

Beslutsfattare: Rektor Dokumenttyp: Riktlinjer Giltighetstid: Tillsvidare	Beslutsdatum: 2018-10-15 Träder i kraft: 2018-10-15 Bör uppdateras före: Årlig översyn
Ev. dokument som upphävs: Re-beslut 58-2015, Dnr 491-2015	

Riktlinjer för utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling vid Luleå tekniska universitet

1. Inledning

Luleå tekniska universitet strävar efter en stimulerande arbetsmiljö där samtliga medarbetare och studenter kan känna sig trygga och kan trivas. Universitetet fördömer alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Alla har ett ansvar för att värna om en god arbetsmiljö och bemöta varandra på ett respektfullt sätt. Det kan dock inte uteslutas att diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling trots allt kan förekomma. Universitetets chefer på alla nivåer ska ha tillräckliga kunskaper för att kunna arbeta förebyggande inom området.

Om universitetet får kännedom om att någon, student eller medarbetare anser sig ha blivit utsatt för sådan diskriminering eller trakasserier är universitetet skyldigt att utreda omständigheterna och vidta lämpliga åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden.¹ Enligt diskrimineringslagen har universitetet en skyldighet att starta en utredning på eget initiativ, det vill säga även om ingen formell anmälan inlämnats. Vidare är universitetet i förekommande fall skyldigt att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier och kränkande särbehandling i framtiden.²

2. Riktlinjernas syfte

Syftet med riktlinjerna är att fastställa en tydlig och rättssäker ordning för att utreda och åtgärda diskriminering och annan kränkande särbehandling mot student och medarbetare. De som upplever sig drabbade ska omgående tillhandahållas adekvat stöd.

3. Olika former av diskriminering

Diskrimineringslagen definierar olika former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, bristande tillgänglighet och instruktioner att diskriminera.

¹ Se 1 kap. 1 § diskrimineringslagen (2014:958) samt 2 kap. 3 och 7 §§ samma lag.

² Se AFS 2015:4

Vidare ska alla former av kränkande särbehandling och trakasserier inom universitetet motverkas.

3.1 Direkt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation. Det ska finnas ett samband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna.

Med *missgynnande* avses en handling eller en underlåtenhet som försätter någon i ett sämre läge eller där en behandling kan medföra skada eller nackdel för denne. Allt som är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande kan ses som ett missgynnande. Bagatellartade skillnader i bemötande utgör inte ett missgynnande.

3.2. Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet. Det ska finnas ett samband mellan missgynnandet och någon av diskrimineringsgrunderna för att bedömas som indirekt diskriminering. Missgynnandet kan ske såväl avsiktligt som oavsiktligt.

3.3 Trakasserier

Trakasserier innebär ett fysiskt, verbalt eller icke-verbalt uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Hit hör även trakasserier via nät och sociala medier. Handlingarna eller bemötandet ska innebära skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet. Handlandet eller beteendet ska vara oönskat. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande och oönskat.

3.4 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier innebär ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

3.5 Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att universitetet inte vidtar tillräckliga åtgärder för att denna person ska komma i jämförbar

situation med personer utan denna funktionsnedsättning. Vilka åtgärder som är skäliga avgörs genom en helhetsbedömning i varje enskilt fall. Hänsyn ska tas till varaktighet, omfattning samt ekonomiska och praktiska förutsättningar.

3.6 Instruktioner att diskriminera

Med instruktioner att diskriminera menas order eller instruktioner att diskriminera som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen.

4. Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling definieras som handlingar som riktas till en eller flera studenter eller medarbetare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att personen ställs utanför studie- eller arbetsplatsens gemenskap³.

Att kränka någon innebär att behandla en individ förnedrande i ord och/eller handling. Att bli särbehandlad innebär att bli behandlad annorlunda än de andra på ett obegripligt och orättvist sätt. Det handlar om beteenden, ageranden och handlingar som upplevs kränkande av den enskilde individen. Detta omfattar även kränkningar via nät och sociala medier.

Mobbning är en form av kränkande särbehandling. Mobbing på studie- eller arbetsplatsen innebär att någon, eller några, blir utsatt för trakasserier, kränkningar eller social exkludering vid regelbundet upprepade tillfällen under en längre period av en eller flera personer och där den utsatte befinner sig i underläge.

5. Anmälan

Det är perfekt som ansvarar för att studenter vid berörd institution får kännedom om vart de i första hand ska vända sig vid upplevd diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Om medarbetare får kännedom om att studenter upplever sig diskriminerade, trakasserade eller utsatta för kränkande särbehandling ska detta påtalas för perfekt så att erforderliga åtgärder kan vidtas.

Medarbetare som upplever sig diskriminerade, trakasserade eller utsatta för kränkande särbehandling av annan medarbetare, chef eller student ska i första hand vända sig till närmaste chef, berörd perfekt eller chefen för verksamhetsstödet.

Universitetet är skyldigt att vidta erforderliga åtgärder för att tillvarata anmälaren och den anmäldas intressen. Mottagen anmälan delges juristfunktionen som snarast ska bedöma om

³ AFS 2015:4

anmälan rör diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling samt bedöma om en formell utredning ska inledas. Universitetet kan avstå från vidare utredningsåtgärder endast i fall det inte råder någon tvekan om att det inte förekommit diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

Anmälan kan vara skriftlig eller muntlig. Muntlig anmälan ska nedtecknas och godkännas av anmälaren. Handlingen ska innehålla namnet på anmälaren och på den anmälda samt en beskrivning av händelsen.

6. Utredning av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

6.1 Allmänt

Utredningen av ett diskriminerings- respektive trakasserierärende leds av handläggande universitetsjurist tillsammans med utsedd handläggare från HR eller Område student. Utredningen ska genomföras skyndsamt och rättssäkert. Utredning och åtgärder med anledning av kränkande särbehandling hanteras i nära anslutning till händelsen av prefekt eller den prefekten utser (gällande student) eller av närmaste chef.

6.2 Utredningsskyldighet på eget initiativ

Universitetet är skyldigt att starta en utredning gällande diskriminering respektive trakasserier även om ingen formell anmälan inlämnats. I sådant fall ska ett skriftligt beslut fattas av handläggande universitetsjurist vid juristfunktionen.

6.3 Utredningshandläggaren

Utsedd handläggare svarar för att anmälaren och den anmälda får information, stöd och hjälp under processens gång.

6.4 Hjälp och stöd till studenter och medarbetare

Universitetet ska tillse att studenter som har blivit utsatta för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling får hjälp och stöd via studenthälsan, medan medarbetare ska få hjälp och stöd via företagshälsovården.

Den anmälda och anmälaren har möjlighet att få stöd av t ex facklig företrädare, kollega eller annan stödperson under utredningens gång. Stödpersonens uppgift är att stötta och finnas till hands.

6.5 Kommunikeringskyldigheten

Berörda parter ska omgående informeras om sakförhållandena i ärendet. Samtliga omständigheter av betydelse som framkommer under utredningen ska kommuniceras med berörda parter, med möjlighet till egna skriftliga yttranden. Detta innebär att utredarnas rapport ska kommuniceras med de berörda parterna.

6.6 Dokumentation och sekretess

De handlingar som inkommer till universitetet eller upprättas vid universitetet blir allmänna handlingar som i betydande del även blir offentliga. Vissa uppgifter kan dock falla inom ramen för sekretessbestämmelser och därmed bli sekretessbelagda.

6.7 Sammanställning av utredningen

Utredningens resultat ska sammanställas i en rapport innefattande en redovisning av anmälan, inkomna handlingar, erfarenheter från utredningens genomförande, överväganden och slutsatser. Rapporten ska ställas till handläggande universitetsjurist för vidare bedömning och eventuella beslut.

7. Om disciplinära åtgärder

7.1 Studenter

Om en student har utsatt en annan student eller anställd för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande särbehandling kan universitetets disciplinnämnd vidta disciplinära åtgärder.⁴

7.2 Medarbetare

Om en medarbetare har utsatt en annan medarbetare eller student för diskriminering, trakasserier eller annan kränkande särbehandling, kan universitetets personalansvarsnämnd besluta om disciplinpåföljder. I vissa fall provas diskriminerings- eller trakasseriärendet av Statens ansvarsnämnd.

8. Uppföljning

Att arbeta proaktivt och förebyggande mot diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier är en viktig del av universitetets arbetsmiljöarbete. Samtliga ärenden gällande diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska följas upp och hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

⁴ Se 10 kap 1 § högskoleförordningen, 1993:100.