

Diskriminering och kränkande särbehandling – riktlinjer för medarbetare och studenter vid Örebro universitet

Styrdokument Örebro universitet

Kategori: Riktlinjer

Ärendenummer: ORU 2024/00810

Beslutsfattare: Rektor

Senast ändrad: 2024-02-13

Fastställd: 2021-12-14

Dokumentansvarig: Ledningsstaben



Innehåll

Vad är diskriminering och kränkande särbehandling?	3
Universitetets värdegrund och dokumentets omfattning.....	3
Varför anmäla upplevelser av diskriminering och kränkande särbehandling?	4
Möjliga disciplinära åtgärder vid fastställd diskriminering eller kränkande särbehandling?	4
För studenter.....	4
För medarbetare	5
Hur du anmäler upplevd diskriminering eller kränkande särbehandling	5
Som student på Örebro universitet.....	5
Som student på praktik eller verksamhetsförlagd utbildning.....	5
Som medarbetare på Örebro universitet	6
Som doktorand på Örebro universitet.....	6
Ärendehanteringsgång för utredning av diskriminering eller kränkande särbehandling	6
Start av utredning och utredningens innehåll	6
Åtgärder och avslut	7
Om repressalier sker	8
Diarieföring.....	8
Bilaga 1 – Diskrimineringsgrunder och former	9
Bilaga 2 – Beslutsgång för utredning	10

Vad är diskriminering och kränkande särbehandling?

Förbudet att diskriminera regleras i diskrimineringslagen. Diskriminering beskrivs som när en person missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon diskrimineringsgrund och leder till skada, nackdel eller obehag. Diskriminering kan ske utifrån sju diskrimineringsgrunder vilka är kön, könsidentitet eller uttryck, religion, funktionsnedsättning, ålder, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning.

Olika sätt som diskriminering kan ske beskrivs i diskrimineringslagen som diskrimineringsformer. De sex aktuella diskrimineringsformerna är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Diskriminering kan enligt diskrimineringslagen ske både direkt och indirekt, genom tydliga missgynnanden eller missgynnanden som antas vara neutrala. Bristande tillgänglighet innefattar missgynnandet av en person med en funktionsnedsättning och instruktioner att diskriminera kan exempelvis innebära en order eller instruktion att diskriminera, givet från en person till en annan person som är i beroendeställning.

Trakasserier är agerande som kränker en persons värdighet och har koppling till diskrimineringsgrunderna. Sexuella trakasserier är kränkande handlingar av sexuell natur. Repressalier, hämndbeteenden, när en individ har påtalat diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier är också det förbjudet.

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs. Kränkande särbehandling innefattar otrevliga eller negativt präglade handlingar som riktas mot en eller flera personer på ett kränkande sätt men utan koppling till diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel vara utfrysning eller mobbning. Det är skillnad på upplevda orättvisor, konflikter, meningsskiljaktigheter och diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling (se bilaga 1 för mer information och exempel).

Den som utsätter en annan person för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling måste förstå hur agerandet upplevs för att det ska anses vara trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att den som upplever sig utsatt klargör för den eller de som utsätter att beteendet är oönskat. Vid allvarliga eller tydliga fall, där det är uppenbart att beteendet är ovälkommet, behövs inget påpekande från den som känner sig utsatt.

Universitetets värdegrund och dokumentets omfattning

Örebro universitet agerar utifrån den statliga värdegrunden och universitetets vision som framhåller att miljön på universitetet ska präglas av jämställdhet, öppenhet, tillit och respekt. Örebro universitet ska vara fritt från alla former av diskriminering vilket vidare beskrivs i universitetets *Policy för en god arbets- och studiemiljö*.

All personal och alla studenter har en skyldighet som innefattar att inte utsätta någon annan för diskriminering eller kränkande särbehandling samt att säga ifrån och uppmärksamma sådana händelser och därmed verka för en sund studie- och arbetsmiljö.

Arbetet med jämställdhet och lika villkor är därtill en viktig del i arbetet för social hållbarhet och förverkligande av Agenda 2030 och finns på detaljerad nivå framskrivet i universitetets *Inriktning och handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor på Örebro universitet 2023–2025*.

De aktuella riktlinjerna omfattar hela lärosätet och berör samtliga medarbetare och studenter. Riktlinjerna ger information om Örebro universitets värdegrund och hur medarbetare och studenter ska agera om de utsätts för eller bevittnar diskriminering eller kränkande särbehandling.

Hur ansvarig prefekt och chef ska utreda anmälningar, samt tillgång till stödfunktioner, beskrivs nedan i ärendehanteringsgången vid utredning.

Revidering av riktlinjerna ska ske årligen i samband med arbetet med aktiva åtgärder och i-samverkan med fackliga organisationer samt studentföreträdare.

Varför anmäla upplevelser av diskriminering och kränkande särbehandling

Örebro universitet ska vara en arbets- och studieplats fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Universitetet har rutiner för att arbeta förebyggande och främjande men ibland händer det ändå att personer upplever utsatthet. Vid händelser där en anmälare vill vara anonym har ansvariga chefer och prefekter svårt att vidta annat än generella förebyggande insatser. Det är dock viktigt att vara medveten om att en inkommen anmälan blir en allmän handling som kan begäras ut. Vid begäran av utlämnande av en allmän handling görs alltid en sekretessprövning.

Möjliga disciplinära åtgärder vid fastställd diskriminering eller kränkande särbehandling

Om diskriminering eller kränkande särbehandling har förekommit ska åtgärder vidtas som förhindrar att detta fortlöper. I det fall en utredning visar att en medarbetare eller student trakasserat, diskriminerat eller kränkt kan åtgärder och/eller sanktioner bli aktuella.

För studenter

Syftet med en utredning av diskriminering eller kränkande särbehandling, och åtgärder utifrån den aktuella händelsen, är att försäkra att det trakasserande eller kränkande beteendet upphör och inte upprepas. Vid allvarliga fall, kan studenter, som efter utredning fastställs ha diskriminerat eller utsatt en av universitets medarbetare eller studenter för kränkningar anmälas till disciplinnämnden där konsekvensen kan bli varning eller avstängning från studierna upp till sex månader med stöd av reglerna i 10 kap. 1–10 §§ högskoleförordningen (1993:100). En student som blir avstängd får inte delta i undervisning, prov, eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen vid högskolan. Vid brott kan studenten bli avskild från studier via Högskolans Avskiljandenämnd (HAN). Avskiljandet avser i sådana fall studier vid alla lärosäten i Sverige eller från vissa utbildningar.

För medarbetare

Syftet med en utredning av diskriminering eller kränkande särbehandling, och åtgärder utifrån den aktuella händelsen, är att försäkra att det diskriminerande, trakasserande eller kränkande beteendet upphör och inte upprepas. Vid allvarliga fall, kan medarbetare, som efter utredning fastställs ha diskriminerat, trakasserat eller utsatt en av universitets medarbetare eller studenter för kränkningar, anmälas till personalansvarsnämnden vid lärosätet.

Personalansvarsnämnden kan besluta om varning, löneavdrag eller skiljande från anställning med stöd av 25 § myndighetsförordningen (2007:515). För en del kategorier av personal ska liknande ärenden i stället anmälas till Statens ansvarsnämnd. Statens ansvarsnämnd kan besluta om varning eller skiljande från anställning enligt 34 § lagen om offentlig anställning (1994:260) samt förordningen med instruktion för Statens ansvarsnämnd (2007:831).

Hur du anmäler upplevd diskriminering eller kränkande särbehandling

Som student på Örebro universitet

En student som känner sig utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling rekommenderas att anmäla detta via webbformulär på sidan Studenttjänster. Via webbformulärets obligatoriska frågor beskriver studenten upplevelsen. Anmälan går till registrator, registreras i universitetets dokumenthanteringssystem, och når efter det prefekt som ansvarar för utredningen. Om det är prefekt som anses ha utsatt studenten behöver annan neutral part ansvara för utredningen. En student som har bevittnat diskriminering eller kränkande särbehandling ska kontakta utsatt persons prefekt och informera om den bevittnade händelsen.

Utsatt och anmäld ska alltid erbjudas stöd via studenthälsan/företagshälsovården under utredningens gång. Information om möjligheten till stöd ges av prefekt. Att delta i samtalsstödet är frivilligt och upp till den enskilde individen.

Som student på praktik och verksamhetsförlagd utbildning

Enligt diskrimineringslagen är praktikanter att likställa med arbetstagare på praktikplatsen/platsen för verksamhetsförlagd utbildning. Det innebär att arbetsplatsens rutiner för hantering av ovanstående blir gällande och att närmast ansvarig på den arbetsplatsen har arbetsmiljöansvar för studenten. Studentens handledare på arbetsplatsen blir förste kontaktperson för studenten om hen upplever sig utsatt. Det är viktigt att studenten också anmäler sin upplevelse via webbformuläret på sidan Studenttjänster så att ansvarig prefekt kan samarbeta med arbetsplatsen i ärendet.

Om studenten upplever att det är svårt att lyfta händelsen med arbetsplatsen kan studenten kontakta studentombud för stöttning. Studenten ska också erbjudas möjlighet till stöd för sina fortsatta studier om behov finns, t.ex. genom kontakt med studentombud och studenthälsa. Universitetet har ett ansvar att vidta åtgärder vid risk för fortsatta trakasserier, en sådan åtgärd är till exempel att stötta studenten i byte av praktikplats.

Som medarbetare på Örebro universitet

En medarbetare som känner sig utsatt för diskriminering eller kränkande särbehandling rekommenderas att anmäla detta via webbformulär på Inforum. Via webbformulärets obligatoriska frågor beskriver medarbetaren upplevelsen. Anmälan går till registrator, registreras i universitetets dokumenthanteringssystem och når efter det medarbetarens närmaste chef som ansvarar för utredningen. Om det är chefen som anses ha utsatt medarbetaren behöver annan neutral part ansvara för utredningen. En medarbetare som har bevittnat diskriminering eller kränkande särbehandling ska kontakta utsatt persons chef och informera om den bevittnade händelsen.

Utsatt och anmäld ska alltid erbjudas stöd via företagshälsovården eller studenthälsan. Information om möjligheten till stöd via företagshälsovården ges av chef. Att delta i samtalsstödet är frivilligt och upp till den enskilde individen.

Som doktorand på Örebro universitet

Doktorander anställda vid Örebro universitet omfattas som arbetstagare av diskrimineringsförbuden i arbetslivet och faller under kategorin medarbetare. Doktoranderna följer därmed rutinerna under rubriken medarbetare. Doktorander som inte är anställda av universitetet räknas som studenter och följer rutinerna under rubriken studenter.

Ärendehanteringsgång för utredning av diskriminering eller kränkande särbehandling

Start av utredning och utredningens innehåll

Efter att prefekt/chef (eller annan person via delegation) fått kännedom om en händelse behöver utredning skyndsamt inledas (med skyndsamt avses i diskrimineringslagen att inledande samtal ska ske utan dröjsmål, det vill säga inom en till två dagar).

Vid utredningens start behöver prefekt/chef ta kontakt med den som upplevt sig utsatt och den som upplevt ha utsatt och ta in information om ärendet och ställa frågor om vad som skett. Om det finns vittnen är det värdefullt att tala med dessa och om det finns underlag i form av kommunikation eller bilder är det också viktigt att ta del av det underlaget.

Prefekt/chef kan ta stöttning av jurist som enskilt eller tillsammans med verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet (rörande studenter) eller jurist och HR-strateg (rörande medarbetare), gör en bedömning av ärendet. Bedömningen har för avsikt att avgöra om ärendet rör diskriminering eller kränkande särbehandling.

Syftet med en utredning är att få tillräcklig information om situationen och huruvida diskriminering eller kränkande särbehandling har skett. Utredningen behöver också bedöma vilka åtgärder som ska genomföras för att få diskriminering eller kränkande särbehandling att upphöra eller förebygga att de upprepas. Vilka åtgärder som lämpar sig kan variera mellan fakulteter och institutioner/verksamheter samt variera utifrån aktuell händelse.

Om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling inte kan bekräftas kan lärosätet ändå vidta lämpliga förebyggande åtgärder t.ex. en kartläggning av arbetsmiljön. Det kan till exempel handla om otydlighet i roller/ansvar, bristande dialog om etik och värdegrund, eller hög- eller låg arbetsbelastning etc.

Efter att bedömning av ärendet har skett kontaktar prefekt/chef den som upplevt sig utsatt och den som upplevt ha utsatts för att informera om bedömningen samt om vilka åtgärder som lämpligen kan tas för att diskrimineringen eller den kränkande behandlingen ska upphöra eller för att förebygga att liknande händelser sker i framtiden.

I regel är det prefekt eller chef som ansvarar för utredning. Vid mer allvarliga händelser, så som vid misshandel, våldtäkt, grova hot eller andra händelser där exempelvis polis blir inkopplad, sker utredningen centralt med ett antal samlade funktioner som kan stötta prefekt och chef. Tänk på att kontakta säkerhetsansvarig i ärenden där polisanmälan är aktuell, exempelvis vid grövre trakasserier eller sexuella trakasserier eller där det förekommer hot och våld. Studenthälsan och företagshälsovården kan alltid kontaktas om detta önskas, för både den som upplevt sig utsatt och den som ansetts ha utsatt.

Åtgärder och avslut

De åtgärder som sätts in följs upp via samtal med den som upplevt sig utsatt och den som upplevts ha utsatt för att säkerställa att diskriminering eller kränkande särbehandling upphört och att repressalier inte sker. Om åtgärderna ger resultat avslutas ärendet och diarieförs av ansvarig i samråd med registrator. Även eventuell handlingsplan diarieförs. Uppföljningen ska genomföras inom två månader från beslutet, dokumenteras skriftligt, diarieförs och läggas i akten.

Åtgärder i ärendet kan exempelvis innebära:

- att ärendet avslutas utan vidare åtgärder då diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling inte kan bevisas eller att händelsen inte faller inom aktuell lagstiftning
- att ärendet avslutas utan vidare åtgärder då trakasserier/kränkande särbehandling kan antas ha upphört och inte kommer att upprepas
- att åtgärdsplan för det enskilda ärendet omedelbart ska upprättas och åtgärder omedelbart vidtas av berörd prefekt eller annan ansvarig, så att missförhållandena genom föreslagna åtgärder kan antas genast upphöra och inte upprepas
- att ärendet ska överlämnas till disciplinnämnd för arbetsrättslig åtgärd gentemot en enskild.

Detta innebär att prefekt/chef behöver dokumentera åtgärderna i ärendet, vilket sker i ärendehanteringssystemet Public360. Prefekt/chef ska vidare följa upp dessa åtgärder samt dokumentera uppföljningen tillsammans med eventuell handlingsplan. Ärendet ska i sin helhet dokumenteras skriftligt och innehålla beslut om huruvida diskriminering eller kränkande särbehandling förekommit och vilka åtgärder som planerats. Den som upplevt sig utsatt och de som upplevts ha utsatt ska kunna ta del av den skriftliga dokumentationen.

Om repressalier sker

Vid förekomst av repressalier startas en ny utredning. Prefekt informerar då både den som upplevt sig utsatt och den som upplevts ha utsatt om att utredning på nytt startas i enlighet med aktuella riktlinjer. Samma ärendehantering som vid ordinarie utredning initieras.

Diarieföring

Förvaltningslagen (2017:900) och offentlighet- och sekretesslagens (2009:400) bestämmelser kring diarieföring ska beaktas och en skriftlig dokumentation avseende bland annat tjänsteanteckningar, kommunikering och beslut måste ske. Det innebär att betydande delar av utredningsarbetet kommer att genomföras under offentlig insyn. Handlingarna i diariet är allmänna, vilket innebär att de kan begäras ut. Om handlingarna begärs ut görs en sekretessprövning i enlighet med offentlighets- och sekretesslagen.

Bilaga 1: Diskrimineringsgrunder och former

Diskrimineringsgrunder	Definition	Exempel
	<ul style="list-style-type: none"> • Kön 	Kvinna, man eller de som ändrar/ändrat könstillhörighet
	<ul style="list-style-type: none"> • Könsidentitet eller uttryck 	Personers mentala eller självupplevda könsbild
	<ul style="list-style-type: none"> • Etnisk tillhörighet 	Nationellt/etniskt ursprung, hudfärg eller liknande förhållande
	<ul style="list-style-type: none"> • Religion eller annan trosuppfattning 	Religiös åskådning (ex. hinduism), trosuppfattning (ex. ateism)
	<ul style="list-style-type: none"> • Funktionsnedsättning 	Varaktiga fysiska, psykiska, begåvningsmässiga begränsningar
	<ul style="list-style-type: none"> • Sexuell läggning 	Homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning
	<ul style="list-style-type: none"> • Ålder 	Uppnådd levnadslängd
Direkt diskriminering	Någon missgynnas eller behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet/kränkningen har samband med någon diskrimineringsgrund och leder till skada, nackdel eller obehag	Diskriminerande handlingar kräver en maktposition, ex. chef mot medarbetare eller lärare mot student. Om denna maktposition inte finns definieras handlingen som trakasserier
Indirekt diskriminering	Person missgynnas av bestämmelse som framstår som neutralt men som missgynnar personer med samband med någon diskrimineringsgrund	Ex. klädkoder som missgynnar personer med huvudbonad om syftet med regeln inte är berättigat, befogat och godtagbart
Instruktion att diskriminera	Order/instruktioner om att diskriminera utifrån direkt eller indirekt diskriminering, trakasserier eller sexuella trakasserier och som lämnas åt en person som står i lydnads- eller beroendeförhållande	Instruktioner att välja bort arbetsansökningar utifrån exempelvis kandidaters etnicitet
Trakasserier	Kränkter en medarbetares, students eller arbetssökandes värdighet och som har samband med någon diskrimineringsgrund	Förlöjligande kommentarer om klädsel, utseende, tal eller beteende som är att hänföra till någon diskrimineringsgrund
Sexuella trakasserier	Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Enligt den drabbade ska det vara ett oönskat beteende eller handling	Ord, handlingar, beteenden av sexuellt slag, fysiskt uppträdande av sexuell natur, oönskad fysisk kontakt
Bristande tillgänglighet	Person med funktionsnedsättning missgynnas utifrån jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning	Stöd, information eller kommunikation samt fysisk miljö
Repressalier	När chef vidtar åtgärder mot en medarbetare eller kursledare/lärare gentemot student som har karaktär av bestraffning eller hämnd	Försämrade arbetsvillkor-/ förhållanden, orimlig arbetsbelastning, fråntagande av arbetsuppgift
Kränkande särbehandling <i>AFS 2001:1 & AFS 2015:4)</i>	Kränkande särbehandling är otrevliga eller negativt präglade handlingar som riktas mot en eller flera personer på ett kränkande sätt	Osynliggörande, utfrysning, förtal, undanhållande av information, mobbing

Bilaga 2: Beslutsgång för utredning



