



Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkningar

Fastställd av rektor 2015-01-20 Dnr: FS 1.1-45-15

Denna handläggningsordning ersätter Åtgärdsprogram mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering (Dnr 102-1184-06) samt Handläggningsordning för utredning av trakasseriärenden vid Umeå universitet (Dnr 300-1130-09)

Typ av dokument:	Handläggningsordning
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2015-01-20 - tillsvidare
Område:	Personal
Ansvarig enhet:	Personalenheten

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
OM DU UPPLEVT DIG DISKRIMINERAD, TRAKASSERAD ELLER UTSATT FÖR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	4
RÅD TILL DIG SOM UPPLEVER DIG UTSATT	4
RÅD TILL DIG SOM BLIR ANMÅLD	5
ANSVAR OCH ÅTGÄRDER VID KÄNNEDOM OM DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	6
REKTOR	6
PREFEKT	6
DEKAN	7
ANSTÄLLDA OCH STUDENTER.....	7
ANMÄLAN DIREKT TILL UNIVERSITETET	8
ALLMÄNNA OCH OFFENTLIGA HANDLINGAR	8
UTREDNING AV DISKRIMINERINGS- OCH TRAKASSERIÄRENDEN	8
UTREDNING	8
STÖD	9
BESLUT	9
PÅFÖLJDER.....	9
AVSLUTAT ÄRENDE	9
DISKRIMINERINGSERSÄTTNING	9
UTREDNING AV KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	10
UTREDNING	10
STÖD	10
BESLUT OCH PÅFÖLJDER.....	10
AVSLUTAT ÄRENDE	11
BEGREPPEN DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING	12
DIREKT DISKRIMINERING	12
INDIREKT DISKRIMINERING	12
INSTRUKTIONER ATT DISKRIMINERA	12
BRISTANDE TILLGÄNGLIGHET	12
TRAKASSERIER.....	12
SEXUELLA TRAKASSERIER.....	12
KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING.....	13
DISKRIMINERINGSGRUNDERNA	13
KÖN	13
KÖNSIDENTITET ELLER KÖNSUTTRYCK	13
ETNISK TILLHÖRIGHET	13
RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING	13
FUNKTIONSNEDSÄTTNING	13
SEXUELL LÄGGNING.....	13
ÅLDER:	13
TILLÄMPNINGSSOMRÅDE	14
ÖVERSIKT ÖVER LAGAR OCH FÖRORDNINGAR BILAGA	15

INLEDNING

Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling gäller för samtliga anställda och studenter vid Umeå universitet. Handläggningsordningen gäller i tillämpliga delar även för sökande till utbildningar, anställningar eller praktikplatser och för personer som gör praktik, personer som arbetar eller vid behov kan arbeta som inhyrd arbetskraft.

I diskrimineringslagen används begreppen **diskriminering** och **trakasserier** medan arbetsmiljölagen använder benämningen **kränkande särbehandling**. Lagstiftningen gör skillnad på kränkningar som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, vilket regleras i diskrimineringslagen och övriga kränkningar som regleras i arbetsmiljölagen. Dessa skillnader medför också att handläggningen av olika typer av ärenden kan skilja sig åt.

Syftet med detta dokument är att ge stöd och vägledning i hanteringen av en situation som uppstått där någon upplever sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Dokumentet tar sin utgångspunkt i diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160) samt Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) och tillhörande förordningar.

OM DU UPPLEVT DIG DISKRIMINERAD, TRAKASSERAD ELLER UT-SATT FÖR KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Diskriminering handlar om ett missgynnande som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier är ett uppträdande som kränker en person och som kan sättas i samband med diskrimineringsgrunderna. För att klassas som trakasserier i diskrimineringslagens mening ska det gå att fastställa att trakasserier riktas mot dig specifikt för att du exempelvis har en funktionsnedsättning, p.g.a. din sexuella läggning eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna.

Kränkande särbehandling (i dagligt tal mobbing) är återkommande otrevliga eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda personer på ett kränkande sätt och som kan leda till att den som utsätts ställs utanför gemenskapen i sin arbets- eller studiegrupp. Kränkande särbehandling behöver inte ha något samband med diskrimineringsgrunderna.

Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingen uppfattas som oönskat och leder till obehag. Samtidigt måste den som trakasserar ”inse” att hens beteende kränker. Det innebär att den som trakasserats bör klargöra att beteendet är oönskat och upplevs som kränkande. Ibland kan det dock vara uppenbart att den som trakasserar måste förstå att den gör sig skyldig till en oönskad kränkning. I sådana fall behövs inga särskilda påpekanden från den som känner sig trakasserad.

För tydlighetens skull bör också nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationerna i allmänhet kan ses som normala företeelser. Dessa kan lösas genom samtal, lyssnande, accepterande och med respekt för andras rätt till sin uppfattning.

Råd till dig som upplever dig utsatt

Var tydlig med att visa att beteendet är ovälkommet

Säg ifrån och visa att beteendet inte är välkommet. Om du inte vill tala med personen som du upplever trakasserar dig kan du istället skriva ett brev eller e-post (spara kopior). Du kan också be en annan person som du känner förtroende för att tala med den som trakasserar. I vissa allvarliga fall ska man inte behöva säga ifrån för att det ska räknas som trakasserier i lagens mening.

Skriv ned alla händelser

Anteckna tid och plats, vad som hände, vad som sades och hur du reagerade. Detta kan utgöra viktig dokumentation i en eventuell utredning. Spara även alla eventuella brev, e-postmeddelanden, sms och annan korrespondens med den du upplever utsatt dig för trakasserier.

Berätta för någon

Berätta för en arbetskamrat, studiekamrat, representant för studentkåren eller någon annan person som du har förtroende för.

Information och stöd

Ta reda på vilka alternativ du har att gå vidare med ärendet och hur processen ser ut. I förteckningen nedan ser du vart eller till vem du kan vända dig:

För anställda:

- universitetsjuristerna
- universitets personalchef
- företrädare för lika villkor
- handläggare för lika villkor
- samordnare för lika villkor
- berörd personalorganisation
- arbetsmiljöombud*
- huvudarbetsmiljöombuden*
- företagshälsovården*

För studenter:

- universitetsjuristerna
- handläggare vid studentcentrum
- samordnare för lika villkor
- studievägledare*
- studerandearbetsmiljöombud
- huvudstuderandearbetsmiljöombud
- studentkårens studiesocialt ansvariga
- Studenthälsan*
- Studentpräster*

*Har tystnadsplikt

Kontakta ansvarig¹

Berätta för prefekt, studierektor, lärare eller programansvarig. Om du som anställd eller student upplever dig trakasserad eller kränkt av prefekten, vänd dig till prefektens överordnade eller till universitetsjuristen.

Observera att om universitetet får kännedom om att en person utsatts för diskriminering eller trakasserier har universitetet en skyldighet, enligt diskrimineringslagen, att se till att en utredning påbörjas. Som anställd bör du snarast informera prefekt om du fått kännedom om påstådd diskriminering eller trakasserier eller om det är lämpligare, hänvisa den utsatte till lämplig kontaktperson (se ovan).

Anmälan till universitetet

Du kan göra en anmälan direkt till universitetet. (se sid 8).

Råd och stöd utan att en utredning påbörjas

Företagshälsovården, Studenthälsan och studievägledare är exempel på funktioner som har tystnadsplikt. Tänk dock på att situationen inte kan hanteras vidare eller lösas om det inte kommer till ansvarigas kännedom (t.ex. prefekt). Företagshälsovården och Studenthälsan kan också vara ett stöd för dig i den fortsatta processen om du väljer att berätta för ansvarig eller vill göra en anmälan direkt till universitetet.

Råd till dig som blir anmäld

Blir du anmäld för trakasserier eller kränkande särbehandling kan du, för att få rådgivning, kontakta personalenheten om du är anställd och studentcentrum om du är student. Stöd kan erbjudas av företagshälsovården eller Studenthälsan.

¹ Prefekt är den vanligast förekommande chefsbenämningen och i handlägningsordningen används i fortsättningen endast denna benämning och avser således alla chefer på institutions- och enhetsnivå

ANSVAR OCH ÅTGÄRDER VID KÄNNEDOM OM DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Rektor bär det yttersta ansvaret och ska tillsammans med övriga universitetsledningen bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för lika villkor samt för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Rektor har delegerat det direkta ansvaret för detta arbete till **dekaner, prefekter och andra chefer**. De skall verka för att dessa frågor integreras i den reguljära verksamheten.

Därutöver har **alla medarbetare och studenter** vid Umeå universitet ett ansvar att medverka till att skapa en god arbetsmiljö där lika villkor råder.

Prefekt

Vid mindre konflikter kan ärendet hanteras inom ramen för vardagligt beslutsfattande vid institutionen/motsvarande. Det förutsätts då att konflikten får ett omedelbart avslut och att alla berörda accepterar lösningen. I dessa fall ansvarar prefekten för att utredningen och den accepterade lösningen dokumenteras.

Prefektens ansvar:

- Agera så att det ovälkomna beteendet omedelbart upphör
- Kontakta de inblandade parterna och genomför enskilda kartläggande samtal för att få en bild av händelsen. Kom ihåg att dokumentera!
- Erbjud de inblandade parterna stöd från exempelvis Studenthälsan eller företagshälsovården
- Ta kontakt med universitetets jurist så att hen kan bistå i bedömningen av ärendet, då det ofta kan vara svårt att klarlägga om det rör sig om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling
- Ta stöd av fakultetens personalsekreterare, personalenheten eller företagshälsovården vid behov
- Vid **diskriminering eller trakasserier** ska ärendet alltid lyftas till universitets jurist om det inte kan hanteras på institutionsnivå. Juristen ansvarar då för fortsatt utredning.
- Vid **kränkande särbehandling** ska ärendet lyftas till nästa arbetsgivarnivå om det inte kan hanteras på institutionsnivå. Fortsatta åtgärder sker därefter i samråd med dekan eller motsvarande.
- När ärendet är avslutat ska en uppföljning av institutionens arbetsmiljörutiner och rutinerna kring hantering av trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling genomföras för att förebygga att liknande händelser upprepas.
- Följ kontinuerligt upp och försäkra dig om att det ovälkomna beteendet har upphört. Fortsätter problemen ska ärendet utredas på nytt.

Dekan²

Vid mindre konflikter kan ärendet hanteras inom ramen för vardagligt beslutsfattande vid fakulteten/förvaltningen. Det förutsätts då att konflikten får ett omedelbart avslut och att alla berörda accepterar lösningen. I dessa fall ansvarar dekanen eller universitetsdirektören för att utredningen och den accepterade lösningen dokumenteras.

Dekanens ansvar:

- Agera så att det ovälkomna beteendet omedelbart upphör
- Kontakta de inblandade parterna och genomför enskilda kartläggande samtal för att få en bild av händelsen. Kom ihåg att dokumentera!
- Om en anställd eller en student *direkt* kontaktar dekan i ett ärende som rör trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling ska berörd prefekt informeras om att en anmälan inkommit.
- Erbjud de inblandade parterna stöd från exempelvis Studenthälsan eller företagshälsovården
- Ta kontakt med universitetets jurist så att hen kan bistå i bedömningen av ärendets karaktär, då det ofta kan vara svårt att klarlägga om det rör sig om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling
- Ta stöd av fakultetens personalsekreterare, personalenheten eller företagshälsovården vid behov
- Vid **diskriminering eller trakasserier** ska ärendet alltid lyftas till universitets jurist om ärendet inte kan hanteras på fakultetsnivå. Juristen ansvarar för fortsatt utredning.
- Vid **kränkande särbehandling** ska ärendet lyftas till rektor om dekan eller universitetsdirektör inte anser sig kunna fatta beslut i ärendet. Rektor har i den situationen personalenheten att tillgå.
- När ärendet är avslutat ska en uppföljning av institutionens arbetsmiljörutiner och rutinerna kring hantering av trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling genomföras för att förebygga att liknande händelser upprepas.
- Följ kontinuerligt upp och försäkra dig om att det ovälkomna beteendet har upphört. Fortsätter problemen ska ärendet utredas på nytt.

Anställda och studenter

Om en anställd eller student får kännedom om att någon utsätts för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling bör denne skyndsamt kontakta närmaste chef eller hänvisa den utsatte till lämplig kontaktperson (se sid 5).

Arbets- och studiekamrater är viktiga resurser som kan erbjuda medmänskligt stöd till den som är utsatt och eventuellt vara behjälplig i att stödja i kontakt med chef eller universitetsjurist.

² Dekan är den vanligast förekommande chefsbenämningen och i handlägningsordningen används i fortsättningen endast denna benämning och avser således även Universitetsdirektören, Överbibliotekarien samt rektor för lärarhögskolan.

ANMÄLAN DIREKT TILL UNIVERSITETET

En student eller anställd kan också välja att lämna en anmälan direkt till universitetet. En anmälan som lämnas till universitet bör göras skriftligt men kan även göras muntligt, genom att kontakta universitetets jurist. Anmälan ska innehålla en beskrivning av händelser, en redogörelse över vad som inträffat, namnet på den som utpekats och dennes arbetsplats. Underlag i form av exempelvis e-post eller sms bör också bifogas i anmälan. Rådgör gärna med universitetetsjuristen före du skickar in en anmälan.

Den anmälde samt den utsattes och den anmäldes närmaste chefer informeras om att en anmälan inkommit. Gäller anmälan en student informeras berörd prefekt vid institutionen där studenten läser.

Utredningsarbetet är en myndighetsutövning gentemot enskild individ och måste genomföras på ett sakligt, objektiva och rättssäkert sätt. Rättssäkerheten kräver att den som är ifrågasatt i utredningen skall betraktas som oskyldig så länge utredningen pågår. Utredningsarbetet ska bedrivas skyndsamt och med iakttagande av stor diskretion. Dock ska alla omständigheter av betydelse som framkommer under utredningen inför ett slutligt beslut kommuniceras med berörda parter, och dessa ska ges möjlighet att yttra sig. Utredningsarbetet förutsätter frivilligt deltagande från berörda personer, universitetet förfogar inte över några tvångsåtgärder för utredningens genomförande.

Allmänna och offentliga handlingar

Observera att de handlingar som kommer in till universitetet eller som upprättas här är allmänna och offentliga om inte det finns sekretessbestämmelser som förhindrar ett utlämnande. Se offentlighets- och sekretesslag (2009:400).

UTREDNING AV DISKRIMINERINGS- OCH TRAKASSERIÄRENDEN

Om universitetet får kännedom om att en student eller en anställd anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på grund någon av diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, könsidentitet eller könsuttryck eller ålder ska omständigheterna kring detta utredas och förhindrande åtgärder vidtas. Detta innebär att universitetet enligt diskrimineringslagen är skyldig att starta en utredning även om ingen anmälan har lämnats in. Universitetet kan avstå från vidare utredningsåtgärder endast i de fall det inte råder någon tvekan om att det inte förekommit några trakasserier. Om Umeå universitet beslutar att inleda en utredning utan föreliggande anmälan skall detta beslut vara skriftligt. Sådant beslut fattas av rektor efter föredragning av jurist.

Utredning

Utredningen leds av universitetets jurist och juristen biträds vid utredningen av särskilt utsedd handläggare vid Personalenheten, om den utsatte är en anställd respektive vid Studentcentrum, om den utsatte är en student. Handläggaren är den som kommer att höra de inblandade.

Utredningen ska bedrivas skyndsamt och genomföras med den diskretion som situationen kräver, dock ska alla omständigheter av betydelse för ett slutligt beslut kommuniceras med berörda parter, med möjlighet till egna yttranden. Oavsett om påföljder behöver vidtas eller inte ska universitetets slutgiltiga ställningstagande vara skriftligt.

Stöd

Utredningen ska normalt inledas med att den anmälde och den utsatte erbjuds var sin stödperson. Stödpersonens uppgift är att fungera som engagerad medmänniska – inte som ombud för de berörda. Endast den som står utanför utredningen kan utses till stödperson. Denna kan vara en anställd vid personalenheten, Studenthälsan eller företagshälsovården, en facklig representant, en studentpräst, kontaktpersonen för studenter med funktionshinder eller annan lämplig person med god kännedom om universitetet. Stödperson utses av handläggaren.

Beslut

Efter föredragning av universitetsjuristen beslutar rektor om ärendets vidare hantering. De beslut som bl. a. kan komma i fråga är att ärendet hänskjuts till disciplinnämnden när det gäller studenter och personalansvarsnämnd eller statens ansvarsnämnd, när det gäller anställda eller att ärendet avslutas utan några vidare åtgärder.

Påföljder

Om utredningen visar att en student trakasserat en annan student eller anställd kan ärendet hänskjutas till universitetets disciplinnämnd för prövning av frågan om disciplinära åtgärder enligt 10 kap högskoleförordningen. De disciplinära åtgärderna som kan komma ifråga är varning eller avstängning upp till sex månader. En student som blir avstängd får inte delta i undervisningen, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid universitetet. Avstängningen innebär även att studenten förlorar sin rätt till studiemedel för studier vid universitetet under avstängningstiden.

Om utredningen visar att en anställd har trakasserat en annan anställd eller student kan ärendet hänskjutas till universitetets personalansvarsnämnd, eller i vissa fall Statens ansvarsnämnd för prövning av frågan om disciplinansvar. Personalansvarsnämnden kan besluta om disciplinpåföljd, varning eller löneavdrag, eller att åtalsanmälan ska göras.

Avslutat ärende

Efter avslutat ärende ska prefekten vid den aktuella institutionen informeras för att kunna genomföra eventuella åtgärder för att förebygga att liknande händelser upprepas. Det kan handla om exempelvis utbildning av personalen, psykosocial skyddsronad eller en genomgång av hantering av trakasseriärenden. Det är också viktigt att kontinuerligt följa upp och försäkra sig om att det ovälkomna beteendet har upphört.

Diskrimineringsersättning

En student eller anställd kan begära diskrimineringsersättning genom att väcka talan i domstol, om de anser att Umeå universitet inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt diskrimineringslagen.

Om anmälaren inte är nöjd med universitetets handläggning gällande trakasserier eller diskriminering kan personen vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO), <http://www.do.se>

UTREDNING AV KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare eller studenter på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens eller studieplatsens gemenskap (AFS 1993:17). I dagligt tal kallas detta ofta för mobbing.

Ofta är det flera bakomliggande faktorer som gör det möjligt för kränkande särbehandling att få fäste på en arbetsplats. Det kan bland annat vara brister i organisationen, svagt ledarskap, ständiga förändringar, stress eller olösta konflikter. Både chefer och medarbetare i en arbetsgrupp kan särbehandla en individ eller själva utsättas för särbehandling. Ibland kan kränkande särbehandling även orsakas av enskilda medarbetares agerande.

Utredning

Det ska särskilt klarläggas om orsakerna till den uppkomna situationen kan kopplas till arbetsorganisationen. Det innebär att kränkande särbehandling ska hanteras som ett arbetsmiljöproblem och ansvaret för att göra en utredning ligger på prefekten. Om en anmälan om kränkande särbehandling inkommit till universitetets jurist överlämnas ärendet till ansvarig prefekt och personalchefen informeras. Om anmälan är riktad mot prefekt lämnas ärendet till överordnad, dvs. dekan. Den prefekt som får kännedom om att en anställd eller student upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling ska vid behov få stöd av en handläggare vid personalenheten. Stödet syftar till att bistå prefekten i arbetet med att klargöra situationen och att hitta lämpliga åtgärder för att få den kränkande särbehandlingen att upphöra.

I vissa fall, beroende på ärendets karaktär, kan utredningen i sin helhet genomföras av personalenheten.

Stöd

Utredningen ska normalt inledas med att prefekten erbjuder den anmälda och den utsatte var sin stödperson. Stödpersonens uppgift är att fungera som engagerad medmänniska – inte som ombud för de berörda. Endast den som står utanför utredningen kan utses till stödperson. Denna kan vara en anställd vid personalenheten, Studenthälsan eller företagshälsovården, en facklig representant, en studentpräst, kontaktpersonen för studenter med funktionshinder eller annan lämplig person med god kännedom om universitetet.

Beslut och påföljder

Om prefekten efter samråd med dekan inte kan ta beslut i ärendet, går ärendet vidare till rektor. Rektor tar, efter slutlig beredning och föredragning av utsedd handläggare, beslut i ärendet.

De åtgärder som kan komma ifråga när det gäller kränkande särbehandling är att hänskjuta ärendet till disciplinnämnd eller personalansvarsnämnd som kan besluta om disciplinpåföljd eller eventuell åtalsanmälan. Rektor kan också besluta om annan lämplig åtgärd eller att ärendet avslutas utan några vidare åtgärder.

Avslutat ärende

Efter avslutat ärende om kränkande särbehandling bör en uppföljning av institutionens/motsvarande arbetsmiljörutiner göras. Prefekten ska informera arbetsmiljöombud eller studerandearbetsmiljöombud (studentkårsrepresentant) om händelserna och samråda med dessa om vad som kan ha föranlett händelsen och vilka arbetsmiljöåtgärder som behöver vidtas. Observera att det kan vara lämpligt att ta hjälp utifrån, exempelvis av företagshälsovården. Prefekten ska dokumentera vidtagna åtgärder och resultat. Detta ska rapporteras till överordnad chef. Det är också viktigt att kontinuerligt följa upp och försäkra sig om att det ovälkomna beteendet har upphört

BEGREPPEN DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Direkt diskriminering

Direkt diskriminering sker då en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, 1 kap. 4§ diskrimineringslagen.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering sker då en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala, men som i praktiken särskilt missgynnar personer och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, 1 kap. 4§ diskrimineringslagen.

Instruktioner att diskriminera

Här avses order eller instruktioner att diskriminera en person genom direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier. Det avses vidare att den som mottagit ordern eller instruktionen står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen, 1 kap. 4§ diskrimineringslagen.

Bristande tillgänglighet

Med bristande tillgänglighet avses 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 skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag eller annan författning, i den utsträckning sådana är tillämpliga, 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 är ett uppträdande som kränker en person och som har samband med: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, 1 kap. 4§ diskrimineringslagen

Sexuella trakasserier

Trakasserier kan också vara av sexuell natur. De kallas då för sexuella trakasserier, 1 kap. 4§ diskrimineringslagen. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade och ofta nedvärderande.

Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna.

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en person känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingen uppfattas som oönskat och leder till obehag. Samtidigt måste den som trakasserar ”inse” att hens beteende kränker. Det innebär att den som trakasserats bör klargöra att beteendet är oönskat och upplevs som kränkande. Ibland kan det dock vara uppenbart att den som trakasserar måste förstå att den gör sig skyldig till en oönskad kränkning. I sådana fall behövs inga särskilda påpekanden från den som känner sig trakasserad.

Läs mer om diskriminering och trakasserier på Diskrimineringsombudsmannens hemsida:
<http://do.se/Diskriminerar-du/>

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Detta regleras i Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17).

Några exempel på kränkande särbehandling i arbetslivet (här innefattas såväl arbetstagare som studenter) är förtal, medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande, uppenbart förolämpande utfrysning, förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla. I det fall kränkningarna har inslag av hot och våld finns vid Umeå universitet en särskild handlingsplan.

DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

De sju diskrimineringsgrunderna beskrivs i 1 kap. 5§ diskrimineringslagen.

Kön: att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin köns-tillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön

Könsidentitet eller könsuttryck³: 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 eller annan trosuppfattning: begreppet ”annan trosuppfattning” innefattar uppfattningar som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t ex buddism, ateism eller agnosticism, eftersom grunderna för sådana åskådningar anses ha ett naturligt samband med eller är jämförbara med religion

Funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födel-sen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå

Sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Ålder: uppnådd levnadslängd

³ Vi väljer att som diskrimineringsombudsmannen, använda oss av begreppen könsidentitet eller könsuttryck istället för könsöverskridande identitet eller uttryck

TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

Diskrimineringsförbudet gäller i alla sammanhang där studenter eller sökande till utbildningar möter anställda eller representanter för högskolan eller universitetet. Diskrimineringsförbudet gäller även för alla anställda, personer som frågar om eller söker tjänster och praktikplatser, personer som gör praktik, personer som arbetar eller vid behov kan arbeta som inhyrd arbetskraft, 2 kap. 1§ 5§diskrimineringslagen.

Nedan listas exempel på situationer då diskrimineringsförbuden gäller.

När arbetsgivaren exempelvis:

- beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet
- beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare till utbildning för befordran
- beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik
- beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning
- tillämpar löne- och andra anställningsvillkor
- leder och fördelar arbetet
- säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstare, exempelvis varning eller avstängning

För studenter och sökande gäller förbudet när högskolan exempelvis:

- beslutar om tillträde till högskoleutbildning eller vidtar en annan åtgärd som har betydelse för tillträde till utbildningen
- beslutar om examination eller gör någon annan bedömning av en studieprestation
- beslutar eller gör någon annan liknande bedömning i frågan om tillgodoräknande av utbildning, anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll, byte av handledare, indragning av handledare och andra resurser vid forskarutbildning, utbildningsbidrag för doktorander
- vidtar en ingripande åtgärd mot en student exempelvis varning eller avstängning.

Regeringsformen (RF)

RF:s andra kapitel innehåller bestämmelser om medborgarnas grundläggande fri- och rättigheter.

12 § innehåller förbud mot att i lag eller annan föreskrift missgynna medborgare med hänsyn till ras, hudfärg eller etniskt ursprung.

13 § innehåller förbud mot att i lag eller annan föreskrift missgynna medborgare på grund av kön, om inte föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt.

I 19 § anges att lag eller annan föreskrift ej får meddelas i strid med Sveriges åtaganden på grund av den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, se nedan.

Lag (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

I lagen föreskrivs att europeiska konventionen d. 4 nov. 1950 angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna med de ändringar och tillägg som gjorts genom tilläggsprotokoll till konventionen skall gälla som lag här i landet. Svensk översättning av originaltexterna finns intagen i lagboken efter RF.

Lag (1982:80) om anställningsskydd, LAS

Lagen gäller med vissa undantag arbetstagare i såväl allmän som enskild tjänst.

Enligt 7 § skall uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Uppsägningstiden varierar enligt 11 § beroende hur länge personen varit anställd hos arbetsgivaren.

Lag (1994:260) om offentlig anställning, LOA

Lagen är med vissa undantag tillämplig på arbetstagare hos staten, kommuner och landstingskommuner.

Enligt 4 § skall vid anställning avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. I vissa fall gäller enligt 5-6 §§ svenskt medborgarskap som behörighetsvillkor för anställning. I 14-19 §§ ges föreskrifter om disciplinansvar för arbetstagare, som uppsåtligen eller av oaktsamhet åsidosätter sina skyldigheter i tjänsten.

Anställningsförordning (1994:373), AF

Förordningen är med vissa undantag tillämplig på arbetstagare hos staten. Av 4 § framgår att vid anställning skall myndighet utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social och sysselsättningspolitiska mål. I vissa fall kan enligt 5 § den som skall anställas åläggas att lämna läkarintyg.

Arbetsmiljölagen (1977:1160), AML

Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagen gäller med vissa inskränkningar varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning. Studenter jämställs med arbetstagare och omfattas sålunda av arbetsmiljölagen. Arbetsgivare och arbetstagare skall enligt 3 kap. 1 a § samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

AML omfattar såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö och utgör därför en viktig del av den lagstiftning som kan användas för att motverka trakasserier.

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17)
Föreskrifterna gäller all verksamhet där arbetstagare kan utsättas för kränkande särbehandling. Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Diskrimineringslagen (2008:567)

DL - syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lagen trädde i kraft 1 januari 2009 då den tidigare jämställdhetslagen och övriga diskrimineringslagar upphävdes. Diskrimineringslagen är tvingande. Ett avtal som inskränker någons rättigheter och möjligheter är således utan verkan. I lagen finns särskilda bestämmelser om diskrimineringsförbud inom utbildningsväsendet.

Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Denna lag syftar till att motverka diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Lagen omfattar endast löne- och andra anställningsvillkor. Detta innebär att arbetsgivarens beslut i anställnings- och befordringsfrågor och när arbetsgivaren leder och fördelar arbetet eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare, inte omfattas av den nu aktuella diskrimineringslagens skydd.

Högskolelag (1992:1434) HL

Av 1:5 HL framgår att högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa. I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas. Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden. Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan.

Högskoleförordning (1993:100), HF

Av fjärde punkten till HF 10:1 framgår att disciplinära åtgärder får vidtas mot studenter som utsätter en annan student eller en arbetstagare vid högskolan för sådana trakasserier eller sexuella trakasserier som avses i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567).

Brottsbalken (BrB)

I allvarliga fall kan den som anser sig trakasserad anmäla det till polisen. Enligt 4 kap. 7 § BrB kan den som handgripligen antastar eller genom annat hänsynslöst beteende ofredar användas för ofredande till böter eller fängelse i högst ett år. Den som utpekar någon såsom brottslig eller klandervärd i sitt levnadssätt eller annars lämnar uppgift som är ägnad att utsätta denne för andras missaktning, dömes enligt 5 kap 1 § BrB för förtal till böter. – Den som smädar annan genom kränkande tillmäle eller beskyllning ellergenom annat skymfligt beteende kan enligt 3 § samma kapitel dömas för förolämpning tillböter. 6 kap. BrB handlar om sexualbrott och meddelar – förutom för grövre fall av sexuellt våld – påföljder för bl.a. sexuellt ofredande.

Om exempelvis någon blottar sig för annan på sätt som är ägnat väcka anstöt eller annars genom ord eller handling på ett uppenbart sedlighetssårande sätt uppträder anstötligt mot annan, kan den dömas till böter eller fängelse i högst två år. Även försök till brott enligt 6 kap. BrB kan i vissa fall straffas enligt 23 kap.