



RIKTLINJE

Diarienummer: GIH 2024/580

Ersätter dnr GIH 2016/495, GIH 2021/179 1(6)

Datum: 2024-12-16

Beslutat av: Rektor

Beslutsdatum: 2025-01-14

Giltighetstid: Tillsvidare

Riktlinjer gällande diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Innehåll

Inledning.....	3
Definitioner.....	3
Diskriminering.....	3
Direkt diskriminering	3
Indirekt diskriminering	3
Bristande tillgänglighet.....	3
Trakasserier	3
Sexuella trakasserier.....	4
Förbud mot instruktion att diskriminera	4
Förbud mot repressalier	4
Kränkande särbehandling	4
I händelse av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.....	4
Arbetsgivarens och utbildningsanordnarens ansvar och åtgärder	5
Utredning.....	5
Bilaga 1. Sammanfattning diskrimineringsgrunder	6

Inledning

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

GIH tar avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. GIH ska arbeta förebyggande för att motverka förhållanden i arbets- och studiemiljön som kan ge upphov till diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är ett missgynnande som har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen.

- kön,
- könsöverskridande identitet eller uttryck,
- etnisk tillhörighet,
- religion eller annan trosuppfattning,
- funktionsnedsättning,
- sexuell läggning,
- ålder.

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering: 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: 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,

Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

Trakasserier

Trakasserier: 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,

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Förbud mot instruktion att diskriminera

Instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Förbud mot repressalier

Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en arbetsgivare bryter mot lagen är skyddad mot att bli bestraffad, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

Kränkande särbehandling

Klandervärda handlingar som inte omfattas av diskrimineringslagen kan falla under begreppet kränkande särbehandling.

Med kränkning avses att genom ord eller handling förnedra någon. Med särbehandling avses att bli behandlad på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap.

Exempel på kränkande särbehandling är:

- Förtal eller nedsvärtning av en medarbetare
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnade av felaktig sådan
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- Uppenbart förolämpande, utfrysande och åsidosättande behandling
- Förföljelse i olika former, hot, förnedring (t ex medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande/förhållningssätt)

I händelse av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling

I händelse av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling är det viktigt att, om möjligt, säga ifrån klart och tydligt samt att kontakta någon av nedanstående funktioner:

Som anställd eller uppdragstagare vänd dig till:

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

Som student vänd dig till:

- Prefekt eller biträdande prefekt
- Studierektor
- Studerandeskyddsombud

Arbetsgivarens och utbildningsanordnarens ansvar och åtgärder

Vid GIH finns en av rektor, fastställd ansvarsfördelning gällande arbetsmiljö och lika villkor. Den redogör för hur GIH som arbetsgivare och utbildningsanordnare ansvarar för att arbets- och studiemiljön är fri från diskriminering samt hur ansvars- och uppgiftsfördelningen för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor är organiserat vid GIH.

GIH arbetar aktivt med förebyggande åtgärder inom ramen för vårt arbete med arbetsmiljö- och likabehandling för att ingen ska utsättas för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Det är viktigt att alla på GIH tar avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på vår arbets- och studieplats.

Utredning

När arbetsgivare eller företrädare för GIH som utbildningsanordnare får vetskap om att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling förekommer, ska vederbörande utan dröjsmål se till att ärendet utreds samt att nödvändiga åtgärder vidtas och att uppföljning sker. Arbetsgivaren kan också behöva undersöka, riskbedöma och i förekommande fall åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Om ärendet gäller en medarbetare genomförs utredningen i normalfallet av närmaste chef med stöd av HR-funktionen. Om ärendet gäller en student, genomförs utredningen i normalfallet av prefekt, biträdande prefekt eller studierektor, med stöd av Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen.

Om både medarbetare och studenter är involverade i ärendet samverkar ansvarig chef och prefekt/biträdande prefekt eller studierektor i utredningen och stöd ges av både HR-funktionen och Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen.

Syftet med utredningen är att klargöra omständigheterna kring de uppgivna missförhållandena. Utredningen ligger till grund för eventuellt beslut om åtgärder för att få beteendet att upphöra. Utredningen ska genomföras skyndsamt, och på ett objektivt och rättssäkert sätt.

Inblandade parter får vid behov stöd av exempelvis en facklig representant eller studerandeskyddsombud under hela processen. Stödåtgärder kan också erbjudas via företagshälsovården eller studenthälsan.

Om utredningen påvisar diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling kan arbetsrättsliga åtgärder vidtas för anställda. Enligt riktlinjer för handläggning av disciplinärenden kan en student som utsätter annan student eller arbetstagare för diskriminering och trakasserier bli föremål för disciplinära åtgärder.

Bilaga 1. Sammanfattning diskrimineringsgrunder

Diskrimineringsgrunder	Definition
Sju diskrimineringsgrunder (Diskrimineringslagen 2008:567)	<ul style="list-style-type: none"> - Kön - Könsidentitet eller uttryck - Etnisk tillhörighet - Religion eller annan trosuppfattning - Funktionsnedsättning - Sexuell läggning - Ålder
Direkt diskriminering (Diskrimineringslagen 2008:567)	Någon missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon diskrimineringsgrund och leder till skada, nackdel eller obehag
Indirekt diskriminering (Diskrimineringslagen 2008:567)	Person missgynnas av bestämmelse som framstår som neutralt men som missgynnar personer med samband med någon diskrimineringsgrund
Instruktion att diskriminera (Diskrimineringslagen 2008:567)	Order/instruktioner om att diskriminera utifrån direkt eller indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och som lämnas åt en person som står i lydnads- eller beroendeförhållande
Trakasserier (Diskrimineringslagen 2008:567)	Kränker en medarbetares, students eller arbetssökandes värdighet och som har samband med någon diskrimineringsgrund
Sexuella trakasserier (Diskrimineringslagen 2008:567)	Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Enligt den drabbade ska det vara ett oönskat beteende eller handling.
Bristande tillgänglighet (Diskrimineringslagen 2008:567)	Personer med funktionsnedsättning missgynnas utifrån jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning
Repressalier (Diskrimineringslagen 2008:567)	Hämndbeteenden mot person som påtalat diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier
Kränkande särbehandling (AFS 2023:1 och AFS 2023:2)	Kränkande särbehandling är handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagare ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.