



UPPSALA  
UNIVERSITET

Dnr UFV 2011/724

# Riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen

---

Fastställd av Rektor 2011-05-31

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b>	<b>3</b>
Om diskrimineringslagen (2008:567)	3
Utredningsskyldighet och åtgärdsplikt	3
Åtgärder	4
Anmälan och registrering	5
Stöd	5
Beslut om åtgärder	6

## Inledning

Uppsala universitet bedriver ett aktivt arbete för lika villkor och mot diskriminering. Arbetet styrs av diskrimineringslagen samt universitetets *Program för lika villkor* och universitetets *Jämställdhetsplan, Mångfaldsplan, Tillgänglighetsplan, Plan för jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet och/eller könsuttryck* och *Plan för likabehandling av studenter*.

Detta dokument utgör riktlinjer för universitetets hantering av trakasserier och sexuella trakasserier mot en arbetstagare och/eller en student vid universitetet. Utgångspunkten är diskrimineringslagens krav på utredning och åtgärder vid uppkomna trakasserier.

## Om diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen trädde i kraft 1 januari 2009. Lagens ändamål är att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Lagen omfattar i princip alla samhällsområden, inklusive arbetsliv och utbildningsverksamhet.

## Utredningsskyldighet och åtgärdsplikt

Rektor har det yttersta ansvaret för att diskrimineringslagen efterlevs på universitetet. Varje chef och arbetsledare inom universitetet har en skyldighet att se till att eventuella fall av trakasserier eller sexuella trakasserier utreds och åtgärdas. Alla arbetstagare och studenter vid Uppsala universitet ansvarar för upprätthållandet av en arbetsmiljö fri från alla former av diskriminering.

Med *trakasserier* avses i lagen 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, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Med *sexuella trakasserier* avses i lagen ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Med *arbetstagare* avses i lagen anställda, den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft hos arbetsgivaren.

Med *student* avses i lagen den som deltar i eller söker sig till utbildningssamordnarens verksamhet.

Bestämmelser om utredningsskyldighet återfinns i diskrimineringslagens 2 kap 3§ angående arbetstagare och 2 kap 7§ angående studenter. När en arbetstagare i samband med sitt arbete eller en student i samband med sin utbildning inom universitetet upplever sig vara utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier har universitetet en skyldighet att utreda dessa. Utredningsskyldigheten omfattar sådana trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Följande situationer omfattas av utredningsskyldigheten:

- en student eller sökande till utbildning trakasseras av en arbetstagare
- en student trakasseras av en annan student vid universitetet
- en student trakasseras av en lärare eller en annan student från en annan högskola som deltar i universitetets verksamhet
- en arbetstagare trakasseras av annan arbetstagare

- en arbetstagare trakasseras av en student<sup>1</sup>

Universitetet har enligt diskrimineringslagen en skyldighet att starta en inledande utredning, även om ingen formell anmälan har inlämnats. Om utredningen visar på förekomsten av trakasserier eller sexuella trakasserier har universitetet en skyldighet att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Endast i de fall där det inte råder någon tvekan om att några trakasserier inte förekommit kan universitetet avstå från vidare utredningsåtgärder.

Utebliven utredning eller åtgärd i sådana ärenden som omfattas av diskrimineringslagen kan leda till skadestånd för universitetet.

## Åtgärder

En arbetstagare som upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier ska i första hand vända sig till sin närmaste chef. En student i samma situation kan vända sig till prefekten/motsvarande vid sin institution, någon annan anställd vid institutionen eller till någon av studentkårerna. En anställd som får kännedom om trakasserier eller sexuella trakasserier mot en student ska omgående informera prefekten/motsvarande vid studentens institution om fallet.

I en situation då en arbetstagare upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av sin närmaste chef ska han eller hon vända sig till chefens överordnade. Övriga insatser beskrivs under rubriken stöd.

En student eller anställd kan välja att anmäla trakasserier eller sexuella trakasserier till Rektor.

Den chef/prefekt/motsvarande som får kännedom om ett eventuellt fall av trakasserier eller sexuella trakasserier inom sitt ansvarsområde ska utan dröjsmål och med stöd av personalavdelningens enhet för lika villkor göra en inledande utredning kring omständigheterna. Avsikten med den inledande utredningen är bland annat att undersöka möjligheten att hantera det aktuella fallet lokalt. Ett ärende som inte kan hanteras lokalt, kan av den utsatta parten och vid behov med stöd av berörd chef/prefekt/motsvarande anmälas till Rektor för beslut om utredning. Den ansvariga chefen/prefekten/motsvarande ska vid behov stödja den utsatta parten att anmäla sitt ärende till Rektor. Överlämnande av ett ärende ska alltid godkännas av den som upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier.

En utredning leds av juridiska avdelningen på uppdrag av Rektor. Utredning genomförs utifrån handläggningsordningen för utredning av trakasseriärenden. Efter genomförd utredning fattar Rektor beslut i ärendet.

---

<sup>1</sup> Denna situation omfattas inte av diskrimineringslagen men däremot av högskoleförordningen 10 kap. 1 § 4 p. Uppsala universitet har valt att utreda och vid behov åtgärda denna typ av trakasserier utifrån angivna riktlinjer i detta dokument.

## Anmälan och registrering

Det finns inga formella krav på hur en anmälan ska utformas. För att underlätta utredningen är det dock önskvärt att anmälan innehåller namnuppgifter på berörda parter, en beskrivning av händelseförloppet samt ange om den anmälda anklagas för sexuella trakasserier eller trakasserier pga. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och/eller ålder. Av beskrivningen bör tydligt framgå när, i vilket sammanhang och på vilket sätt trakasserier eller sexuella trakasserier har ägt rum och av vem/vilka.

Först då en skriftlig anmälan har kommit in eller då en muntlig anmälan har antecknats och godkänts av anmälaren kan Rektor besluta om en utredning av ärendet. Sådana inkomna eller upprättade handlingar är offentliga. Att handlingarna är offentliga innebär att allmänheten kan få ta del av dessa under förutsättning att det inte finns en särskild sekretessgrund som gör att informationen inte får lämnas ut. Offentliga handlingar ska diarieföras. Det är viktigt att dessa handlingar upprättas med en för ändamålet god kvalitet.

### *Anonyma fall*

En utredning med eventuella påföljder för den eller de personer som utpekats för trakasserier eller sexuella trakasserier kan inte inledas om den arbetstagare eller student som upplever sig vara utsatt önskar vara anonym. Däremot kan universitetet vidta generella åtgärder av förebyggande karaktär. Detta kan endast ske i samråd med berörd chef/prefekt/motsvarande.

## Stöd

Alla parter som berörs av ett trakasserierärende kan såväl under inledande åtgärder som under ett eventuellt utredningsarbete söka stöd från följande stödfunktioner.

Arbetstagare	Student	Arbetsgivare
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fackligt ombud</li> <li>• Skyddsombud</li> <li>• Företagshälsovård</li> <li>• Personalavdelningen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studentkårerna</li> <li>• Studenthälsan</li> <li>• Uppsala studentkårs jämlikhetsansvarig</li> <li>• Personalavdelningen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalavdelningen</li> <li>• Juridiska avdelningen</li> <li>• Studerandebyrån</li> <li>• Företagshälsovård</li> </ul>

## Beslut om åtgärder

Efter slutlig föredragning beslutar Rektor om eventuella åtgärder i ärendet. Då utredningen inte ger grund för att besluta om åtgärder mot någon enskild kan utredningen ändå ge underlag för generella åtgärder för att komma tillrätta med problem i den verksamhet som berörs av ärendet. Exempel på sådana åtgärder är information om diskrimineringslagen, universitetets styrdokument och arbete med att skapa lika villkor för anställda och studenter, utbildningsinsatser i praktiskt arbete mot diskriminering, etc.

Rektor kan besluta om att:

- a) avsluta ärendet utan åtgärd mot enskild.
- b) hänskjuta ärendet till universitetets personalansvarsnämnd eller statens ansvarsnämnd om det rör sig om en anställd som blivit anmäld för trakasserier eller sexuella trakasserier.
- c) hänskjuta ärendet till disciplinnämnden, om det rör sig om en student som blivit anmäld.
- d) och/eller göra en polisanmälan, oavsett om det rör sig om en anställd eller student som blivit anmäld för trakasserier eller sexuella trakasserier.