



UPPSALA  
UNIVERSITET

UFV 2012/1500

# Riktlinjer för åtgärder mot kränkande särbehandling

---

Fastställd av rektor 2012-09-11

## Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Uppsala universitets förhållningssätt	3
3. Definition	4
4. Ansvar	4
5. Förebyggande åtgärder	5
6. Vad gör jag om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling?	5
7. Arbetsgivarens/utbildningsanordnarens åtgärder	6
Anmälan	6
Åtgärdsskyldighet	6
Utredning	6
8. Stöd	7
9. Arbetsrättsliga konsekvenser	8
Utredning och samtal	8
Åtgärder gentemot enskild anställd	8
10. Åtgärder gentemot student	9
11. Åtgärder vid brott	9
12. Lagrum och föreskrifter	9

## 1. Inledning

Uppsala universitet bedriver ett aktivt arbete för att upprätthålla en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Arbetet styrs av arbetsmiljölagen<sup>1</sup>, föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet<sup>2</sup>, universitetets arbetsmiljöpolicy<sup>3</sup> och uppgiftsfördelningen i det systematiska arbetsmiljöarbetet<sup>4</sup>.

Riktlinjerna tar sin utgångspunkt i att allt arbete vid Uppsala universitet ska präglas av en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö, vilken därigenom bidrar till en framgångsrik verksamhet vid universitetet<sup>5</sup> samt i arbetsmiljölagstiftningens bestämmelser och vägledning beträffande åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet.

Den övergripande målsättningen med åtgärderna mot kränkande särbehandling är att

- genom förebyggande arbete förhindra att någon anställd eller student utsätts för kränkande särbehandling
- på ett tidigt stadium fånga upp signaler om kränkande särbehandling
- hantera klandervärda eller negativt präglade handlingar snabbt, relevant och på ett respektfullt sätt i syfte att få dem att upphöra

Riktlinjerna gäller både anställda och studenter.

## 2. Uppsala universitets förhållningssätt

Uppsala universitetet accepterar inte någon form av kränkande särbehandling.

Inom universitetets verksamhet ska

- ett förebyggande arbete planeras och organiseras
- rutiner finnas som gör det möjligt att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om kränkande särbehandling
- eventuella situationer av kränkande särbehandling hanteras snabbt, relevant och på ett respektfullt sätt samt följas upp i syfte att få situationen att upphöra. Problemlösning bör i första hand sökas genom samtal.

Förebyggande samt tidiga insatser och åtgärder har en avgörande betydelse. Om organisatoriska problem eller kränkande särbehandling förekommer är det därför viktigt att universitetet, både som arbetsgivare och utbildningsanordnare, så snart som möjligt underrättas för att kunna vidta lämpliga åtgärder. En eventuell situation av kränkande särbehandling ska i första hand klarläggas där situationen har uppstått. Berörda ska ges möjlighet till adekvat stöd.

---

<sup>1</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160)

<sup>2</sup> AFS 1993:17 Kränkande särbehandling i arbetslivet (Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling)

<sup>3</sup> Enligt gällande arbetsmiljöpolicy vid Uppsala universitet

<sup>4</sup> Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid Uppsala universitet (UFV 2010/323)

<sup>5</sup> Enligt gällande arbetsmiljöpolicy vid Uppsala universitet

### 3. Definition

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda eller studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens eller utbildningsplatsens gemenskap.<sup>6</sup>

Exempel på detta kan vara<sup>7</sup>:

- Förtal eller nedsvärtning av en anställd eller en student
- Medvetet undanhållande av arbets- och studierelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets eller studiernas utförande
- Utfrysning, åsidosättande behandling och osynliggörande av en anställd eller student
- Förföljelse och förnedring i olika former samt hot och skapande av rädsla
- Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt
- Kontroll av en anställd eller student utan dennes vetskap och med skadande syfte
- Godtyckliga och omotiverade bestraffningar

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbeten i allmänhet betraktas inte som kränkande särbehandling.

Inte heller trakasserier med koppling till någon av diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen likställs med kränkande särbehandling. Uppsala universitet har särskilda riktlinjer för hantering av sexuella trakasserier eller trakasserier som har sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen<sup>8</sup>

### 4. Ansvar

Rektor har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön enligt arbetsmiljölagen.

Prefekt/motsvarande har för sin del av verksamheten (sin arbetsplats) löpande ansvar för att vare sig studenter eller anställda utsätts för kränkande särbehandling. Prefekt/motsvarande ansvarar för att kränkande särbehandling och destruktiva konflikter förebyggs och att det förebyggande arbetet planeras och organiseras för att så långt som möjligt förhindra att någon anställd eller student utsätts för kränkande särbehandling.

Prefekt/motsvarande åläggs i uppgiftsfördelningen i det systematiska arbetsmiljöarbetet<sup>9</sup> att upprätta handlingsplan och rutiner för arbetsmiljöarbetet samt utöva tillsyn över arbetsförhållanden och analysera, vidta åtgärder och följa upp arbetsmiljörisker. Detta syftar bland annat till att kränkande särbehandling och destruktiva konflikter förebyggs samt att signaler om kränkande särbehandling upptäcks tidigt och åtgärdas snabbt.

Alla anställda vid Uppsala universitet har ett ansvar att påtala arbetsmiljöbrister till sin prefekt/motsvarande och bidra till att upprätthålla en arbetsmiljö fri från kränkande särbehandling.

---

<sup>6</sup> AFS 1993:17

<sup>7</sup> AFS 1993:17

<sup>8</sup> Riktlinjer för hantering av trakasserier enligt diskrimineringslagen (UFV 2011/724)

<sup>9</sup> UFV 2010/323

## 5. Förebyggande åtgärder

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete<sup>10</sup> ska arbetsgivaren ha rutiner för att regelbundet undersöka arbetsförhållandena. Uppsala universitet har fastställt sådana rutiner i beslut om uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet.<sup>11</sup> Syftet med uppgiftsfördelningen är att förebygga risker i arbete och studier för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Den chef som har fått sådana uppgifter, eller den till vilken sådana uppgifter delegerats, ska fatta beslut och vidta nödvändiga åtgärder.

Följande generella åtgärder är viktiga för att förebygga kränkande särbehandling:

- Informera och utbilda ledningsfunktioner i hur man förebygger, identifierar och hanterar fall av kränkande särbehandling
- Introducera anställda och studenter i universitetets arbetsmiljöpolicy, förhållningssätt och riktlinjer mot kränkande särbehandling
- Informera anställda och studenter om verksamhetens respektive utbildningens mål och innehåll
- Utforma tydliga bedömnings- och betygskriterier (samt ge studenter återkoppling vid examination)
- Informera om institutionens arbetsmiljö- och lika villkorsarbete
- Ordna regelbundna arbetsplats- och personalmöten
- Genomföra regelbundna utvecklingssamtal med anställda
- Möjliggöra kompetens-/vidareutveckling för anställda
- Utföra kursvärderingar enligt universitetets riktlinjer<sup>12</sup>

## 6. Vad gör jag om jag upplever mig utsatt för kränkande särbehandling?

En anställd som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling ska, om han eller hon bedömer det som möjligt, i första hand vända sig till den som återkommande utövar klandervärda eller negativt präglade handlingar för att samtala om situationen och därefter vid behov vända sig till sin närmaste arbetsledare för vidare åtgärder.

Skulle en anställd uppleva sig utsatt för kränkande särbehandling av sin prefekt/motsvarande ska han eller hon, om det bedöms som möjligt, samtala med denne om situationen. Därefter ska han eller hon vid behov vända sig till prefekten/motsvarandes överordnade.

Den som upplever sig utsatt för kränkande särbehandling kan också vända sig till sitt skyddsombud.

En student i motsvarande situation ska, om han eller hon bedömer det som möjligt, i första hand vända sig till utövaren. Därefter ska han eller hon vid behov vända sig till kursansvarig lärare, studierektor, studievägledare eller prefekten/motsvarande vid sin institution. Studenten kan också vända sig till studiebevakare, sitt studerandeombud eller någon av studentkårens.

---

<sup>10</sup> AFS 2001:1, ändring 2003:04 och 2008:15 Systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverkets författningssamling)

<sup>11</sup> UFV 2010/323

<sup>12</sup> UFV 2010/307

**Några råd till dig som upplever dig utsatt för kränkande särbehandling:**

- Det är din upplevelse av situationen som avgör om handlingen eller beteendet är ovälkommet.
- Reagera snarast om du återkommande upplever dig utsatt.
- Tala med personer som du litar på (kollegor, familj, släktingar, vänner) och låt dem hjälpa dig att bedöma läget.
- Dokumentera det som inträffat.
- Klargör om möjligt för den som har utsatt dig att beteendet är ovälkommet.
- Kontakta därefter vid behov i första hand närmaste arbetsledare eller prefekt/motsvarande för att få hjälp. Som student kontaktar du kursansvarig lärare, studierektor, studievägledare eller prefekt/motsvarande. Du har rätt att göra anspråk på att han eller hon lyssnar samt att ni gemensamt kan diskutera vad som är lämpligt att göra.
- Om föregående punkt inte är lämplig: vänd dig till överordnad chef.
- I andra hand kan du kontakta någon av de övriga kontaktpersoner som finns angivna i denna riktlinje (se avsnitt om ”Stöd” nedan).

## 7. Arbetsgivarens/utbildningsanordnarens åtgärder

Berörd prefekt/motsvarande ansvarar för att vidta åtgärder på ett snabbt, relevant och på ett respektfullt sätt i situationer av kränkande särbehandling i syfte att få detta att upphöra. Det är den utsattes upplevelse av situationen som utgör utgångspunkt för utredning, eventuella åtgärder och uppföljning.

### Anmälan

Det krävs inte någon anmälan från den som blivit utsatt för att arbetsgivaren/utbildningsanordnaren ska anses ha fått kännedom om att kränkande särbehandling förekommer. Skyldigheten att agera inträder så snart universitetet får kunskap om missförhållandet på något sätt, till exempel genom egna iakttagelser eller en kollegas/studiekamrats rapportering att någon blivit utsatt.

### Åtgärdsskyldighet

Universitetet är skyldigt att vidta åtgärder i syfte att få situationen att upphöra. Om en utsatt i en situation av kränkande särbehandling efter sina inledande kontakter med arbetsgivaren/utbildningsanordnaren av någon anledning inte vill gå vidare har arbetsgivaren ändå en allmän utredningsskyldighet i det enskilda fallet. Motverkande åtgärder ska vidtas och följas upp när tecken på kränkande särbehandling visar sig<sup>13</sup>.

### Utredning

Syftet med en utredning är att klarlägga omständigheterna kring de uppgivna missförhållandena. Det ska särskilt klarläggas om orsakerna till den uppkomna situationen står att finna i arbetets organisation<sup>14</sup>. Utredningen ligger till grund för att, i förekommande fall, ett beslut kan fattas om åtgärder som ska vidtas för att få det ovälkomna beteendet eller de handlingar som leder till

---

<sup>13</sup> AFS 1993:17

<sup>14</sup> AFS 1993:17

kränkningar att upphöra. Utredningen ska genomföras skyndsamt, objektivt och rättssäkert. Den ska dokumenteras och följas upp.

Situationen ska i första hand klarläggas på den arbetsplats där missförhållandet har uppstått. Om det inte bedöms vara möjligt ska utredning göras på överordnad nivå. I undantagsfall kan det finnas behov av att utredning görs av externa resurser som avropas genom personalavdelningen. Om missförhållandena återkommer och föreslagna åtgärder negligeras kan en utredning initieras av personalavdelningen i samråd med juridiska avdelningen och på uppdrag av rektor.

Utredningen bör göras enligt följande:

- Ta situationen på allvar och agera snabbt.
- Samtala först med och ställ frågor till den som upplever sig utsatt. Informera om möjligheten att ha med skyddsombud eller annat ombud i samtalet.
- Ge stöd och erbjud stödkontakt till den som känner sig utsatt.
- Gå igenom alternativen för fortsatt utredning. Gör en bedömning av vilken hjälp du behöver från din överordnade chef och/eller personalavdelningen.
- Klargör din egen roll och beskriv vilka andra personer/funktioner som kan kontaktas för att klarlägga situationen.
- Undvik vidare åtgärder som inte är förankrade hos den som känner sig utsatt (se dock stycket om åtgärdsskyldighet ovan).
- Gör en samlad bedömning av de uppgifter som framkommit
- Samtala därefter med den eller de som uppges ha handlat kränkande.
- Var objektiv/opartisk i samtalen med berörda personer och ha en problemlösande hållning.
- Dokumentera händelseförloppet, sammanfatta situationen i text med tillhörande råd till de berörda och låt de berörda ta del av sammanfattningen samt tillhörande råd. Reflektera över graden av allvar i situationen och de effekter den kan skapa. Bedöm vilka som behöver hållas informerade om situationen och hur den utvecklas.
- Följ upp utvecklingen.

Det är viktigt att arbetsgivaren/studieanordnaren förhåller sig opartiskt och att utredningen sker så diskret som möjligt. Utredaren ska hålla alla inblandade informerade om ärendets gång.

Ibland kan situationen vara så akut att det omedelbart kan behövas individuellt stöd till någon/några av de berörda personerna redan under utredningens gång, det vill säga innan bedömning kan göras om det föreligger en situation av kränkande särbehandling. Det är då viktigt att stödet ges av andra personer än de som håller i själva utredningen. Det är också viktigt att det inte är samma person som ger stöd till olika parter.

## 8. Stöd

Den prefekt/motsvarande och/eller arbetsledare som får kännedom om att en anställd eller student upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling ska vid behov söka konsultativt stöd av personalavdelningen. Stödet syftar till att bistå prefekten/motsvarande i arbetet med att klargöra situationen och att finna lämpliga åtgärder för att få den kränkande särbehandlingen att upphöra. Stöd och råd från personalavdelningen syftar också till att uppnå enhetlighet i hanteringen av enskilda situationer som uppges handla om kränkande särbehandling.

Alla parter som berörs av åtgärder mot kränkande särbehandling eller destruktiva konflikter ska snabbt få stöd och hjälp såväl initialt som under processens gång. Nedan visas schematiskt vilka stödresurser som finns för respektive part att kontakta.

Anställd	Student	Prefekt/motsvarande
Prefekt/motsvarande	Kursansvarig lärare	Överordnad chef
Skyddsombud	Studierektor	Personalavdelningen
Fackligt ombud	Studievägledare	– personalspecialister med inriktning mot arbetsmiljö
Företagshälsovården	Prefekt/motsvarande	Juridiska avdelningen
Personalavdelningen	Studiebevakare	Upphandlat chefsstöd
– personalspecialister med inriktning mot arbetsmiljö	Studerandeombud	Företagshälsovården
	Studentkåreerna	
	Studenthälsan	
	Personalavdelningen	
	Studentavdelningen	

## 9. Arbetsrättsliga konsekvenser

### Utredning och samtal

Kränkande särbehandling ska vid universitetet främst motverkas genom utredning och samtal enligt det som beskrivits tidigare, inte genom att vidta nedanstående åtgärder mot den som kränker.<sup>15</sup> Det kan dock i vissa fall, när det är klarlagt att någon återkommande har kränkt en annan, ställas krav på att universitetet försöker komma till rätta med problemen genom skräddarsydda insatser riktade till den som kränker.

### Åtgärder gentemot enskild anställd

I särskilt allvarliga fall av upprepad kränkande särbehandling, vilka tidigare har påtalats av arbetsledningen, men som inte har kunnat fås att upphöra genom samtal eller andra stödjande åtgärder, kan universitetet, där bevisningen räcker, vidta någon av följande åtgärder mot en anställd som kränker:

- Disciplinpåföljd för tjänsteförseelse i form av varning eller löneavdrag<sup>16</sup>,
- Omplacering,<sup>17</sup>
- Uppsägning på grund av personliga skäl<sup>18</sup> eller
- Avskedande<sup>19</sup>

<sup>15</sup> Prop 1997/98:177 till lag om åtgärder mot etnisk diskriminering

<sup>16</sup> 14-15 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning (LOA)

<sup>17</sup> 7 § LAS

<sup>18</sup> 7 § LAS



Sådana ärenden ska utredas av personalavdelningen i samråd med juridiska avdelningen. Beslut fattas av personalansvarsnämnden<sup>20</sup> vid Uppsala universitet.

I ovanstående fall betraktas kränkande särbehandling av en annan anställd arbetsrättsligt som misskötsamhet i arbetet, vilken kan utgöra saklig grund för uppsägning. Det gäller särskilt i situationer där en chef kränker en anställd eller en lärare kränker en student. Även i fall där en anställd kränker en chef kan universitetet vidta någon av ovanstående åtgärder mot den anställda, om kränkningen till exempel innebär att den anställda därmed visar en allmän ovilja att underordna sig arbetsledningen.

## 10. Åtgärder gentemot student

Disciplinära åtgärder får enligt högskoleförordningen<sup>21</sup> vidtas mot studenter som utsätter en annan student eller en arbetstagare vid högskolan för sådana trakasserier eller sexuella trakasserier som avses i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567) eller som stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksamhet inom ramen för utbildningen. Åtgärder är varning eller avstängning. Utöver detta kan disciplinära åtgärder mot studenter inte vidtas i fall av kränkande särbehandling.

## 11. Åtgärder vid brott

I fall av kränkande särbehandling, där det finns misstanke om att brott har begåtts, till exempel ofredande, förtal, olaga hot eller misshandel, ska prefekt/motsvarande anmäla sådana ärenden till juridiska avdelningen för utredning om universitetet ska göra en åtalsanmälan. Universitetet har skyldighet att anmäla den till åtal, som är skäligen misstänkt för att i sin anställning ha begått brott, även i fall där misstanken avser andra brott än tjänstefel om brottet kan antas föranleda någon annan påföljd än böter.<sup>22</sup> Beslut om åtalsanmälan fattas av personalansvarsnämnden vid Uppsala universitet.<sup>23</sup> Påföljder som kan utdömas av domstol enligt brottsbalken kan exempelvis vara böter eller fängelse. Den som har blivit kränkt och anser sig utsatt för brott har alltid möjlighet att göra en polisanmälan.

## 12. Lagrum och föreskrifter

Arbetsmiljölagen<sup>24</sup> är en ramlag vars ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Arbetsgivare och anställda ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö<sup>25</sup>. Arbetsmiljölagen omfattar även studenter, med undantag bland annat för reglerna om samverkan. Riktlinjerna omfattar således både studenter och anställda.

Till arbetsmiljölagen finns en arbetsmiljöförordning.<sup>26</sup> Med stöd av förordningen har Arbetarskyddsstyrelsen (sedan 2001 Arbetsmiljöverket) utfärdat föreskrifter om bland annat

---

<sup>19</sup> 18 § LAS

<sup>20</sup> I vissa fall av Statens ansvarsnämnd

<sup>21</sup> 10 kap. 1-2 §§ högskoleförordningen (1993:100)

<sup>22</sup> 22 § LOA

<sup>23</sup> I vissa fall av Statens ansvarsnämnd

<sup>24</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160)

<sup>25</sup> SFS 1994:579

<sup>26</sup> Arbetsmiljöförordning (1977:1166)

kränkande särbehandling i arbetslivet, systematiskt arbetsmiljöarbete och internkontroll av arbetsmiljön.

Föreskrifterna om kränkande särbehandling i arbetslivet innehåller definition, bestämmelser samt råd om tillämpning, vilka har utgjort en utgångspunkt för utformningen av dessa riktlinjer.