



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Om förbud och åtgärder mot diskriminering

---

Information till studenter och anställda

# Om förbud och åtgärder mot diskriminering

## Information till studenter och anställda

**Diskrimineringslagen** (SFS 2008:567) har som ändamål att motverka diskriminering 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**. Universitetet berörs av lagen i egenskap av arbetsgivare samt utbildningsanordnare. Enligt lagen ska universitetet bedriva ett målinriktat arbete i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering i sin verksamhet.

### Förbud mot diskriminering

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetstagare som deltar i eller söker sig till arbetsgivarens verksamhet. En utbildningsanordnare får inte diskriminera en student som deltar i eller söker sig till utbildningsanordnarens verksamhet.

Diskrimineringsförbudet gäller även i det fall en arbetsgivare eller utbildningsanordnare genom skäliga åtgärder i fråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet kan se till att en person med funktionshinder som deltar i eller söker sig till verksamheten kommer i en jämförbar situation med personer utan sådant funktionshinder.

Den som i arbetsgivarens eller utbildningsanordnarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör en arbetstagare eller student ska likställas med arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren.

### Vad är diskriminering?

Diskriminering innebär i lagens mening en särbehandling som missgynnar, har missgynnats eller kan komma att missgynna någon om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna; kön, könsidentitet och/eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, sexuella trakasserier och instruktion att diskriminera är tre andra former av 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, om missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna.

*Indirekt diskriminering* innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån någon av diskrimineringsgrunderna såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet

har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

*Trakasserier* innebär ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

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

*Instruktioner att diskriminera* innebär en order eller instruktion att diskriminera någon genom direkt och/eller indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### **Förbud mot repressalier**

*Förbud mot repressalier* innebär att den som anmäler eller påtalar diskriminering, medverkar i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisar eller fogar sig i trakasserier eller sexuella trakasserier inte får utsättas för repressalier. Exempel på repressalier (bestraffningar) för en arbetstagare kan t ex vara orimlig beordrad övertid, högre arbetsbelastning, okvalificerade arbetsuppgifter och för en student kan det t ex vara sämre betyg eller dåligt bemötande.

### **Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier**

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

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Om en anställd vid universitetet får kännedom om att en student anser sig utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med studierna är den anställda skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

### **Hantering av uppkomna trakasserier eller sexuella trakasserier**

Vid Uppsala universitet råder nolltolerans mot alla former av diskriminering. Universitetet har riktlinjer för hantering av eventuella trakasserier. Riktlinjerna som gäller både anställda och studenter anger bl.a. hur den som upplever sig utsatt samt den som ansvarar för hantering av fallet bör gå tillväga för att lösa problemet. ”Riktlinjer för hantering av trakasserier enligt diskrimineringslagen”.

dnr UFV 2011/724, finns att beställa hos registrator och kan laddas ner från Mål- och regelsamlingen på [www.uu.se](http://www.uu.se).

### Enheten för lika villkor

Uppsala universitets Enhet för lika villkor på Personalavdelningen arbetar förebyggande och reparativt med samtliga diskrimineringsgrunder för både anställda och studenter. Har du eller någon du känner upplevt någon form av diskriminering eller trakasserier så kontakta enheten för lika villkor för råd och stöd. Om du har frågor om hur du/ni kan arbeta förebyggande mot diskriminering och trakasserier på din studie- eller arbetsplats, ta kontakt med Enheten för lika villkor via [likavillkor@uadm.uu.se](mailto:likavillkor@uadm.uu.se) eller kontakta någon av tjänstemännen på enheten.

### Hit kan du också vända dig för råd och stöd

Studenter	Anställda
<ul style="list-style-type: none"><li>- Studievägledare, kursansvarig lärare, studierektor, programansvarig, prefekt, dekanus</li><li>- Studentkårerna: <a href="http://www.uppsalastudentkar.se">www.uppsalastudentkar.se</a> <a href="http://www.farmis.se">www.farmis.se</a></li><li>- Studenthälsan <a href="http://www.sh.uu.se">www.sh.uu.se</a></li><li>- Uppsala studentkårs jämlikhetsansvarig <a href="mailto:jamlikhet@us.uu.se">jamlikhet@us.uu.se</a></li><li>- Studentavdelningen <a href="http://uadm.uu.se/studentavdelningen">http://uadm.uu.se/studentavdelningen</a></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Närmaste chef, prefekt, dekanus</li><li>- Universitetets personalspecialister</li><li>- Fackligt ombud</li><li>- Länshälsan <a href="http://www.lanshalsan.se">www.lanshalsan.se</a></li><li>- Skyddsombud</li><li>- Institutionens jämställdhetsombud</li></ul>

### Du kan även kontakta

Diskrimineringsombudsmannen  
08-120 20 700, [do@do.se](mailto:do@do.se), [www.do.se](http://www.do.se)

Universitetskanslerämbetet  
08-563 085 00, [registrator@uk-ambetet.se](mailto:registrator@uk-ambetet.se), [www.uk-ambetet.se](http://www.uk-ambetet.se)

Universitets- och högskolerådet  
010-470 03 00, [www.uhr.se](http://www.uhr.se)

Riksdagens ombudsmän  
08-786 40 00, [justitieombudsmannen@jo.se](mailto:justitieombudsmannen@jo.se), [www.jo.se](http://www.jo.se)