier kan exempelvis vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar, med koppling till

diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier handlar om ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Utreda och åtgärda trakasserier

Det är arbetsgivarens ansvar att se till att ingen arbetstagare utsätts för trakasserier. Arbetsgivaren ska också främja lika rättigheter och möjligheter samt arbeta förebyggande för att förhindra trakasserier. För utbildningsområdet är det GIH som utbildningsanordnare som har motsvarande ansvar gentemot studenter.

När arbetsgivaren eller företrädare för GIH som utbildningsanordnare får vetskap om att trakasserier förekommer, ska vederbörande utan dröjsmål se till att ärendet utreds, att nödvändiga åtgärder vidtas och att uppföljning sker.

Anmälan till Diskrimineringsombudsmannen (DO) kan göras om GIH som arbetsgivare eller utbildningsanordnare inte uppfyllt sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier, brustit i arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter eller inte gör tillräckligt för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier.

Vid trakasserier– vad gör jag?

Säg ifrån klart och tydligt, antingen direkt i situationen eller till någon av nedanstående funktioner, om du upplever att du eller någon annan på GIH blir utsatt för trakasserier. Minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, övriga närvarande och händelseförloppet kan vara till hjälp i vidare utredning.

Som student vänder du dig till:

- Utbildningsledare
- Studerandeskyddsombud

Som anställd vänder du dig till:

- Närmsta chef eller överordnad chef
- HR-funktionen
- Facklig representant
- Huvudskyddsombud eller skyddsombud

Handläggning

Handläggning av ärenden gällande anställd personal genomförs av närmaste chef med stöd av HR-funktionen. Handläggning av ärenden gällande studenter genomförs av utbildningsledaren med stöd av prefekten och Utbildnings- och forskningsavdelningen. Om både anställd personal och studenter är inblandade i ärendet samverkar ansvarig chef och utbildningsledaren vid handläggningen och stöd ges av både HR-funktionen och Utbildnings- och forskningsavdelningen.

Vid handläggning av trakasserier ska samtliga inblandade höras vid handläggningen av ärendet för att utreda olika perspektiv på det inträffade. Inblandade parter ska kunna få stöd av exempelvis en facklig representant eller studerandeskyddsombud under hela processen. Stödåtgärder kan också erbjudas via företagshälsovården eller studenthälsan. Om trakasserier förekommit ska lämpliga åtgärder vidtas och uppföljning av ärendet ske.



De närmast inblandade ska hållas underrättade om ärendets gång och om vilka åtgärder som kommer att vidtas. Den som utsatts för trakasserier ska inte bli förflyttad eller på annat sätt bli föremål för åtgärder om vederbörande inte själv önskar det.

Minnesanteckningar är arbetsmaterial och är endast till för den som har upprättat anteckningarna.

Bedömer handläggaren i ärendet att det rör sig om trakasserier kan arbetsrättsliga åtgärder vidtas. Utredningen och slutsatserna blir då offentlig handling. En formell skriftlig anmälan är alltid en allmän handling såvida inte stöd finns för sekretess enligt sekretesslagen.