



Stockholms  
universitet

# Handläggningsordning för diskrimineringsärenden avseende studenter

<b>Typ av dokument</b>	Handläggningsordning
<b>Beslutad av</b>	Rektor.
<b>Beslutsdatum</b>	2019-08-22
<b>Dnr</b>	SU FV-2330-19
<b>Giltighetstid</b>	tillsvidare
<b>Ersätter dokument</b>	
<b>Ansvarig förvaltningsavdelning</b>	Studentavdelningen
<b>Ansvarig handläggare</b>	Parasto Rosencrantz

**Beskrivning:**

Denna handläggningsordning beskriver hur situationer då studenter upplever sig utsatta för missgynnande eller kränkande handlingar enligt diskrimineringslagen ska hanteras. Handläggningsordningen riktar sig till Stockholms universitets anställda.

## Inledning

I denna handläggningsordning beskrivs hur situationer då studenter upplever sig utsatta för missgynnande eller kränkande handlingar enligt diskrimineringslagen ska hanteras. Diskriminering enligt diskrimineringslagen omfattar direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, repressalier, instruktioner att diskriminera och trakasserier på grund av någon eller flera diskrimineringsgrunder samt sexuella trakasserier.

Vid Stockholms universitet är det Studentavdelningen som utreder diskriminering som påtalas av studenter. Jämlikhetssamordnaren håller i utredningen och chefen för Studentavdelningen beslutar efter samråd med rektor om eventuella åtgärder.

Handlingar som påverkar en enskild negativt, som gör att personen kan hamna utanför gemenskapen vid institutionen/motsv. eller får sina möjligheter att göra en bra insats försvårade, kan vara diskriminering enligt diskrimineringslagen eller kränkande särbehandling/mobbning.

Missgynnande eller trakasserier enligt diskrimineringslagen 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. Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Det är den som upplever sig utsatt för negativa handlingar som avgör vad som är kränkande, men ibland måste den personen klargöra att beteendet är ovälkommet eller att det upplevs som kränkande.

Negativa handlingar riktade mot en person men som inte har koppling till diskrimineringsgrund och inte är av sexuell natur kan vara kränkande särbehandling/mobbning. Det är handlingar som omfattas av arbetsmiljölagstiftningen och vid universitetet är arbetsmiljöfrågor delegerat till prefekten/motsv. Som stöd i arbetet med studenters arbetsmiljö så finns Studentavdelningen och Personalavdelningen tillgängliga.

## Lagstiftning

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) reglerar universitetets ansvar, i egenskap av utbildningsanordnare, för frågor om lika rättigheter och möjligheter avseende diskrimineringsgrunder.

Enligt 2 kap 7 § har en utbildningsanordnare som får kännedom om att en student eller sökande anser sig ha blivit utsatt för trakasserier i samband med verksamheten skyldighet att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna.

Universitetet ska arbeta med aktiva åtgärder som definieras i diskrimineringslagen som ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (3 kap. 1 kap.)

Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3 (3 kap. 2 §).

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt (3 kap. 3 §).

I egenskap av utbildningsanordnare ska universitetet arbeta med aktiva åtgärder inom följande områden:

1. antagnings- och rekryteringsförfarande,
2. undervisningsformer och organisering av utbildningen,
3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer,
4. studiemiljö och
5. möjligheter att förena studier med föräldraskap (3 kap. 19 §).

Utbildningsanordnaren ska också ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Utbildningsanordnaren ska följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns samt vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier (3 kap. 18 §).

Lagen omfattar, på utbildningsområdet, studenter och sökande på grund-, avancerad- och forskarnivå. Diskrimineringsombudsmannen, DO, är den statliga myndighet i vars uppdrag det bl.a. ingår att utveckla metoder för att förebygga diskriminering och granska hur t.ex. högskolor lever upp till diskrimineringslagens krav på åtgärder mot diskriminering och hantering av eventuella diskrimineringsärenden. Mer information finns på [DO:s webbplats](#).

Universitets- och högskolerådet, UHR, har bl.a. i uppdrag att arbeta för att motverka diskriminering, främja lika rättigheter och möjligheter samt främja breddad rekrytering inom högskolan. Mer information finns på [UHR:s webbplats](#).

När det gäller att anpassa lokaler, information och verksamhet vid Stockholms universitet för att göra dessa tillgängliga omfattas universitetet, i egenskap av statlig myndighet, av förordning (SFS 2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av funktionshinderpolitiken. Att inte vidta skäliga åtgärder för att göra universitetets information, lokaler och verksamhet tillgängliga kan innebära diskriminering enligt diskrimineringslagen 1 kap. 4 § 3 p.

Myndigheten för delaktighet, MFD, är den statliga myndighet som har ansvar för att samordna, påskynda och följa upp funktionshinderpolitiken. Mer information finns på [MFD:s webbplats](#).

## Utredning av diskriminering

Enligt 2 kap. 7 § diskrimineringslagen är en utbildningsanordnare, som får kännedom om att en student eller sökande till utbildning upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier, skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier. Vid Stockholms universitet har det ansetts lämpligt att vidta samma åtgärd om universitetet får kännedom om att en student eller sökande upplever sig utsatt för någon annan form av diskriminering och det har samband med studier eller ansökan till utbildning vid Stockholms universitet. Utredningen genomförs av Studentavdelningen. Chefen för Studentavdelningen beslutar, efter samråd med rektor, om eventuella åtgärder som utredningen föranleder.

En företrädare för universitetet som får kännedom om en förmodad kränkings- eller diskrimineringsituation ska snarast kontakta närmast överordnad eller särskild kontaktperson vid institutionen/motsv. När förmodade fall av diskriminering kommer till universitetets kännedom ska universitetet inleda en utredning och åtgärder vidtas så att kränkningar upphör omedelbart.

Enklare konflikter bör kunna hanteras omedelbart av undervisande lärare, studierektor eller motsvarande.

När misstänkt diskriminering påtalas ska enskilda samtal hållas med berörda parter för att fastställa vad som har hänt. Samtalen ska dokumenteras skriftligt. Ärendet ska behandlas konfidentiellt och snabbt. Syftet med de enskilda samtalen är att få det oönskade beteendet att upphöra. Universitetets jämlikhetssamordnare finns tillgänglig för råd om diskriminering, utredningar och annat likabehandlingsarbete.

Om det efter samtalen fortfarande finns anledning att klargöra om diskriminering har förekommit ska en utredning av omständigheterna genomföras av Studentavdelningen. Om det konstateras att det som har inträffat kan vara kränkande särbehandling/mobbing ska en utredning av omständigheterna genomföras av institutionen/motsv.

Utredningen ska genomföras på ett opartiskt och objektivt sätt och förutsätter frivilligt deltagande från berörda personer. Såväl den som påstår sig ha drabbats av diskriminering som den som misstänkts för diskriminering ska erbjudas kontakt med Studenthälsan, aktuell studentkår, personalhälsovården eller en facklig representant.

Utredningsansvaret gäller både om studenten upplever sig kränkt av en anställd eller av en annan student. Utredningsansvarig är Studentavdelningen. Utredningen utmynnar i ett beslut där universitetet tar ställning till om det som inträffat är diskriminering i lagens mening.

Vid enklare konflikter av ovan nämnda slag ska jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen informeras om händelsen. Utredningsarbetet ska ske genom samtal med berörda personer under iakttagande av diskretion.

Förvaltningslagens samt offentlighets- och sekretesslagens bestämmelser kring diarieföring av handlingar ska beaktas och en skriftlig handläggning avseende bland annat tjänsteanteckningar, kommunikering och beslut måste ske. Detta innebär att betydande delar av utredningsarbetet kommer att genomföras under offentlig insyn. Det bör eftersträvas att berörda personer själva eller med hjälp av stödperson skriftligen anger de omständigheter som ligger till grund för utredningen. Även om utredningen kommer fram till att det inte har förekommit diskriminering bör en tjänsteanteckning om detta konstaterande göras om en student har påtalat sin upplevelse av en sådan situation.

Alla omständigheter av betydelse för ett slutligt beslut som framkommer under utredningen ska fortlöpande kommuniceras med berörda personer med möjlighet till egna yttranden. Stockholms universitet måste hålla de inblandade informerade om vilka åtgärder universitetet har för avsikt att vidta och om de ställningstaganden som universitetet gör.

Om ord står mot ord, bör universitetet ändå bilda sig en egen uppfattning av riktigheten i den uppgivna diskrimineringen och därefter vidta lämpliga åtgärder. Slutliga ställningstaganden måste kommuniceras och diarieföras även om beslutet innebär att universitetet inte har för avsikt att vidta ytterligare åtgärder. I förekommande fall ska sådana åtgärder vidtas som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatt diskriminering.

### **Uppföljning**

Prefekten/motsv. ska följa upp ärendet genom att kontakta den anmälande parten inom en bestämd och angiven tid [t.ex. en månad], för att försäkra sig om att beteendet har upphört. Om så inte är fallet ska universitetets jämlikhetssamordnare kontaktas för vidare åtgärder.

## Vid kännedom om upplevd diskriminering

### Steg 1

Om du som anställd blir kontaktad av en student om upplevd diskriminering ska du göra följande.

- Hantera situationen direkt.
- Ta den drabbades version av det inträffade på allvar.
- Visa respekt för de inblandade.
- Ställ frågor för att få klarhet i vad som har hänt genom enskilda samtal med berörda parter.
- Berätta för den utsatte hur rutiner ser ut och vad du kan göra för att hindra att eventuellt diskriminerande handlingar fortsätter.
- Koppla skyndsamt in ansvarig person eller hänvisa till lämplig kontaktperson - om du själv inte kommer att hantera ärendet vidare.
- Dokumentera vad som sägs och hur frågan hanteras vidare. Kontrollera att du och den drabbade är överens om det du har dokumenterat.

### Steg 2

Den som fortsatt hanterar ärendet ska skapa sig en egen bild av situationen genom att tala enskilt både med den som har utsatts och den som ska ha utsatt.

- Diskutera alternativen för fortsatt handling med den utsatte. Beskriv vilka personer och instanser som kan hjälpa den drabbade.
- Dokumentera vad som sägs och hur ni ska gå vidare. Kontrollera att du och den drabbade är överens om det du dokumenterat.
- Motverka att skvaller och gruppbildningar uppstår i personalgruppen/studentgruppen som kan medföra till exempel mobbning eller utstötning.
- Institutionen/motsv. ska lämna över ärendet till Studentavdelningen för utredning när det konstaterats att studenten vill gå vidare med en anmälan om diskriminering i enlighet med diskrimineringslagen.

### Steg 3

- Jämlikhetssamordnaren vid Studentavdelningen är ansvarig för utredningar om diskriminering när det gäller studenter.
- Jämlikhetssamordnaren ska hålla regelbunden kontakt med de inblandade och kontinuerligt informera om hur utredningen fortskrider och vilka tidsplaner som gäller.

- Om student eller sökande som har påtalat diskriminering är missnöjd med utredningsarbetet eller universitetets ställningstagande kan personen kontakta Diskrimineringsombudsmannen, DO.

### **Om utredning konstaterar en diskriminerande situation**

- Skriftligt beslut och utredning om diskrimineringsanmälan delges berörda parter och prefekten vid aktuell institution.
- Institutionen/motsv. ska se till att den drabbade inte utsätts för fortsatt diskriminering eller repressalier.
- Institutionen/motsv. ska följa upp att den diskriminerande situationen har upphört och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra diskriminering i framtiden.
- Fortsätter diskrimineringen ska institutionen/motsv. skyndsamt föra information om detta vidare till Studentavdelningen.

### **Stöd till berörda studenter**

- Studenthälsan
- Studentombuden vid Stockholms universitets studentkår

Sektionen för säkerhet vid Fastighetsavdelningen kan hjälpa till med polisanmälan. Studenten kan själv anmäla incidenter i universitetets rapporteringssystem, [SAMIR](#). Där har studenter även möjligheten att anonymt tipsa om brott såsom trakasserier eller säkerhetsbrister som på sikt kan leda till brott.