



GÖTEBORGS  
UNIVERSITET

STYRDOKUMENT

Dnr V 2013/516

# VÄGLEDNING FÖR ANSTÄLLDA OCH STUDENTER VID FÖREKOMST AV DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Publicerad        | <a href="http://medarbetarportalen.gu.se/styrdokument">medarbetarportalen.gu.se/styrdokument</a>                                                                                                                                                                 |
| Beslutsfattare    | Rektor, Pam Fredman                                                                                                                                                                                                                                              |
| Ansvarig funktion | Personalenheten                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Beslutsdatum      | 2013-09-09, reviderat av HR-chef Christina Nilsson 2014-07-10                                                                                                                                                                                                    |
| Giltighetstid     | Tillsvidare                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Sammanfattning    | I detta dokument finns information om vad diskriminering och trakasserier är, hur anställda och studenter ska agera då de upplevt sig utsatta för diskriminering och trakasserier samt vilka anställda respektive studenter kan vända sig till för råd och stöd. |

# VÄGLEDNING FÖR ANSTÄLLDA OCH STUDENTER VID FÖREKOMST AV DISKRIMINERING OCH TRAKASSERIER VID GÖTEBORGS UNIVERSITET

## Inledning

Göteborgs universitet bedriver ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och trakasserier 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 i enlighet med Diskrimineringslagen (2008:567). Mer information om Göteborgs universitets likabehandlingsarbete hittar du här: <http://medarbetarportalen.gu.se/likabehandling>.

Diskrimineringslagen omfattar både utbildning och arbetsliv och gäller för sökande till en anställning, anställda, sökande till utbildning samt andra som deltar i universitetets utbildningar. Universitetet är skyldigt att agera om någon anställd eller student känner sig utsatt för diskriminering och/eller trakasserier. Universitetet ska utreda vad som hänt och vidta åtgärder för att förhindra fortsatt diskriminering och/eller trakasserier. Läs Diskrimineringslagen i sin helhet på Riksdagens hemsida: [www.riksdagen.se](http://www.riksdagen.se).

Rektor har det yttersta ansvaret för att diskrimineringslagen efterlevs vid Göteborgs universitet. Universitetsdirektör, dekan, överbibliotekarie, prefekt/motsv. är ansvarig på fakultets- respektive institutionsnivå/motsv. och har utredningsskyldighet på respektive nivå. Handläggning och utredning av ärende rörande diskriminering och/eller trakasserier ska företrädesvis genomföras där ärendet har uppstått.

I detta dokument finns information om vad diskriminering och trakasserier är, hur anställda och studenter ska agera då de upplevt sig utsatta för diskriminering och trakasserier samt vilka anställda respektive studenter kan vända sig till för råd och stöd.

## Vad är diskriminering och trakasserier?

Diskriminering och trakasserier är missgynnande eller kränkande behandling som har samband med diskrimineringsgrunderna. Nedan följer definitioner av respektive diskrimineringsgrund:

**Kön:** att någon är kvinna eller man, även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

**Könsöverskridande identitet eller uttryck:** att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

**Etnisk tillhörighet:** nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

**Religion eller annan trostillhörighet:** saknar definition i Diskrimineringslagen men exemplifieras med hinduism, ateism och agnosticism i förarbetet till diskrimineringslagen.

**Funktionshinder:** varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

**Sexuell läggning:** homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

**Ålder:** uppnådd levnadslängd.

Diskriminering och trakasserier kan ta sig uttryck på olika sätt. Nedan följer en redogörelse för vad som omfattas i diskrimineringsförbudet:

**Direkt diskriminering:** Kan sammanfattas som att lika fall behandlas olika. Det innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än hur någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Exempel på direkt diskriminering är då en arbetsgivare sätter olika lön på arbetstagare med lika eller likvärdigt arbete och skillnaden i lön har samband med kön.

**Indirekt diskriminering:** Innebär att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser och kriterier eller förfaringssätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder "... såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet". Det innebär till exempel att arbetsgivaren inte får ställa generella krav på arbetssökande eller arbetstagare som missgynnar personer med funktionsnedsättning. Undantaget är om de särskilda kraven är en förutsättning för att kunna utföra arbetsuppgifterna.

**Trakasserier:** Är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det är den enskildes upplevelse som är avgörande för i vad mån ett uppträdande är att uppfattas som kränkande. Exempel på trakasserier kan vara stötande och förlöjligande kommentarer och skämt, eller andra uppträdanden som av den enskilde uppfattas som kränkande.

**Sexuella trakasserier:** Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens eller studentens integritet i arbetet och i studierna. Exempel på sexuella trakasserier kan vara beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anspelande och som nedvärderar personen. Det är den som är utsatt som avgör vad som uppfattas som kränkande.

**Instruktion att diskriminera:** Diskrimineringslagen omfattar förbud mot att ge instruktion till en underställd att diskriminera.

**Förbud mot repressalier:** Det är förbjudet att utsätta någon som har gjort en anmälan för repressalier.

## **Föräldraledighetslagen (1995:584)**

I föräldraledighetslagen (1995:584) finns förbud mot missgynnande som liknar de förbud som finns i diskrimineringslagen. I (16 §) anges att det är förbjudet för en arbetsgivare att missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet enligt denna lag, när arbetsgivaren:

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Förbudet gäller dock inte om olika villkor eller olika behandling är en nödvändig följd av ledigheten. Lag (2006:442)

## **Kränkande särbehandling utifrån arbetsmiljöperspektiv**

Begreppet ”kränkande särbehandling” definieras i Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse (1993:17) som ”återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. Dessa företeelser kallas i dagligt tal vuxenmobbing, psykiskt våld, social utstötning eller trakasserier. Kränkande särbehandling som inte har koppling till någon av diskrimineringsgrunderna omfattas av Arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöförordningen (AFS 1993:17).

Information om Göteborgs universitets arbetsmiljöarbete samt länkar till aktuella lagar, förordningar och föreskrifter finner du på universitetets webbsida under rubriken Arbetsmiljö:

<http://www.medarbetarportalen.gu.se/arbetsmiljohandboken/>

## Rutiner vid diskriminering och/eller trakasserier

### Vad gör jag som student om jag upplever mig utsatt för diskriminering och trakasserier?

Om du upplever dig ha blivit utsatt för diskriminering och/eller trakasserier av något slag ska du tala om det för prefekt/motsv. eller annan företrädare för universitetet. Om du vänder dig till en företrädare för universitet (t.ex. en lärare, studierektor eller studievägledare) så har den personen en skyldighet att informera prefekt/motsv. om vad som hänt. Du ska informera universitetet oavsett om det är en anställd eller en student som utsatt dig för trakasserier och/eller diskriminering. Om det inte är möjligt att kontakta någon vid din institution/motsv. kan du kontakta närmast högre nivå i organisationen t.ex. dekan/motsv. eller rektor.

Som student kan du ta kontakt med likabehandlingsrepresentant på institutionen, studentkårerna och studenthälsovården för att få råd och stöd.

När prefekt/motsv. eller annan företrädare för universitetet får veta att du upplever dig ha blivit utsatt, ansvarar prefekt/motsv. för att utreda omständigheterna så att eventuella åtgärder skyndsamt kan vidtas.

I utredningen får du berätta vad som hänt, när det hände och vem/vilka som var involverade samt beskriva din upplevelse av omständigheterna.

Du får information av prefekt/motsv. eller annan företrädare för universitetet angående hur ärendet kommer att behandlas och på vilket sätt du får återkoppling i ärendet.

Universitetet, enskild anställd eller student, får inte utsätta dig för negativa handlingar på grund av att du har gjort en anmälan.

### Vad gör jag som prefekt/motsv. eller företrädare för universitet om en student upplever sig utsatt för diskriminering och trakasserier?

När du som prefekt/ motsv. får kännedom om att en student upplever sig utsatt för diskriminering och/eller trakasserier ansvarar du för att omständigheterna utreds och att eventuella åtgärder skyndsamt ska vidtas. Om du som företrädare för universitetet får kännedom om att en student upplever sig utsatt för diskriminering/och eller trakasserier ska du omgående informera prefekt/motsv.

Utredningsskyldigheten stäcker sig långt och inträder även i det fall där någon person uppger omständigheter som kan tyda på att det förekommer diskriminering och/eller trakasserier. Skyldigheten att utreda inträder på så vis oavsett om det finns en formell anmälan eller inte.

Utredningen ska genomföras skyndsamt, diskret och sakligt och dokumenteras i enlighet med de förvaltningsetiska principerna.

I utredningen ska involverade i ärendet få möjlighet att ge sin bild av omständigheterna samt informeras om hur utredningen kommer att genomföras och återkopplas.

Du som prefekt/motsv. ansvarar för att vidta åtgärder för att lösa situationen.

Om en anmälan av ärendet görs tar du som prefekt/motsv. vidare ärendet för handläggning och beredning till beslut. För vidare information se: *Handläggningsordning avseende ärenden om diskriminering och*

trakasserier (Dnr V 2014/324) som finns att hämta på universitets hemsida: Medarbetarportalen - Styrdokument - likabehandling: <http://www.medarbetarportalen.gu.se/styrdokument/likabehandling>

Återkoppling till involverade i ärendet ska ske löpande under utredningens gång.

Ärendet ska också följas upp för att säkerställa att diskrimineringen och/eller trakasserier upphört.

Du som prefekt/motsv. ansvarar för att förebygga och förhindra att den student som påtalat diskriminering och/eller trakasserier utsätts för negativa handlingar på grund av anmälan.

## **Råd och stöd för studenter**

### **Studentkårerna**

Som student kan du vända dig till din studentkår för att för att få råd och stöd i kontakterna med universitetet.

Kontaktuppgifter till studentkårerna vid Göteborgs universitet finns samlat på [www.gus.gu.se](http://www.gus.gu.se).

Kontakt kan också tas med GUS student- och doktorandombud: Lotta Larsson [lotta.larsson@gus.gu.se](mailto:lotta.larsson@gus.gu.se), och Frida Sandberg [frida.sandberg@gus.gu.se](mailto:frida.sandberg@gus.gu.se)

### **Studenthälsovård**

Akademihälsan, som bedrivs på uppdrag av Göteborgs universitet och Chalmers tekniska högskola, är ungefär som en företagshälsovård fast för studenter. De erbjuder bland annat individuellt kris- och samtalsstöd med anknytning till studiesituationen.

Besöksadress: Kaserntorget 11 B, Göteborg, 6 vån.

Telefon 031-10 69 70, fax 031-20 74 27

Mailadress: [reception@akademihalsan.se](mailto:reception@akademihalsan.se)

## **Vad gör jag som anställd om jag upplever mig utsatt för diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen?**

Om du upplever dig ha blivit utsatt för diskriminering och/eller trakasserier av något slag ska du tala om det för din chef.

Om det inte är möjligt att berätta för din chef så kan du kontakta närmast högre nivå i organisationen t.ex. nästa chef i linjen, dekan/motsv. eller rektor.

Som anställd kan du ta kontakt med likabehandlingsrepresentant på din arbetsplats, personalorganisationerna och företagshälsovården för att få råd och stöd. Ditt fackförbund har rätt att företräda dig i ärenden rörande diskriminering och trakasserier.

När din chef får veta att du upplever dig ha blivit utsatt, ansvarar chefen för att utreda omständigheterna och att eventuella åtgärder skyndsamt vidtas.

I utredningen får du berätta vad som hänt, när det hände och vem/vilka som var involverade samt beskriva din upplevelse av omständigheterna.

Du får information av din chef om hur ärendet kommer att behandlas och på vilket sätt du får återkoppling i ärendet.

Arbetsgivaren får inte utsätta dig för negativa handlingar på grund av att du har gjort en anmälan.

### **Vad gör jag som chef eller företrädare för universitetet om en anställd upplever sig utsatt för diskriminering och trakasserier?**

När du som chef får kännedom om att en anställd upplever att den utsatts för diskriminering och/eller trakasserier ansvarar du för att omständigheterna utreds så att eventuella åtgärder skyndsamt kan vidtas.

Utredningsskyldighet stäcker sig långt och inträder även i det fall där någon person uppger omständigheter som kan tyda på att det förekommer diskriminering och/eller trakasserier. Skyldigheten att utreda inträder på så vis oavsett om det finns en formell anmälan eller inte.

Utredningen ska genomföras skyndsamt, diskret och sakligt och dokumenteras i enlighet med de förvaltningsetiska principerna.

I utredningen ska involverade i ärendet få möjlighet att ge sin bild av omständigheterna samt informeras om hur utredningen kommer genomföras och återkopplas.

Du som chef ansvarar för att vidta åtgärder för att lösa situationen.

Om en anmälan av ärendet görs tar du som chef vidare ärendet för handläggning och beredning till beslut. För vidare information se: *Handlägningsordning avseende ärenden om diskriminering och trakasserier* (Dnr V 2014/324) som finns att hämta på universitets hemsida: Medarbetarportalen - Styrdokument - likabehandling: <http://www.medarbetarportalen.gu.se/styrdokument/likabehandling>

Återkoppling till involverade i ärendet ska ske löpande under utredningens gång.

Ärendet ska också följas upp för att säkerställa att diskrimineringen och/eller trakasserier upphört.

Som arbetsgivare ska du också arbeta med att förebygga och förhindra att negativa handlingar sker på grund av anmälan.

### **Råd och stöd för anställda**

#### **Personalorganisationerna**

Som anställd kan du vända dig till din personalorganisation för råd och stöd. Fackets roll i diskrimineringstvister är att företräda sina medlemmar. Om en arbetssökande eller arbetstagare är fackligt organiserad har den fackliga organisationen rätt att biträda sin medlem.

Länk till personalorganisationerna: <http://medarbetarportalen.gu.se/contact/personalorganisationer/>

## **Företagshälsovården**

Företagshälsovården ska genom förebyggande åtgärder verka för att anställda inte riskerar ohälsa eller olycksfall på arbetsplatsen. De bistår även med rehabiliterande åtgärder för undvikande av långvarig sjukskrivning, stöd vid krishantering och är medverkande vid utbildningsinsatser.

Läs mer om företagshälsovård på medarbetarportalen:

<http://medarbetarportalen.gu.se/personalfragor/arbetsmiljo/foretagshalsovard/for-medarbetare/>

## **Anmälan till diskrimineringsombudsmannen**

Anställda och studenter kan även vända sig direkt till Diskrimineringsombudsmannen (DO, [www.do.se](http://www.do.se)) med sin anmälan. DO kan driva ett ärende om diskriminering i domstol eller till en förlikning mellan anmälaren och den anmälda parten. Om DO väljer att driva ett ärende riktat mot Göteborgs universitet kommer universitetet att ges möjlighet att yttra sig i anledning av anmälan och ge sin syn på ärendet.

## **Förebyggande arbete - kontaktpersoner vid Göteborgs universitet**

Göteborgs universitet har särskilda resurspersoner på Personalenheten som arbetar förebyggande när det gäller diskriminering och trakasserier.

Personalenheten når du på [personalfragor@gu.se](mailto:personalfragor@gu.se)