

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: 2025-03-11

Fastställd: 2021-12-14

Dokumentansvarig: Ledningsstaben



Innehåll

Vad är diskriminering och kränkande särbehandling?	3
Universitetets värdegrund och dokumentets omfattning	3
Varför anmäla och utreda 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
Att anmäla anonymt	6
Ärendehanteringsgång för utredning av diskriminering eller kränkande särbehandling	7
Start av utredning och utredningens innehåll	7
Åtgärder och avslut	8
Om repressalier sker	8
Diarieföring	8
Bilaga 1 – Diskrimineringsgrunder och former	10
Bilaga 2 – Beslutsgång för utredning	11

Vad är diskriminering och kränkande särbehandling?

Förbudet att diskriminera regleras i diskrimineringslagen. Diskriminering är 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 diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller uttryck, religion, funktionsnedsättning, ålder, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning.

De aktuella diskrimineringsformerna, hur diskriminering kan ske, är genom 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 2023:1) och planering och organisering av arbetsmiljöarbetet (AFS 2023:2) 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 exempelvis 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 enligt lagen ska anses vara trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Det kan därför vara avgörande att den som upplever sig utsatt klargör för den eller de som utsätter att beteendet är oönskat. Vid allvarliga eller tydliga fall, där det kan anses uppenbart att beteendet är ovälkommet, behövs inget påpekande från den som känner sig utsatt.

Universitetets värdegrund och dokumentets omfattning

Örebro universitet omfattas av den statliga värdegrunden, samt förhåller sig till, 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 hur medarbetare och studenter ska agera om de utsätts för eller bevittnar diskriminering eller kränkande särbehandling. Revidering av riktlinjerna sker årligen.

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

Varför anmäla och utreda upplevelser av diskriminering och kränkande särbehandling?

Örebro universitet ska vara en arbets- och studieplats fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Att anmäla och utreda diskriminering och kränkande särbehandling är nödvändigt för att säkerställa arbets- och studiemiljön. Universitetet har en utredningsplikt och ska vid kännedom utreda potentiell diskriminering eller kränkande särbehandling. Utredningsplikten innefattar inte endast situationer som den utsatta vill anmäla utan träder även i kraft när en person fått kännedom om en händelse. Detta innefattar all personal på universitetet som, om de får information eller bevittnar diskriminering eller kränkande särbehandling, behöver informera chef eller prefekt.

Vid händelser där en anmälare vill vara anonym för den som anmäls behöver universitetet fortfarande agera och vidta utredningsåtgärder men det kan innebära att det blir svårt för ansvariga chefer och prefekter att bedöma de situationer som beskrivits och det kan resultera i att universitetet endast kan vidta generella förebyggande insatser. Det är 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 blivit trakasserad, diskriminerad 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 diskriminerats eller utsatts 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. I vissa fall kan studenten även bli avskild från studierna efter en anmälan och prövning av Högskolans avskiljandenämnd (HAN). Detta kan ske vid allvarligare brottslighet, psykisk störning eller missbruk. Avskiljandet kan innebära att studenten blir avskild vid Örebro universitet men även vid andra lärosäten i landet, beroende på beslutet i ärendet.

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 disciplinansvar, åtalsanmälan, avstängning, samt skiljande från anställningen 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. Lärare eller ämnesansvarig kan hjälpa studenten att få kontakt och vidarebefordra informationen.

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

Som student på praktik och verksamhetsförlagd utbildning

Enligt diskrimineringslagen är praktikanter/VFU-studenter att likställas 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.

Kursansvarig på universitetet och studentens handledare på arbetsplatsen blir ofta de första kontaktpersonerna för studenten om hen upplever sig utsatt. Studenten kan också kontakta studentombud för stöttning och ska också erbjudas möjlighet till stöd för sina fortsatta studier om behov finns, t.ex. genom kontakt med studenthälsan. Universitetet

har ett ansvar att utreda och vid behov vidta åtgärder vid risk för fortsatt kränkande särbehandling/diskriminering, en sådan åtgärd är till exempel att stötta studenten i byte av praktik- eller VFU-plats.

Vid händelse av kränkande särbehandling och/eller diskriminering krävs det ett samarbete mellan olika funktioner på VFU-platsen och på universitetet. Eftersom studenter vid lärarutbildningen kan studera vid utbildningsprogram som tillhåller olika fakulteter, institutioner och ämnen fungerar lärarutbildningens kansli som ett sammanhållande stöd för studenter vid VFU. Studenter kan därför vända sig till lärarutbildningens kansli för frågor om VFU.

Det är viktigt att studenten också anmäler sin upplevelse via webbformuläret på sidan Studenttjänster så att ansvarig prefekt, som har utredningsansvar, kan samarbeta med arbetsplatsen i ärendet.

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. Information om möjligheten till stöd via företagshälsovården ges av chef eller prefekt. 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.

Att anmäla anonymt

Örebro universitet uppmanar studenter och personal som upplever diskriminering eller kränkande särbehandling att anmäla detta via webbformuläret på Studenttjänster och Inforum. I webbformuläret ska namn och kontaktuppgifter anges. Om anmälaren vill vara anonym kan det bli svårare för universitetet att bedriva utredningen och fullgöra sina åtaganden. Det kan även uppstå svårigheter i de fall universitetet behöver kompletterande uppgifter från en anmälare men även svårigheter för den som anmälan riktas mot, att rättssäkert ha möjlighet att bemöta anklagelser eller omständigheter enligt anmälan. Av de anledningarna så rekommenderas inte anonyma anmälningar.

Universitetet behöver trots detta fortfarande bedöma och bemöta den information som lämnats från en anonym anmälare. I dessa fall behöver därför chef eller prefekt fortsatt agera på den information som lämnats. Exempelvis kan chef eller prefekt hålla ett samtal

med berörd person som anses ha utsatt för att bedöma tillförlitligheten i uppgifterna som lämnats, vidta åtgärder på gruppnivå så som att på APT arbeta med arbetsmiljön, eller samtala med en studentgrupp om vikten av en god studiemiljö.

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 rimligen ett par dagar, som mest en vecka beroende på omständigheterna, innan en första utredningsåtgärd vidtas.

Skyldigheten att utreda träder i kraft oavsett hur informationen har lämnats till ansvarig chef eller prefekt. Att en person har blivit utsatt behöver dock bekräftas för att utredningen ska kunna gå vidare. Detta innebär att det behöver bekräftas av den som anses ha utsatts att den har upplevt diskriminering eller kränkande särbehandling. Om personen som blivit utsatt inte vill gå vidare och/eller samarbeta i utredningen kan inte chef eller prefekt vidta annat än generella förebyggande åtgärder t.ex. att arbeta med arbetsmiljöfrågor.

Vid utredningens start behöver prefekt/chef ta kontakt med den som upplevt sig utsatt och den som upplevt ha utsatts 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 kontakter 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 grövre trakasserier eller sexuella trakasserier eller där det förekommer hot och våld och där polis blir inkopplad, sker utredningen centralt med ett antal samlade funktioner som kan stötta prefekt och chef. Vid grövre trakasserier eller där det förekommer hot och våld kontaktas säkerhetsavdelningen. 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, diarieföras 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 ny utredning. Prefekt/chef informerar då den som upplevt sig utsatt och den som upplevts ha utsatt om att utredning på nytt startas. 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
	• Kön	Kvinna, man eller de som ändrar/ändrat könstillhörighet
	• Könsidentitet eller uttryck	Persons mentala eller självupplevda könsbild
	• Etnisk tillhörighet	Nationellt/etniskt ursprung, hudfärg eller liknande förhållande
	• Religion eller annan trosuppfattning	Religiös åskådning (ex. hinduism), trosuppfattning (ex. ateism)
	• Funktionsnedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska, begåvningsmässiga begränsningar
	• Sexuell läggning	Homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning
	• 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	Kränker 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, frångående av arbetsuppgift
Kränkande särbehandling AFS 2023:1 & AFS 2023:2	Kränkande särbehandling är otureliga eller negativt präglade handlingar som riktas mot en eller flera personer på ett kränkande sätt	Osynliggörande, utfrysning, förtal, undanhållande av information, mobbning

Bilaga 2: Beslutsgång för utredning



