

Sakområde: Lika villkor / lika behandling

Dokumenttyp: Riktlinjer  
Beslutsfattare: Rektor  
Avdelning/kansli: Ledningskansliet  
Handläggare: Lennart Jonsson

Beslutsdatum: 2018-10-23  
Träder i kraft: 2018-11-01  
Giltighetstid: Tills vidare  
Bör uppdateras före: 2023-01-01

Ev. dokument som upphävs: Rektors beslut den 12 september 2011 om riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student enligt diskrimineringslagen (2008:567), SLU.ua.Fe.2011.2.1-2909

Bilaga till: Rektors beslut av den 23 oktober 2018

## Riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student

### Syfte och målgrupp

Syftet med detta dokument är att klargöra vad som menas med misstänkta trakasserier och hur sådana ska hanteras vid SLU. Målgruppen är dels studenter, som behöver veta hur de ska agera om de utsätts för trakasserier, dels de SLU-anställda som deltar i hanteringen av misstänkta trakasserier.

### Vad är trakasserier?

Både trakasserier och sexuella trakasserier är **en form av diskriminering** och förbjudna enligt diskrimineringslagen. I diskrimineringslagen definieras trakasserier som ”**ett uppträdande som kränker någons värdighet**”.<sup>1</sup>

För att något ska räknas som trakasserier i diskrimineringslagens mening måste det vara **kopplat till någon av de sju diskrimineringsgrunder** som definieras i lagen<sup>2</sup>:

1. kön
2. könsöverskridande identitet eller uttryck
3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning
6. sexuell läggning
7. ålder

<sup>1</sup> Diskrimineringslagen (2008:567), 1 kap. 4 §.

<sup>2</sup> Diskrimineringslagen (2008:567), 1 kap. 1 §.

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan vara att tafsa eller kasta närgångna blickar. Det kan också handla om bilder eller skämt som anspelar på sex, eller sexuell jargong. Sexuella trakasserier kan även vara ovälkomna komplimanger/kommentarer om utseende.

**Både trakasserier och sexuella trakasserier är alltså ett beteende som är oönskat.** Det gemensamma för trakasserier är att de gör att någon känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad.

Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Samma beteende kan alltså uppfattas som trakasserier av en student medan en annan student inte behöver bli illa berörd.

### SLU:s ansvar

SLU ska förebygga och förhindra att studenter eller sökande utsätts för trakasserier eller andra former av diskriminering. Det gäller för samtliga diskrimineringsgrunder.

Om SLU får kännedom om att en student anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med verksamhet vid SLU är **universitetet skyldigt att utreda.**

### *Tystnadsplikt*

Studierektorer och studievägledare har tystnadsplikt<sup>3</sup> när det gäller sådant som rör en students personliga förhållanden och har ingen skyldighet att anmäla misstankar om trakasserier.

### Om en student utsätts för trakasserier

**En student som utsätts för trakasserier ska i första hand kontakta sin studierektor** eller motsvarande. Studierektorn ska informera om diskrimineringslagen och om SLU:s riktlinjer och ska alltid fråga om studenten vill att ärendet förs vidare till prefekten.

---

<sup>3</sup> Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), 23 kap. 5 §.

I andra hand har studenten följande möjligheter:

- Kontakta studie- och karriärvägledare. De har tystnadsplikt och kan ge råd och stöd. Om studenten vill kan de föra ärendet vidare på lämpligt sätt.
- Anmäla till den som är prefekt/chef där trakasserierna har förekommit.
- Anmäla direkt till chefsjuristen. Om trakasserierna inträffar under praktik eller ett liknande undervisningsmoment bör studenten anmäla både till chefsjuristen och till chefen för praktikplatsen.

#### *Rätten att inte utsättas för repressalier*

Den som har gjort en anmälan om trakasserier eller sexuella trakasserier får inte utsättas för repressalier, till exempel få sämre betyg. Det gäller även den som har påtalat sådant handlande, medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller har avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

#### *Diskrimineringsersättning*

Diskrimineringslagen ger möjlighet till ersättning till den som varit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. Det gäller även den som drabbats av repressalier på grund av att hen anmält trakasserier, eller som inte har fått sitt ärende utrett. Den ska vara en ersättning för den kränkning som diskrimineringen innebär och samtidigt avskräcka från diskriminering.

#### *Diskrimineringsombudsmannen*

Den som inte är nöjd med universitetets handläggning kan även vända sig till Diskrimineringsombudsmannen (DO), [www.do.se](http://www.do.se).

Vad en studierektor, prefekt eller chef ska göra om en student rapporterar trakasserier

#### **Studierektorer ska**

1. informera studenten om diskrimineringslagens innehåll och om SLU:s riktlinjer vid misstanke om trakasserier av studenter
2. överlämna ärendet till den berörda prefekten/chefen om studenten begär det
3. anmäla ärendet direkt till chefsjuristen för utredning om det är prefekten/chefen som på något sätt är inblandad i misstanken om trakasserier.

Studierektorer har **tystnadsplikt** när det gäller sådant som rör studentens personliga förhållanden.

**Prefekter/chefer** vid biblioteket, universitetsadministrationen eller universitetsdjursjukhuset ska

1. kontakta studenten och den studenten anger har trakasserat
2. genomföra enskilda klarläggande samtal för att få en bild av händelsen/händelserna
3. dokumentera ärendet

4. ta ställning till om det rör sig om ett enklare problem som kan lösas omedelbart vid institutionen/enheten
5. vid behov rådgöra med chefsjuristen
6. anmäla ärendet till chefsjuristen och överlämna den information som framkommit, i de fall det inte rör sig om ett enklare problem.

Med enklare problem avses sådana händelser där det efter samtal kan bedömas röra sig om rena missförstånd. Enklare problem kan även vara händelser mellan studenter som inte har någon koppling till studiesituationen.

### Om en SLU-anställd misstänker trakasserier

En anställd vid SLU som får veta att en student anser sig trakasserad ska anmäla det till prefekten/chefen för den berörda enheten, eller direkt till chefsjuristen. En sådan anmälan får inte vara anonym.

Undantaget är anställda som har tystnadsplikt när det gäller en students personliga förhållanden. De är inte skyldiga att anmäla.

### Praktik och andra externa kontakter

Diskrimineringslagen gäller även under praktik och motsvarande samt i kontakt med externa handledare. En student som anser sig trakasserad under ett sådant utbildningsmoment bör anmäla det både till chefsjuristen och till chefen för praktikplatsen.

### Anmäla trakasserier till chefsjuristen

**Anmälan till chefsjuristen** ska vara skriftlig. Om det inte är möjligt ska chefsjuristen omedelbart dokumentera den muntliga anmälan. Chefsjuristen ska alltid göra en fullständig utredning av ärenden som anmäls.

Chefsjuristen ska informera prefekten för den institution där studenten studerar.

Om anmälan gäller en prefekt ska fakultetens dekan informeras. Om anmälan gäller en anställd vid en administrativ avdelning ska den anställdas närmast överordnade chef informeras.

### Misstankar om trakasserier som inte anmälts

Chefsjuristen kan få reda på misstankar om trakasserier på annat sätt än genom anmälan, till exempel genom anonyma uppgifter.

I sådana fall ska chefsjuristen vidta omedelbara åtgärder för att om möjligt utreda om det finns grund för misstankarna och om någon tänker anmäla. Detta ska registreras som ett eget ärende.

Om utredningen visar att det finns en rimlig orsak till misstanken om trakasserier kan chefsjuristen anmäla ärendet till disciplinnämnden, personalansvarsnämnden eller rektor, som sedan beslutar om anmälan ska föras vidare till Statens ansvarsnämnd. Chefsjuristen kan även ge förslag på andra åtgärder.

### När ärendet ska avskrivas

Ärendet ska avskrivas i följande fall om utredningen inte leder till att någon anmäler eller om den visar att det inte finns någon rimlig orsak till misstanke om trakasserier. Att någon tagit tillbaka en anmälan är dock i sig inte ett tillräckligt skäl för att avskriva ärendet.

### Påföljder

Om utredningen visar att en student utsatt någon annan för trakasserier, kan det leda till en anmälan till SLU:s disciplinnämnd. Där prövas frågan om disciplinära åtgärder enligt 10 kap. högskoleförordningen.

De åtgärder som kan komma ifråga är varning eller avstängning upp till sex månader. En student som blir avstängd får inte delta i undervisningen, prov eller annan verksamhet inom utbildningen.

Om utredningen visar att en lärare eller annan anställd trakasserat en student kan det anmälas till SLU:s personalansvarsnämnd eller Statens ansvarsnämnd. Nämnderna kan besluta om disciplinpåföljd (i form av varning eller löneavdrag), omplacering eller uppsägning. De kan också besluta om åtalsanmälan ska göras.

### Avslutat ärende

Efter avslutat ärende ska prefekten vid den aktuella institutionen informeras för att kunna genomföra eventuella åtgärder för att förebygga att liknande händelser upprepas. Det kan handla om exempelvis utbildning av personalen, psykosocial skyddsronde eller en genomgång av hantering av trakasserier. Prefekten ansvarar också för att kontinuerligt följa upp och försäkra sig om att det ovälkomna beteendet har upphört.