



# RUTINER OCH ÅTGÄRDER VID DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH SEXUELLA TRAKASSERIER FÖR STUDENTER VID SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA

## 1 Inledning

Alla människors lika värde utgör en självklar utgångspunkt för Södertörns högskola och vi tar avstånd från alla former av diskriminering, trakasserier som har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och/eller ålder, sexuella trakasserier och repressalier eller kränkande behandling.<sup>1</sup> Södertörns högskola accepterar inte att sådana förekommer inom verksamheten.

I detta dokument beskrivs hur Södertörns högskola agerar vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling av studenter.<sup>2</sup> I slutet av dokumentet finns kontaktuppgifter samt bilagor gällande kommentarer till diskrimineringslagen, kommentar kring arbetsmiljölagstiftningen samt Södertörns högskolas kompletterande rutin gällande diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling för studenter under praktik/VFU.

Tillsammans ansvarar vi alla för att högskolan har en god studiemiljö. Därför är det en självklarhet att vi bemöter varandra med respekt. Vi värnar om alla människors lika värde, tar aktiv ställning för likabehandling och mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling.

---

<sup>1</sup> I detta dokument benämns kränkande behandling av studenter som inte har samband med en diskrimineringsgrund som annan kränkande behandling. Begreppet kränkande särbehandling så som det definieras i föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö omfattar endast studenter som gör VFU/praktik, se vidare bilaga 1 om rutiner gällande diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling för studenter under VFU.

<sup>2</sup> Med studenter avses studerande på Södertörns högskola. Dessa rutiner omfattar de doktorander som inte har anställning vid Södertörns högskola. De doktorander som har anställning hänvisas till rutinerna för medarbetare.

Södertörns högskola förebygger diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling genom att erbjuda alla anställda och studenter en god introduktion, tydliggöra mål och förväntningar samt agera som goda förebilder. I Södertörns högskolas förebyggande arbete ingår att anställda och studenter ska ha kunskap om de lagar, regler och instruktioner som gäller för högskolan och studenternas utbildningar.

Det förebyggande arbetet höjer verksamhetens kvalitet samt ger studenter en säker och trygg studiemiljö.

Vilka åtgärder som planerats för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling framgår av Södertörns högskolas arbete med aktiva åtgärder för lika villkor som finns på [www.sh.se](http://www.sh.se). (Sök på likabehandling av studenter i högskolan.)

## 2 Lagar och föreskrifter

Den rättsliga utgångspunkten mot diskriminering finns i regeringsformen, en av Sveriges grundlagar. Diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier regleras i diskrimineringslagen (DL) (2008:567). Arbetet med samtliga studenters arbetsmiljö ingår i Södertörns högskolas arbete med studiemiljö och utgår dels från diskrimineringslagen, dels från arbetsmiljölagen (1977:1160) och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). I högskolans rutiner och riktlinjer används begreppet annan kränkande behandling om situationer som påverkar studiemiljön negativt men som inte omfattas av diskrimineringslagen.<sup>3</sup>

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering inom tio olika samhällsområden, däribland utbildning (2 kap. 5–8 §§). Lagen syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder.

I diskrimineringslagen (1 kap 5§) definieras diskrimineringsgrunderna som följer.

- *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 och annan trosuppfattning*: Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.
- Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

---

<sup>3</sup> Jämför med begreppet kränkande särbehandling som endast omfattar studenter som gör VFU/praktik.

- *Funktionsnedsättning*: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
- *Sexuell läggning*: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
- *Ålder*: uppnådd levnadslängd.

## 2.1 Diskriminering

Diskriminering<sup>4</sup> innebär en särbehandling som inte kan anses vara sakligt motiverad. Med andra ord när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas i en jämförbar situation och som har ett samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel i det enskilda fallet utgöra diskriminering om lokaler brister i tillgänglighet och användbarhet för personer med funktionsnedsättning.

## 2.2 Indirekt diskriminering (ändrat i enlighet med lagtext)

Med indirekt diskriminering menas att en student eller sökande missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det är dock inte indirekt diskriminering om följande kriterier är uppfyllda:

- Syftet med regeln eller rutinen är berättigat, det vill säga befogat och objektivt godtagbart. Detta innebär att syftet ska vara värt att skydda i sig och vara tillräckligt viktigt för att kunna få företräde framför principen om icke-diskriminering.
- De medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det innebär att det inte finns andra alternativ eller medel för att uppnå syftet.

## 2.3 Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Åtgärderna ska vara skäligen. Det handlar om att personen ska kunna få del av den aktuella verksamheten men att det inte alltid måste ske på exakt samma sätt som är möjligt för personer utan denna funktionsnedsättning. Skillnaderna får dock inte vara större än vad som är sakligt påkallat. Lagen innebär att man ska göra en bedömning från fall till fall och bedöma vad som är skäligen åtgärder.

## 2.4 Trakasserier

Trakasserier innebär i detta sammanhang när någon uppträder på ett sätt som kränker en students eller sökandes värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. (DL 1 kap 4§ fjärde punkten) Det kan exempelvis vara:

---

<sup>4</sup> Definitionen av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier återfinns i diskrimineringslagen 1 kap 4§.

- förlöjligande kommentarer (gliringar, skämt, hån) om klädsel, utseende, tal eller beteende som är att hänföra till personens kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning, funktionshinder, ålder.
- omedvetna förolämpningar, förtal, nedsvärningar eller utfrysning grundade på samma skäl som ovan och om någon missgynnas av samma skäl som ovan, till exempel vid bedömning av studieprestation.

Sådana ovälkomna och oönskade beteenden kan skapa en studiemiljö som är kränkande för den som blir utsatt. Det är den utsatte som avgör om beteendet är oönskat eller kränkande. Den som trakasserar ska ha insikt om att hens beteende kränker någon. För att den trakasserande ska veta att beteendet är kränkande bör den trakasserade därför göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som oönskat och kränkande. Här kan hjälp tas av någon som den trakasserade känner förtroende för. I vissa fall kan det dock vara så att den som trakasserar måste vara klar över att ett beteende anses som kränkande i lagens mening.

Om en student bekräftar att hen blivit kränkt men inte vill att högskolan ska gå vidare med frågan så kan inte högskolan ta frågan vidare mot personens vilja. Högskolan bör dock försöka förmå studenten att berätta vad som hänt, informera om studentens rättigheter samt vidta allmänna förebyggande åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden.

Många av beteendena eller handlingarna utgör också brottsliga gärningar. De straffstadganden som kan komma ifråga gäller till exempel förtal, förolämpning, ofredande, sexuellt ofredande och sexuellt utnyttjande samt hets mot folkgrupp.

## **2.5 Sexuella trakasserier**

Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Sett ur den drabbades synvinkel ska det vara ett oönskat beteende eller en oönskad handling.

Exempel på detta är krav på sexuella tjänster eller sexuellt förhållande som

- uppenbart eller underförstått ställs som villkor för tillträde till utbildning,
- är förenat med hot om bestraffning, till exempel uteblivet betyg för student, orimliga krav på studieprestation, obefogad kritik, försämrad handledning, isolering eller ryktesspridning,
- är förenat med löfte om belöning, till exempel positiv bedömning av prestationer.
- Det kan också vara att genom ord, handling, beteende med mera av sexuell slag skapa en fientlig, hotfull eller kränkande studiemiljö som hindrar eller stör en medarbetare eller student, exempelvis genom:
- fysiska uppträdanden av sexuell natur, det vill säga oönskad fysisk kontakt genom beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp. (Våldtäkt eller försök till våldtäkt faller under Brottsbalkens bestämmelser.)
- verbalt uppträdande av sexuell natur, det vill säga ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro. Det kan handla om upprepade förslag till social aktivitet utanför högskolan, trots att det står klart att sådana förslag är ovälkomna. Uppvakning som sker

- på ett stötande sätt är ett annat exempel. Menande anmärkningar och anspelningar av sexuell natur eller kommentarer med ett anstötligt språk är ytterligare exempel på verbalt uppträdande. Sådana beteenden som nu angetts definierar den kränkta personen som sexualobjekt snarare än som student och studiekamrat.
- icke-verbalt uppträdande av sexuell natur, det vill säga pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Det kan också handla om att vissla, stirra eller göra gester som är anstötliga.

## **2.6 Instruktion att diskriminera**

Instruktion att diskriminera innebär order eller instruktioner om att diskriminera någon på ett sätt som avses i bestämmelserna om direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier 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.

## **2.7 Repressalier**

Den som påstås ha handlat i strid med bestämmelserna i diskrimineringslagen får inte utsätta en enskild person för repressalier på grund av att hen

1. anmält eller påtalat ett sådant handlande,
2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier från den som påstås ha diskriminerat.

## **2.8 Annan kränkande behandling**

Studenters studiemiljö omfattas av arbetsmiljölagen och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).<sup>5</sup> Södertörns högskola ska undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp studenternas studiemiljö. Exempel på förhållanden i studiemiljön som är viktiga att vara uppmärksam på är konflikter mellan studenter eller mellan lärare och studenter, även sådana som inte direkt går att koppla till en diskrimineringsgrund.

## **2.9 Skyldighet att utreda**

Södertörns högskola utreder alla typer av diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller annan kränkande behandling av studenter och sökande.

## **2.10 Disciplinärende**

---

<sup>5</sup> I Södertörns högskolas kompletterande rutin gällande diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling för studenter under praktik/VFU kan man läsa mer om högskolans arbete och utredningsskyldighet vad avser kränkande särbehandling. Endast studenter i doktorandtjänst eller på arbetsplatsförlagd praktik omfattas av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö.

Om en student utsätter en annan student eller anställd för sådana trakasserier eller sexuella trakasserier som avses i 1 kap 4 § diskrimineringslagen (2008:567) ska en disciplinanmälan göras till rektor. Disciplinära åtgärder är varning och avstängning.

Om situationen påkallar det får rektor, efter samråd med disciplinnämndens lagfarne ledamot, besluta om interimistisk avstängning i upp till en månad (10 kap. 1 och 14 §§ högskoleförordningen).

## **2.11 Överklagande**

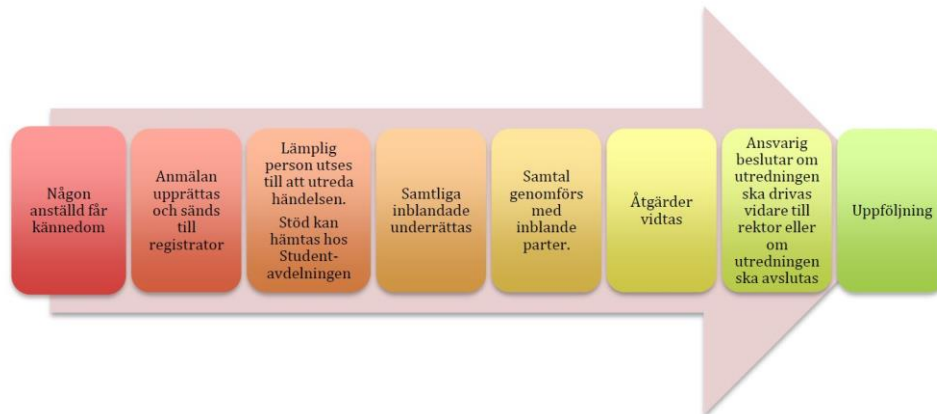
Ett beslut av högskolan som strider mot diskrimineringsförbudet eller förbudet mot repressalier kan enligt 4 kap. 18 § diskrimineringslagen överklagas till

Överklagandenämnden för högskolan om beslutet avser

- tillträde till utbildning,
- tillgodoräknande av utbildning,
- anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
- byte av handledare,
- indragning av handledare och andra resurser på forskarnivå, utbildningsbidrag för doktorander,
- en ingripande åtgärd mot en student.

### 3 Rutiner och åtgärder

Arbetsgång vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt annan kränkande behandling



Emellanåt kan meningsmotsättningar och konflikter uppstå och i första hand ska detta lösas genom dialog mellan parterna. Vid behov kan studenter och personal ta hjälp av exempelvis undervisande lärare, kursansvarig, programsamordnare eller likabehandlingshandläggare vid Studentavdelningen.

#### 3.1 Skyldighet att agera

Student eller sökande till högskolan som upplever sig diskriminerad, trakasserad eller behandlad på ett kränkande sätt av en annan student eller av en anställd ska ta kontakt med någon vid högskolan som personen känner förtroende för. Det behöver inte vara studenten eller sökande själv som tar kontakt med högskolans personal och gör högskolan uppmärksam på situationen. En anställd som får kännedom om att en student eller sökande upplever sig trakasserad, diskriminerad eller särbehandlad på ett kränkande sätt ska informera prefekten för institutionen alternativt chefen för avdelningen där händelsen har inträffat. Den anställda ska agera skyndsamt.

#### 3.2 Anmälan

Om studenten vill göra en formell anmälan lämnas denna till rektor, av studenten själv eller anställd som tagit emot anmälan. Det finns inga krav på hur en formell anmälan ska vara utformad, den kan till exempel vara muntlig och dokumenteras i skrift av någon anställd.

Anmälan ska diarieföras. Utredningen är offentlig, men vissa uppgifter i utredningen kan komma att sekretessbeläggas. Till anmälan fogas informationen att en utredning pågår och vem som genomför den.

#### 3.3 Utredning

Prefekt eller avdelningschef ska utreda händelsen eller ge ett utredningsuppdrag till anställd vid institutionen eller avdelningen. I detta arbete kan stöd hämtas hos likabehandlingshandläggare vid Studentavdelningen. För att utredningen ska påbörjas behöver det varken finnas en skriftlig anmälan eller något som visar att trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande behandling har förekommit.

Utredningen ska vara saklig och opartiskt samt genomföras med diskretion. Den som utreder händelsen ska ta kontakt med berörda parter. Utifrån händelsens art kan kontakt även tas med t ex högskolans kurator, likabehandlingshandläggare, säkerhetsansvarig, studie- och karriärvägledare, personalavdelningen, studenthälsovård, studentkåren, studentombud med flera. Utredningen omfattar vanligtvis både muntligt och skriftligt material och handläggningen ska dokumenteras skriftligt. Prefekt eller avdelningschef ska kontinuerligt få information om ärendet.

Under utredningen kan det visa sig vara aktuellt med en disciplinanmälan eller ett överklagande till Överklagandenämnden för högskolan som Universitetskanslersämbetet (UKÄ) är värmyndighet för. Mer information om detta finns i stycke 2.9. Disciplinärende och 2.10. Överklagande.

### **3.4 Samtal**

Under utredningen ska samtal genomföras med berörda parter och eventuella vittnen. Det första samtalet sker med parterna var för sig och de ska få möjlighet att ha med en stödperson eller studentombud vid samtalet. I vissa ärenden kan det vara lämpligt att högskolan ordnar så att studenten får en stödperson med kunskap om högskolans verksamhet.

Samtalen ska innehålla följande:

- Redogörelse för det som har inträffat (vad, när, var, hur, vem, vilka etc.).
- Information om hur ärendet handläggs.
- Information om diskrimineringslagen och högskolans inställning till diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.
- Information om det stöd som finns att tillgå.
- Information om möjliga åtgärder.
- En avstämning och dokumentation av samtalets innehåll och de åtgärder som är aktuella att vidta.

Under utredningen ska det klargöras om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande behandling har förekommit. Om studenten vill stoppa utredningen ska högskolan följa det önskemålet.

### **3.5 Beslut**

Utredningen ska utmynna i en skriftlig dokumentation där det framgår vad som har inträffat och om åtgärder ska vidtas och i så fall vilka. Även om en student har valt att stoppa utredningen ska utredaren föreslå prefekt eller avdelningschef åtgärder som kan förebygga liknande situationer. Utredningen ska överlämnas till prefekt eller avdelningschef som fattar



beslut i ärendet. Prefekt eller avdelningschefs beslut om att avsluta ärendet ska delges berörda parter och dokumenteras. Om prefekt eller avdelningschef anser att det föreligger diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande behandling ska ärendet överlämnas till rektor som beslutar om det ska hänskjutas till högskolans disciplinnämnd eller personalansvarsnämnd.

### **3.6 Åtgärder och uppföljning**

Efter avslutad utredning ska beslutade åtgärder genomföras och prefekt eller avdelningschef ska göra en uppföljning av ärendet. Genom samtal med parterna i ärendet ska det klargöras om vidtagna åtgärder har fyllt sitt syfte. Uppföljningen genomförs av prefekt eller avdelningschef ett par veckor efter vidtagna åtgärder. Behövs ytterligare åtgärder ska dessa vidtas omgående. Vid uppföljningen ska det också klargöras att anmälare eller andra som har medverkat i utredningen inte har utsatts för repressalier.

### **3.7 Dokumentationskrav**

Utredningar av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling ska dokumenteras skriftligt. Utöver detta ska även de åtgärder som vidtas och planeras i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier dokumenteras skriftligt. Här ingår att redovisa dessa riktlinjer och rutiner för att motverka sådana trakasserier.

### **3.8 Kontakt**

Vid frågor om rutiner och åtgärder vid Södertörns högskola, vänligen kontakta Studentavdelningen. Information finns också på [www.sh.se](http://www.sh.se) samt Södertörns högskolas intranät för studenter.

Studenter vid Södertörns högskola har också tillgång till

- studenthälsa, <https://ki.se/utbildning/studenthalsan>
- kurator, [kurator@sh.se](mailto:kurator@sh.se)
- studie- och karriärvägledare, [studier.karriar@sh.se](mailto:studier.karriar@sh.se)
- FUNKA-stöd, [funka@sh.se](mailto:funka@sh.se)
- Studentkåren – SöderS, Södertörns högskolas studentkår, [info@soders.nu](mailto:info@soders.nu)

I Södertörns högskolas lokaler finns även Universitets-kyrkan som erbjuder samtalsstöd. [elisabet.ravelojoana@andreaskyrkan.se](mailto:elisabet.ravelojoana@andreaskyrkan.se) eller [baldur.baldursson@svenskakyrkan.se](mailto:baldur.baldursson@svenskakyrkan.se).

För mer information om diskriminering och trakasserier, se t ex Diskrimineringsombudsmannens hemsida [www.do.se](http://www.do.se).

# BILAGA 1

## Diskrimineringslagen i sammanfattning

Nedan finns kommentarer till hur några av begreppen i diskrimineringslagen tolkas. Läs gärna mer i boken Diskrimineringslagen av Håkan Gabinus Göransson, Martina Slorach, Stefan Flemström och Naiti del Sante, Norstedts juridik, Stockholm 2011.

### 1 Diskriminering

Diskrimineringskyddet gäller såväl bemötande som faktiskt handlande och beslutsfattande som rör anställd, student eller sökande till högskolan. Exempel på beslut som omfattas av diskrimineringskyddet är anstånd med studier, byte av handledare och examination. För att något som en person gör eller underlåter att göra ska vara direkt diskriminering måste tre kriterier vara uppfyllda.

- Missgynnande – anställd, student eller sökande ska ha försatts i ett sämre läge eller gått miste om något. Vanligtvis avses en faktisk förlust, men även obehag och personligt lidande på grund av trakasserier kan ses som missgynnande.
- Jämförelse – anställd, student eller sökande ska ha behandlats på ett sätt som avviker ifrån hur andra behandlas, har behandlats eller skulle behandlats. Finns det ingen faktisk person att jämföra med görs jämförelsen med en tänkt person, alltså en hypotetisk jämförelse.
- Orsakssamband - det måste finnas ett samband mellan missgynnandet och någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Det krävs ingen avsikt att diskriminera utan istället ser man till effekten av handlandet.

### 2 Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering inträffar när ett visst förfaringsätt, kriterium eller bestämmelse som framstår som neutral tillämpas. Även för indirekt diskriminering ska tre kriterier beaktas. Det första är missgynnande och innebörden är densamma som vid direkt diskriminering. Det andra kriteriet är jämförelse och här görs enbart en faktisk jämförelse. Det tredje kriteriet är syftet med tillämpningen av förfaringsättet, kriteriet eller bestämmelsen. Syftet med missgynnandet måste vara godtagbart objektivt sett och dessutom måste åtgärden vara lämplig och nödvändig för att uppnå syftet.

### 3 Trakasserier – vad som omfattas och kriterier

Trakasserier är bemötande, beteenden eller handlingar som kränker någons värdighet på ett sätt som har samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna eller är av sexuell natur. För att exempelvis ett bemötande ska utgöra trakasserier ska följande vara uppfyllt:

- Missgynnande - bemötandet, beteendet eller handlingen ska medföra en skada eller obehag. Kränkningen av någons värdighet ska vara märkbar och tydlig.

- Oönskat - bemötandet, beteendet eller handlingen ska vara oönskad och det är den utsatte som avgör detta. Vid trakasserier ska det alltså inte göras en jämförelse med vad som typiskt sett kan kränka en persons värdighet.
- Insikt - den som trakasserar måste inse att bemötandet, beteendet eller handlingen kränker någon på ett diskriminerande sätt antingen genom att det är uppenbart att det rör sig om en kränkning eller att den utsatte klargör att beteendet upplevs som kränkande.
- Orsakssamband - bemötandet, beteendet eller handlingen ska ha ett samband med men det behöver inte finnas en direkt koppling till någon av diskrimineringsgrunderna. En attityd eller ett skämt som inte riktar sig till en eller fler individer omfattas vanligtvis inte av förbudet mot trakasserier. En handling eller ett bemötande som i sig framstår som harmlöst kan dock bli trakasserande om det upprepas.

#### **4 Sexuella trakasserier – vad som omfattas och kriterier**

Förbudet mot sexuella trakasserier är liksom trakasserier uppbyggt kring kriterierna missgynnande, oönskat beteende samt insikt. Till dessa kommer att kränkningen ska vara av sexuell natur och rör alla former av ovälkommen fysisk kontakt liksom förslag och påstötningar samt anstötliga kommentarer och anspelningar. De grävsta formerna av sexuella trakasserier är straffbara handlingar.

## BILAGA 2

Arbetsmiljölagen gäller för studerande – följande text är hämtad ur Arbetsmiljöverkets PM om studenters arbetsmiljö.

Kom ihåg att arbetsmiljölagen och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) gäller för studenter.

Arbetsmiljölagen säger att arbetsgivaren, i dessa fall ytterst respektive lärosätes ledning, ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall (3 kap. 2 § AML). I arbetsmiljölagen står också att arbetstagaren, i dessa fall studenterna, ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hens eget arbete (2 kap. 1 § AML).

### **Organisatoriska och sociala faktorer i studiemiljön**

Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att arbeta förebyggande med risker kopplade till psykosociala förhållanden i arbetsmiljön. I det kan det exempelvis ingå att försäkra sig om att alla studenter känner till vilka resultat de behöver uppnå för att klara utbildningskraven, att ge återkoppling och klargöra vilket stöd som finns att tillgå.

### **Samverkan och studerandeskyddsombud**

Samverkan finns reglerad i arbetsmiljölagens 6 kapitel. Av 17 § framgår att de som genomgår utbildning ska av huvudmannen för utbildningen ges tillfälle att medverka i arbetsmiljöarbetet på arbetsstället. 4 § i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) föreskriver också om denna skyldighet.

Studerandeskyddsombud utses av de studerande. Ansvaret för att de studerande känner till att de har rätt att välja skyddsombud ligger på huvudmannen för utbildningen. För att möjliggöra studenternas delaktighet i arbetsmiljöarbetet är det viktigt att det finns studerandeskyddsombud på varje lärosäte.

### **Verksamhetsförlagd utbildning och praktik samt doktorandtjänst**

Studenter som har en doktorandtjänst omfattas av AFS 2015:4 om organisatoriska och social arbetsmiljö. Även studenter som inom ramen för sin praktik utför sysslor som är att betrakta som arbete omfattas.

Arbetsgivaren, på arbetsplatsen där den verksamhetsförlagda utbildningen och praktiken äger rum, har det största ansvaret men även huvudmännen har ansvar för att skydda studenten.

Huvudmännen för lärosätena behöver i kontakten med praktikplatsen bland annat ta reda på följande:

- arbetstider och att det ges lämpliga uppgifter på praktikplatsen
- att handledare utses och att lämplig introduktion ges
- att sådan skyddsutrustning som behövs tillhandhålls utan kostnad
- hur praktikplatsen och lärosätet ska kommunicera om tillbud, olycksfall, sjukdom eller om något annat oförutsett inträffar.

## BILAGA 3

### Kompletterande riktlinjer och rutiner gällande diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling under praktik/VFU

Södertörns högskola ansvarar för studenters studiemiljö under deras praktik- och VFU- perioder. För arbetsmiljön på praktikplatsen svarar arbetsgivaren inom vars verksamhet praktiken utförs. Hur ansvaret ska fördelas bör även regleras i samarbetsavtal mellan högskolan och arbetsgivaren.

Detta dokument gäller situationer som rör trakasserier med koppling till kön, könsöverskridande uttryck eller identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller ålder (här kallat trakasserier), sexuella trakasserier och kränkande särbehandling vid praktik/VFU. Dokumentet är en komplettering av *Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling för studenter* (dnr 3487-1.1.2-2018). De kompletterande riktlinjerna och rutinerna ska ses som en konkretisering av Södertörns högskolas och arbetsgivaren ansvar för studenter under praktik och VFU och hur det juridiska ansvaret fördelas mellan högskolan och arbetsgivaren.

Om det för en viss verksamhet vid högskolan krävs ytterligare beslut om exempelvis rutiner, åtgärder beslutas det inom respektive verksamhet. Lokala beslut får inte frångå vad som beslutats i detta dokument, utan endast komplettera det.

#### 1 Lagar och föreskrifter

##### 1.1 Södertörns högskolas juridiska ansvar

###### 1.1.1 Diskrimineringslagen

Som utbildningsanordnare ska Södertörns högskola dels förebygga att diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier sker, dels vidta åtgärder om högskolan får kännedom om sådana trakasserier. Detta framgår av diskrimineringslagen (2008:567).

*”Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.”* (2 kap 7§ diskrimineringslagen)

*”Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.”* (3 kap 18§ diskrimineringslagen)

### 1.1.2 Arbetsmiljöregler

Studenters arbets- och studiemiljö omfattas av arbetsmiljölagen och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Södertörns högskola ska undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp studenternas studiemiljö.

### 1.1.3 Andra regelverk

I flera av högskolans egna regelverk framgår definitioner av olika begrepp, vad som regleras i aktuella lagar och förordningar samt information om högskolans interna organisation gällande diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Läsaren hänvisas till dem för information utöver den som ges i detta dokument. (Se lista i slutet av dokumentet.)

Rektor har delegerat ansvar för studenternas arbetsmiljö och rättssäkerhet till prefekter och till akademisk ledare för lärarutbildningen. Här inbegrips även diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

## 1.2 Arbetsgivarens juridiska ansvar

### 1.2.1 Diskrimineringslagen

En arbetsgivare får inte diskriminera den som söker eller fullgör praktik hos arbetsgivaren. Trakasserier och sexuella trakasserier är diskriminering. Arbetsgivaren ska därför förebygga förekomsten av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt vidta åtgärder om arbetsplatsen får kännedom om sådana trakasserier. Detta framgår av diskrimineringslagen.

*"Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.*

*Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft." (2 kap 3§ diskrimineringslagen)*

*"Arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §.*

*Arbetsgivaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns enligt första stycket." (3 kap 6§)*

### 1.2.2 Arbetsmiljöregler

Den som genomgår praktik inom ramen för utbildning på högskolenivå omfattas av arbetsmiljölagen och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Arbetsplatsen ska vid praktik/VFU undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp praktikantens arbetsmiljö.

Studenter<sup>6</sup> på arbetsplatsförlagd praktik omfattas av föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Detta innebär att arbetsplatsen även är skyldig att utreda kränkande särbehandling vad avser studenter på praktik/VFU.

### 1.2.3 Andra regelverk

Arbetsgivare är skyldiga att bedriva ett förebyggande arbete mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetsplatsens egna rutiner och riktlinjer ska även omfatta praktikanter. Arbetsplatsen ansvarar för att inför praktikperiodens början informera studenten om föreskrifter, förhållningsregler etc. som gäller på arbetsplatsen. Det är lämpligt om detta förtydligas i samarbetsavtalet med högskolan.

## 2 Ansvarsfördelning mellan Södertörns högskola och arbetsgivaren/ arbetsplatsen

Högskolan som utbildningsanordnare är ansvarig för studentens studiemiljö under utbildningen, så även vid praktik/VFU. Det innebär att högskolan har en skyldighet att utreda uppgifter om att en student utsatts för diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling i sin studiesituation.

Högskolan kan inte kräva åtkomst till arbetsplatsen för utredning vilket medför att utredningsansvaret vilar på arbetsgivaren utifrån ovanstående lagregler. Högskolans ansvar rör därför studiesituationen i stort och det bör regleras i avtal mellan högskolan och arbetsgivaren att det är arbetsplatsen som ska initiera och genomföra en utredning av påstådd diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier. Med hänsyn till högskolans ansvar för studentens studiesituation bör det i avtalet anges att arbetsgivaren ska tillförsäkra högskolan insyn i arbetsplatsens utredning och stöd till student. Uppföljning av utredning enligt befintliga rutiner och avtal ska ske.

Högskolan kan vidta kompletterande utredningsinsatser under eller efter arbetsplatsens utredning av eventuella trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Detta blir t ex fallet om arbetsplatsens utredning inte bedöms vara tillräcklig. Högskolans ansvar är att rutinmässigt följa upp fall av trakasserier och sexuella trakasserier samt vid behov vidta rimliga och nödvändiga åtgärder.

## 3 Rutiner och åtgärder

### 3.1 Inför praktikperiodens början

Ett skriftligt avtal ska upprättas mellan högskolan och arbetsgivaren inför praktikperiodens början. I avtalet ska det framgå hur ansvaret för studentens arbets- och studiemiljö delas mellan högskolan och arbetsgivaren

---

<sup>6</sup> Med studenter avses även doktorander utan anställning vid högskolan, som befinner sig på praktikplatsen i studiesyfte.

Studenten ska inför praktikperiodens början informeras om de delar i avtalet som rör arbets- och studiemiljö. Studenten ska även ges information om till vem hen kan vända sig på högskolan respektive arbetsplatsen om hen anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

3.2 Vid misstanke om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Om högskolan får kännedom om att en student upplevt sig utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling under den praktik/VFU som studenten fullgjort inom ramen för sin utbildning ska den som fått sådan kännedom ta ärendet vidare enligt högskolans rutiner.

Prefekt eller akademisk ledare utser den person som ska hålla sig underrättad om arbetsplatsens utredning och eventuellt utreda ärendet på högskolan.

I de fall utredningen visar på att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommit, ska arbetsplatsen och högskolan vidta åtgärder för att förhindra att det fortsätter eller upprepas.

Studenten ska få stöd och hjälp från högskolan enligt högskolans rutiner. Studenten ska även stödjas att göra en eventuell polisanmälan. En polisutredning av en händelse som faller under brottsbalkens bestämmelser ersätter inte utbildningsanordnarens eller arbetsplatsens eventuella utredningsansvar enligt lagstiftningen och kan därför pågå parallellt med andra utredningar av vad som inträffat.

Vid bedömning av huruvida studenten ska fortsätta sin praktik eller påbörja praktik vid en annan arbetsplats ska samråd ske med studenten.

### **Regelverk vid Södertörns högskola**

Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling

Delegationsordning

Plan för lika villkor

Jämställdhetspolicy