



UPPSALA  
UNIVERSITET

Dnr UFV-PA 2020/2325

# Riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen

---

Fastställd av Rektor 2020-06-16

# Innehållsförteckning

Bakgrund _____	3
Diskrimineringslagen _____	3
Utredningsskyldighet och åtgärdsplikt _____	3
Anmälan och inledande bedömning _____	4
Dokumentation av åtgärder under inledande bedömning _____	5
Ytterligare åtgärder efter inledande bedömning _____	5
Anmälan och utformning _____	5
Allmän handling _____	5
Upplysningar och stöd _____	6
Beslut om åtgärder _____	6

# Riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen

## Bakgrund

Alla arbetstagare och studenter vid Uppsala universitet ansvarar för att bidra till en arbetsmiljö fri från alla former av trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och repressalier.

Detta dokument utgör riktlinjer för universitetets hantering av misstankar och anmälningar om trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier mot en arbetstagare och/eller en student vid universitetet. Utgångspunkten är diskrimineringslagens krav på utredning och åtgärder vid sådana händelser.

## Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagens ändamål är att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck samt ålder. Lagen omfattar i princip alla samhällsområden, inklusive arbetsliv och utbildningsverksamhet.<sup>1</sup>

Trakasseri är 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Med sexuella trakasserier menas ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.<sup>2</sup>

## Utredningsskyldighet och åtgärdsplikt

Varje chef och arbetsledare inom universitetet har en skyldighet att se till att eventuella trakasserier och sexuella trakasserier utreds och åtgärdas.<sup>3</sup>

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig<sup>4</sup> att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Om en utbildningsanordnare får kännedom om att en student som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i 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

---

<sup>1</sup> 1 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567)

<sup>2</sup> 1 kap. 4 § diskrimineringslagen

<sup>3</sup> 2 kap. 3 § diskrimineringslagen

<sup>4</sup> Endast i de fall där det inte råder någon tvekan om att några trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inte förekommit kan universitetet avstå från vidare utredningsåtgärder. Se även nedan under rubrikerna Dokumentation av åtgärder under inledande bedömning och Åtgärder.

som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden<sup>5</sup>. Vissa beslut av universitetet, gällande utbildning, kan överklagas till ÖNH på den grunden att beslutet strider mot diskrimineringsförbudet.

Skyldigheten att utreda gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.<sup>6</sup>

Av 2 kap 18 och 19 §§ diskrimineringslagen följer att en arbetstagare eller en student inte får utsättas för repressalier på grund av att arbetstagaren eller studenten anmält eller påtalat att någon handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen, eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft<sup>7</sup>.

### **Anmälan och inledande bedömning**

En arbetstagare som upplever sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier ska i första hand vända sig till sin närmaste chef. I en situation då en arbetstagare upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av sin närmaste chef ska arbetstagaren vända sig till chefens överordnade. Övriga insatser beskrivs under rubriken stöd.

En student som upplever sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier ska vända sig till prefekten/motsvarande vid kursansvarigs institution. I en situation då en student upplever sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av prefekt/motsvarande ska studenten vända sig till prefekt/motsvarandes överordnade chef.

En anställd som får kännedom om trakasserier eller sexuella trakasserier eller repressalier mot en arbetstagare eller en student ska omgående informera prefekten/motsvarande vid arbetstagarens/studentens institution om fallet.

Prefekt/motsvarande som får kännedom om ett eventuellt fall som rör trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier inom sitt ansvarsområde ska utan dröjsmål göra en inledande

---

<sup>5</sup> 2 kap. 7 § diskrimineringslagen. Av 4 kap 18 § diskrimineringslagen framgår följande. Ett beslut av ett universitet eller en högskola med staten som huvudman får, i fråga om utbildning enligt högskolelagen (1992:1434), överklagas till Överklagandenämnden för högskolan på den grunden att beslutet strider mot

1. diskrimineringsförbudet i 2 kap. 5 §, om beslutet avser
  - a. tillträde till utbildning,
  - b. tillgodoräknande av utbildning,
  - c. anstånd med studier eller fortsättning av studier efter studieuppehåll,
  - d. byte av handledare,
  - e. indragning av handledare och andra resurser vid utbildning på forskarnivå eller
  - f. en ingripande åtgärd mot en student,
2. diskrimineringsförbudet i 1 kap. 4 § 3, eller
3. förbudet mot repressalier i 2 kap. 19 §.

<sup>6</sup> 2 kap. 3 § diskrimineringslagen och 10 kap 1 § högskoleförordningen.

<sup>7</sup> 2 kap. 18 § diskrimineringslagen.

bedömning av behovet av åtgärder och behovet av att utreda ärendet vidare. HR-avdelningen ger härvid prefekt/motsvarande stöd vid behov.

Avsikten med den inledande bedömningen är bland annat att undersöka möjligheten att vidta de åtgärder som behövs av prefekten/enhetschefen vid institutionen/enheten motsvarande. I det fall det är fråga om en enstaka händelse som kan utgöra trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier bör åtgärder i normalfallet kunna hanteras av prefekten/enhetschefen efter rådgivning från HR-avdelningen. Prefekt/motsvarande kan även avsluta ett ärende under den inledande bedömningen, om det är uppenbart att trakasserier och/eller diskriminering ej har skett. HR-avdelningen ger härvid prefekt/motsvarande stöd vid behov.

### **Dokumentation av åtgärder under inledande bedömning**

Prefekt/motsvarande ska, t.ex. i en tjänsteanteckning, dokumentera vilka åtgärder som vidtagits och om åtgärderna bedöms tillräckliga så att ärendet därmed kan avslutas. HR-avdelningen ger härvid prefekt/motsvarande stöd vid behov.

### **Ytterligare åtgärder efter inledande bedömning**

Om vidtagna åtgärder inte bedöms tillräckliga ska ansvarig chef överväga ytterligare åtgärder. HR-avdelningen och juridiska avdelningen kommer i en sådan situation att bistå ansvarig chef vid behov och avdelningarna kommer att samråda om vilken avdelning som lämpligen bör ge ansvarig chef fortsatt stöd.

Ibland kan det krävas att juridiska avdelningen gör en utredning<sup>8</sup>. En sådan utredning vidtas av juridiska avdelningen efter det att chefen för juridiska avdelningen beslutat om det. Beslut kan också fattas om att avsluta en juridisk utredning i ett tidigare skede, t.ex. när det är uppenbart att en utredning inte kommer kunna visa att trakasserier och/eller diskriminering har skett. Ett sådant beslut fattas även det av chefen för juridiska avdelningen.

Prefekten/motsvarande har, oavsett om juridiska avdelningen utreder frågan, eller inte, ansvar för att eventuella arbetsmiljöåtgärder eller andra åtgärder till följd av den aktuella händelsen eller händelserna vidtas och det gäller även i situationen att beslut fattats om att avsluta en utredning p.g.a. att det är uppenbart att en utredning inte kommer kunna visa att trakasserier och/eller diskriminering har skett i ett visst fall. Skyldigheten följer i denna del av prefekts/motsvarandes delegation och arbetsmiljöuppgiftsfördelning. Det finns en skyldighet för universitetet i egenskap av arbetsgivare och utbildningsanordnare att vidta åtgärder skyndsamt. Även ovan nämnda arbetsmiljöåtgärder eller andra åtgärder som vidtas behöver dokumenteras, t.ex. i en tjänsteanteckning.

### **Anmälan och utformning**

Det finns inga formella krav på hur en anmälan ska utformas. För att underlätta utredningen är det önskvärt att anmälan innehåller namnuppgifter på berörda parter, en beskrivning av händelseförloppet samt att det framgår om någon anser sig utsatt för sexuella trakasserier eller trakasserier p.g.a. kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och/eller ålder eller

---

<sup>8</sup> Omständigheter som bl.a. kan göra att det är aktuellt med en utredning av juridiska avdelningen är om en anmälan om diskriminering inkommit där en eller flera diskrimineringsgrunder angetts eller om en komplicerad juridisk fråga aktualiserats.

repressalier. Av beskrivningen bör tydligt framgå när, i vilket sammanhang och på vilket sätt trakasserier eller repressalier har ägt rum och av vem/vilka samt om händelserna är arbetsrelaterade eller inte.

### **Allmän handling**

En skriftlig anmälan som kommer in till myndigheten<sup>9</sup> utgör en allmän handling. En tjänsteanteckning ska upprättas över en muntlig anmälan varefter tjänsteanteckningen blir en allmän handling. Allmänna handlingar ska diarieföras. Även interna handlingar ska, då dessa tillför ärendet sakuppgift, diarieföras. När ärendet avslutas bör akten gås igenom och eventuellt gallras. Uppgifter i allmänna handlingar kan vara offentliga eller sekretessbelagda. Begär någon ut handlingen ska en sekretessprövning göras. Huvudregeln är att alla uppgifter i ett ärende och även sekretessbelagda uppgifter omfattas av rätten till partsinsyn. Juridiska avdelningen och registraturen hjälper till vid frågor om offentlighet och sekretess.

### **Anonym anmälan**

En anonym anmälan innebär att arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren fått kännedom om händelsen vilket innebär att det finns en skyldighet att utreda och i förekommande fall vidta åtgärder<sup>10</sup> utan att känna till anmälarens identitet. En anonym anmälan innebär ofta att möjligheterna att göra en fullständig utredning begränsas. Utredningen och åtgärderna blir i dessa fall beroende av hur utredningsläget ser ut. I normalfallet kan en anonym anmälan inte leda till en utredning som mynnar ut i påföljder för den anmälde.

Observera att i de fall anmälarens identitet är känd för universitetet kan inte anmälan betraktas som anonym.

### **Upplysningar och stöd**

Den som vill ha allmänna upplysningar om innebörden av gällande regler rörande anmälan och hur utredningsförfarande går till före det att en eventuell anmälan inlämnas kan få stöd av i första hand HR-avdelningen eller juridiska avdelningen.

En arbetstagare kan få stöd av företagshälsovården och kan även kontakta skyddsombud eller facklig företrädare.

En student kan få stöd av student- och doktorandombud, studentkårerna, studievägledare och studenthälsan.

Prefekt/motsvarande får i första hand chefsstöd av HR-avdelningen.

---

<sup>9</sup> Ett ärende kan även vara internt om det exempelvis omfattar trakasserier eller sexuella trakasserier mellan anställda.

<sup>10</sup> Olika åtgärder kan vidtas i dessa fall för att förhindra händelser i framtiden.

## **Åtgärder**

Prefekt/motsvarande kan vid inledande bedömning finna att det saknas anledning att vidta ytterligare åtgärder.

I det fall ett ärende har utretts av juridiska avdelningen kan chefen för juridiska avdelningen, utifrån framlagd rapport, besluta att avsluta ärendet eller överlämna det till prefekt eller alternativt till rektor.

Det finns även möjlighet för juridiska avdelningen att fatta beslut om andra åtgärder, se ovan.

I vissa fall kan det vara aktuellt att hänskjuta fråga om individuella åtgärder mot en arbetstagare till personalansvarsnämnden eller mot en student till disciplinnämnden Detta sker efter beslut av rektor.