



Dokumentnamn Riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student enligt Diskrimineringslagen (2008:567)		
Beslutsdatum 2011-09-12	Beslutsfattare Rektor	Diarienummer SLU.ua.Fe.2011.2.1-2909
Handläggare Paulina Syrén	Ansvarig avdelning/kansli JEP	Dokumenttyp Riktlinjer
Sakområde Likabehandling	Expedierat/publicerat på webben 2011-09-13	Träder i kraft den 2011-09-12
Reviderad den	Giltig t.o.m. datum Tills vidare	Bör uppdateras före 2016-09-12
Ersätter dokument som upphävs (dokumentnamn/diarienummer/beslutsdatum) Rektors beslut av den 20 december 2004, § 270/04, med Handläggningsrutiner vid misstanke om trakasserier av student enligt 4 och 6 §§ lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, Dnr SLU ua.11.13-3973/04		

Bilaga till rektors beslut den 12 september 2011

Riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student enligt Diskrimineringslagen (2008:567)

1. Aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud

Sju olika diskrimineringsgrunder

Diskrimineringslagen (se även avsnitt 3) ska motverka diskriminering på grund av:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionshinder
- sexuell läggning
- ålder

Trakasserier är ett icke önskvärt beteende som kränker en student. Det kan bland annat vara att man använder sig av förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar av till exempel "kvinnliga", "homosexuella" eller "bosniska" egenskaper. Det kan också handla om att någon blir kallad "blatte", "mongo", "fjolla", "hora", eller liknande. Det kan även vara fråga om ignorerande, utfrysning eller att någon visslar, stirrar eller gör kränkande gester och det har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur, s.k. sexuella trakasserier. Det kan handla om beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar eller bilder som är sexuellt anspelade. Det kan också

handla om sexuell jargong. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna.¹

Det gemensamma för trakasserier är att de gör att en student känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad. Trakasserier är ett beteende som är ovälkommet. Det är den som blivit utsatt för trakasserier som avgör vad som är kränkande. Samma beteende kan alltså uppfattas som trakasserier av en student medan en annan student inte alls behöver bli illa berörd.

SLU:s kommentar

Utbildningsanordnaren – SLU – ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för diskriminering eller trakasserier. I de fall SLU fått kännedom om att en student eller en sökande anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är SLU 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. Nedanstående riktlinjer är en precisering av vad som gäller inom SLU.

Se även SLU:s Lika villkorsarbete (<https://internt.slu.se/sv/utbildning-forskning-foma/utbildning-pa-grund-och-avancerad-niva/studentstod-och-kontakter/likabehandling/>).

Riktlinjer inom SLU

En student som anser sig trakasserad kan i första hand vända sig till den studierektor (motsvarande) som närmast har ansvar för de studier som studenten bedriver. Studierektorn har tystnadsplikt enligt OSL² 23 kap. 5 § för uppgift om studentens personliga förhållanden. Studierektorn ska om studenten begär det, överlämna ärendet till berörd prefekt (motsvarande). Studierektorn ska alltid fråga studenten om saken ska föras vidare till prefekten samt informera om diskrimineringslagens innehåll.

En student kan även vända sig till studievägledningen för att få råd och stöd. Studievägledningen har möjlighet att ta emot en anmälan och föra ärendet vidare på lämpligt sätt.

En student kan vidare vända sig direkt till prefekten (motsvarande). Prefekten ska, efter hörande av studenten och den som anges ha trakasserat denne, ta ställning till om det rör sig om en enklare konflikt som kan lösas omedelbart vid institutionen eller inte. Ärendet ska dokumenteras. Om prefekten finner att det inte rör sig om ett enklare problem ska prefekten anmäla saken till chefsjuristen samt överlämna den information som framkommit. Prefekten kan rådgöra med chefsjuristen huruvida det rör sig om ett enklare problem eller inte.

För det fall en prefekt på något sätt är inblandad i misstanke om trakasserier ska studierektor anmäla saken direkt till chefsjuristen för utredning.

¹ Se diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se.

² Lagen (2009:400) om offentlighet och sekretess.

En student som anser sig trakasserad av personal inom biblioteket, universitetsdjursjukhuset eller universitetsadministrationen kan vända sig till chefen för den berörda avdelningen (motsvarande). Avdelningschefen ska vidta samma åtgärder som prefekten.

En student kan även själv vända sig direkt till chefsjuristen för anmälan.

Diskrimineringslagen gäller även under praktik (motsvarande) och i kontakt med externa handledare. En student som anser sig trakasserad under sådan utbildning uppmanas att anmäla detta både till chefsjuristen och till chefen för den praktikplats (motsvarande) där studenten befinner sig.

Får en anställd vid SLU kännedom om att en student anser sig trakasserad ska detta anmälas till prefekt (motsvarande) eller till chefsjuristen. Personal med tystnadsplikt har inte skyldighet att anmäla misstankar om trakasserier men ska i sitt arbete informera studenten om att han/hon har möjlighet att göra en anmälan. Personer som har tystnadsplikt är i första hand studierektorer, studievägledare och personalkonsulenter om det avser frågor som rör studentens personliga förhållanden.

2. Anmälan om trakasserier till chefsjuristen

Riktlinjer inom SLU

Anmälan till chefsjuristen ska vara skriftlig. Om det föreligger hinder mot detta ska chefsjuristen omedelbart nedteckna den muntliga anmälan. Förekommer en prefekt (motsvarande) i anmälan ska fakultetens dekanus informeras och i annat fall ska prefekten där studenten bedriver sina studier informeras. Anmälan från en anställd får inte ske anonymt.

En fullständig utredning ska alltid göras när en anmälan kommer till chefsjuristen.

Om chefsjuristen på annat sätt än genom anmälan, t.ex. genom anonyma uppgifter, får reda på om en eventuell misstanke om trakasserier ska chefsjuristen på eget initiativ vidta omedelbara åtgärder för att om möjligt utreda om det föreligger substans bakom misstanken och om någon avser att inge en anmälan. Sådant initiativ ska läggas upp som ett eget ärende och uppkommer ingen anmälan efter en sådan utredning ska ärendet avskrivas.

Om utredningen visar på att det finns en rimlig orsak till misstanke om att trakasserier har förekommit kan utredningen resultera i en anmälan till disciplinnämnden, till personalansvarsnämnden eller till rektor - för prövning om anmälan ska vidare till statens ansvarsnämnd. Chefsjuristen kan även ge förslag på andra åtgärder med anledning av vad som framkommer av utredningen.

Om utredningen visar att det inte finns någon rimlig orsak till misstanke om att trakasserier har förekommit ska ärendet avskrivas. Ärendet ska också avskrivas om det visserligen finns rimlig orsak att misstänka att det har förekommit trakasserier men att de har varit av mycket obetydlig karaktär eller om det finns andra relevanta omständigheter, såsom att den

som ansett sig trakasserad återtagit sin anmälan eller inte medverkar till sakens utredning. Återtagande av anmälan är dock aldrig i sig ett tillräckligt skäl att avskriva ärendet.

3. Diskrimineringslagen (2008:567)

Exempel på diskriminering:³

- Om du inte får fortsätta med dina studier efter studieuppehåll och det har samband med din graviditet.
- Om en lärare trakasserar dig och det har samband med att du är transvestit.
- Om en högskola alltid har tentor under dina religiösa högtider.
- Om du inte får vara med i undervisningen för att du har ADHD.
- Om en lärare tafsar på dig.
- Om ett studieförbund inte antar dig till en kurs och det har samband med att du har en synskada.
- Om läraren på en kurs ständigt vänder sig till dig som öppet bisexuell med kommentarer som ”bisexuella är lite veliga, eller hur?”.

Diskrimineringslagen ger möjlighet till diskrimineringsersättning, denna ersättning ska både vara en ersättning för den kränkning som diskrimineringen innebär och samtidigt avskräcka från diskriminering.

För den som blivit utsatt för diskriminering före den 1 januari 2009, då diskrimineringslagen trädde i kraft, gäller de tidigare upphävda lagarna.⁴

Enligt diskrimineringslagen (2008:567)

”1 kap. 1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

2 kap. 5 § 1 st. Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

2 kap. 7 § 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

³ Se diskrimineringsombudsmannens hemsida www.do.se.

⁴ Genom diskrimineringslagens ikraftträdande upphävdes jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, **lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan**, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren 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.

3 kap. 14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§.

3 kap. 15 § En utbildningsanordnare ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier.”

Enligt lagen (2009:400) om offentlighet och sekretess (OSL)

”**23 kap. 5 § 1 st.** Sekretess gäller i annan utbildningsverksamhet än sådan som anges i 1 och 3 §§ för uppgift som hänför sig till psykologisk undersökning eller behandling och för uppgift om en enskilds personliga förhållanden hos psykolog, kurator eller hos studie- och yrkesvägledningen, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men.

3 st. För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst sjuttio år.”

Sändlista

Riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student enligt Diskrimineringslagen

Beslut

Rektor beslutar:

att fastställa Riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student enligt Diskrimineringslagen (2008:567) enligt bilaga till detta beslut, samt

att upphäva rektors beslut av den 20 december 2004, med Handläggningsrutiner vid misstanke om trakasserier av student enligt 4 och 6 §§ lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan, dnr SLU ua. 11.13-3973/04.

Redogörelse för ärendet

Bestämmelser om diskriminering återfinns i Diskrimineringslagen (2008:567) som trädde i kraft den 1 januari 2009. Tidigare var den svenska lagstiftningen mot diskriminering uppdelad på flera lagar⁵ och skyddet mot diskriminering var olika långtgående beroende på vilken diskrimineringsgrund det handlade om. I och med Diskrimineringslagen sammanfördes de tidigare lagarna till en och samma lag. Två nya diskrimineringsgrunder infördes också⁶: ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.

⁵ Genom den nya Diskrimineringslagen upphävdes jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder, lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, **lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan**, lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering, och lagen (2006:67) om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever.

⁶ I den nya lagen finns således sju diskrimineringsgrunder. Tidigare fanns det fem diskrimineringsgrunder som användes i de civilrättsliga

De upphävda lagarna gäller fortfarande i fråga om diskriminering och repressalier som ägt rum före ikraftträdandet. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilade på flera ombudsmän fullgörs nu av Diskrimineringsombudsmannen. De uppgifter som enligt de upphävda lagarna vilade på Jämställdhetsnämnden eller Nämnden mot diskriminering fullgörs nu av Nämnden mot diskriminering.

Diskrimineringsombudsmannen ersätter de tidigare ombudsmännen mot diskriminering (DO, JämO, HomO, HO) och utreder bland annat anmälningar om diskriminering och trakasserier, liksom granskar hur arbetsgivare, högskolor och skolor lever upp till diskrimineringslagens krav på åtgärder för att förebygga diskriminering.

Motiv till beslut

Beslutet är en anpassning av universitetets regelverk inom området till de förhållanden och den terminologi som gäller sedan Diskrimineringslagen trädde i kraft.

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Lisa Sennerby Forsse efter föredragning av jurist Paulina Syrén och i närvaro av universitetsdirektör Ulf Heyman. I ärendets beredning har även akademisekreterare Sune Lindh deltagit.

Lisa Sennerby Forsse

Paulina Syrén

Sändlista

Dekanerna
Prefekterna
Avdelningschefer (motsv.) inom
universitetsadministrationen
Personalchefen
Chefsjuristen

diskrimineringslagarna: kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning.

Kopia för kännedom

Chefen för universitetsdjursjukhuset
Överbibliotekarien
Sekreteraren i GUR