



UMEÅ STUDENTKÅR  
~ Studentfackligt arbete sedan 1959 ~

# **Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, hot och våld**

Typ	Handläggningsordning
Beslutsdatum	2021-03-24
Beslutsfattare	Kårstyrelsen
Giltighetstid	Tillsvidare
Område	Arbetsmiljö och lika villkor



# Innehållsförteckning

<b>INLEDNING</b> .....	1
<b>Tillämpning</b> .....	1
<b>Ansvar</b> .....	1
<b>BEGREPPSBESKRIVNING</b> .....	2
<b>OM DU UPPLEVER DIG UTSATT</b> .....	3
<b>Skriv ned alla händelser</b> .....	3
<b>Få stöd och hjälp</b> .....	3
<b>Råd till dig som anklagad</b> .....	3
<b>ÄRENDEGÅNG</b> .....	4
<b>Utredning</b> .....	4
<b>Övergång till universitetets handläggningsordningar</b> .....	4
<b>Beslut och påföljder</b> .....	4
<b>Avslutat ärende</b> .....	4
<b>FÖREBYGGANDE ARBETE</b> .....	5

## INLEDNING

Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, hot och våld gäller för samtliga medlemmar, förtroendevalda och anställda vid Umeå studentkår.

Handläggningsordningen gäller i tillämpliga delar även för personer som gör praktik vid Umeå studentkårs kansli, arbetar vid behov eller som inhyrd arbetskraft. Denna handläggningsordning gäller för incidenter inträffade inom studentkårens verksamhet.

Syftet med handläggningsordningen är att tydliggöra hur kåraktiva inom Umeå studentkårs kansli, sektioner och föreningar ska agera vid en situation då någon utsatts för diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, hot och våld. Genom denna handläggningsordning ämnar Umeå studentkår skapa en enhetlig ordning för hur olika incidenter ska hanteras. Sektioner och föreningar ska inte utreda incidenterna själva.

Dokumentet tar sin utgångspunkt i diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160) samt arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om kränkande särbehandling (AFS 1993:17) och tillhörande förordningar.

## Tillämpning

Denna handläggningsordning finns för att skapa en bas och trygghet för kåraktiva och anställda vid situationer som kan vara svåra att hantera. Om exempelvis en medlem utsätts för sexuella trakasserier vid en sittning, eller det uppdagas att det förekommit kränkande särbehandling inom organisationen så ska det finnas en tydlig väg i hur Umeå studentkår hanterar sådana situationer. Handläggningsordningen berör inte direkt akuta situationer utan den berör hur kåraktiva ska agera efter att en situation relaterad till diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, hot och våld har inträffat. Vid akuta situationer skall en ringa 112.

## Ansvar

Kårstyrelsen bär det yttersta ansvaret och ska tillsammans med den övriga organisationen bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för lika villkor samt för att förebygga och motverka diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, hot och våld.

Därutöver har alla anställda, medlemmar och förtroendevalda ett ansvar vid Umeå Studentkår att medverka till att skapa en god arbetsmiljö där lika villkor råder.

### **Vad gör Umeå studentkårs student- och doktorandombud?**

Student- och doktorandombudet stödjer studenter och doktorander i de problem rörande deras utbildning eller arbetsmiljö som kan uppstå under studietiden. I allt från bristfällig utbildningskvalitet eller kommunikation, till diskriminering eller trakasserier kan man kontakta ombudet för hjälp och stöd. Anonymitet tas alltid hänsyn till och studenten behöver inte vara medlem i studentkåren för att kontakta ombudet.

## BEGREPPSBESKRIVNING

**Diskriminering** handlar om ett missgynnande som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker en person och som kan sättas i samband med diskrimineringsgrunderna. För att klassas som trakasserier i diskrimineringslagens mening ska det gå att fastställa att trakasserier riktas mot en person specifikt för att hen exempelvis har en funktionsnedsättning, på grund av sin sexuella läggning eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna.

**Kränkande särbehandling** är återkommande otrevliga eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda personer på ett kränkande sätt och som kan leda till att den som utsätts ställs utanför gemenskapen i sin arbets- eller studiegrupp. Kränkande särbehandling behöver inte ha något samband med diskrimineringsgrunderna. I folkmun kan detta kallas för mobbning.

**Hot** är när någon hotar att skada någon fysiskt eller psykiskt. Hotet som riktas mot en person kan även omfatta andra personer, djur eller egendom som har betydelse för personen som utsätts.

**Våld** definieras enligt Världshälsoorganisationen WHO som avsiktlig användning eller hot om fysisk kraft eller våld som riktas mot människan själv, en annan människa eller en människogrupp eller en sammanslutning och som leder eller mycket sannolikt kan leda till döden, uppkomst av en fysisk eller psykisk skada, störning av utvecklingen eller att grundläggande behov inte kan tillfredsställas.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller ger ovälkomna komplimanger, inbjudningar och sexuella anspelningar. Sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat av den som blir utsatt. Till skillnad från andra trakasserier så behöver inte sexuella trakasserier ha någon koppling till en diskrimineringsgrund för att det i lagens mening skall anses vara sexuella trakasserier.

Alla sexuella handlingar som sker mot någon annans vilja är olagliga, och därmed ett sexualbrott, exempelvis sexuella trakasserier eller våldtäkt.

**För tydlighetens skull** ska det nämnas att tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i arbetsrelationerna i allmänhet kan ses som normala företeelser. Detta kan lösas genom samtal, lyssnande, acceptering och med respekt för andras rätt till sin uppfattning.

# OM DU UPPLEVER DIG UTSATT

## Skriv ned alla händelser

Anteckna tid och plats, vad som hände, vad som sades och vad du gjort vid tillfällena/tillfället. Spara alla sms, mejl, lappar eller annan korrespondens med personen du upplever dig utsatt av. Detta kan utgöra viktig dokumentation i en eventuell utredning. Vid akuta situationer ring 112.

## Få stöd och hjälp

Kontakta studentkårens student- och doktorandombud. Student- och doktorandombudet kommer utgå ifrån vad du vill göra och tar alltid hänsyn till din anonymitet. På så vis får du reda på de alternativ du har för att gå vidare med ärendet. Det är upp till dig som blivit utsatt att avgöra om du vill göra en polisanmälan. Student- och doktorandombudet kan också hjälpa dig komma i kontakt med studenthälsan som kan erbjuda samtalsstöd.

**Det är personen som blivit utsatt som avgör vad som är oönskat eller kränkande.** Samtidigt måste den som trakasserar få reda på att det egna beteendet är oönskat eller kränkande för att kunna komma till insikt. Det innebär att den som trakasserats ska, om möjligt, klargöra att beteendet är oönskat och upplevs som kränkande. Det kan såklart upplevas som svårt för personen som blivit utsatt att ta kontakt med personen som trakasserat. Då kan det vara bra att ta hjälp av Umeå studentkårs student- och doktorandombud.

## Råd till dig som anklagad

Blir du anklagad för diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling, hot eller våld kan du kontakta studentkårens student- och doktorandombud för att få rådgivning. Student- och doktorandombudet kan också hjälpa dig komma i kontakt med studenthälsan för samtalsstöd.

## ÄRENDEGÅNG

I diskrimineringslagen används begreppen diskriminering och trakasserier medan arbetsmiljölagen använder benämningen kränkande särbehandling. Lagstiftningen gör skillnad på kränkningar som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, vilket regleras i diskrimineringslagen och övriga kränkningar, vilka regleras i arbetsmiljölagen. Dessa skillnader medför också att handläggningen av olika typer av ärenden kan skilja sig åt. Detta gäller exempelvis vid ärenden vars karaktär gör att det skall utredas utifrån något av universitetets handläggningsordningar.

**Samtliga incidenter skall alltid först hanteras av Umeå studentkårs student- och doktorandombud.**

### Utredning

Utredningen leds av studentkårens student- och doktorandombud. Student- och doktorandombudet kommer att höra båda parter för att få en helhetsbild. Utredningen ska bedrivas skyndsamt och genomföras med den diskretion som situationen kräver. All information av betydelse för ärendet kommuniceras med berörda parter. Det ska särskilt klargöras om orsakerna till den uppkomna situationen kan kopplas till studentkårens verksamhet för att avgöra ansvarsfördelningen av ärendet i fråga.

### Övergång till universitetets handläggningsordningar

Framkommer det under utredningen att ärendet berör något som är Umeå universitets verksamhetsområde, skall student- och doktorandombudet hänvisa medlemmen till universitetets närmast ansvarige. Ett sådant ärende kan exempelvis gälla då en student kan ha upplevt sig diskriminerad eller att det förekommer droger i Umeå universitets arbets- och studiemiljöer. Umeå universitet har då separata handläggningsordningar i och med deras ansvar för studenterna.

### Beslut och påföljder

Efter utredning är slutförd kan student- och doktorandombudet besluta om ärendets vidare hantering. Målet med eventuella beslut är att få beteendet att upphöra samt skydda den som blivit utsatt. På ombudets inrådan kan ärendet behandlas av kårstyrelsen för beslut om påföljd.

De beslut som inför kårstyrelsen kan komma på tal är: frånskiljande av medlemskap, uppdrag eller anställning. Student- och doktorandombudet kan även besluta om annan åtgärd eller att ärendet avslutas utan åtgärd. Åtgärder som student- och doktorandombudet genomför kan handla om att ta kontakt med den berörda institutionens prefekt eller representant från kår förening.

### Avslutat ärende

Efter avslutat ärende ska adekvata åtgärder vidtas för att förebygga likande händelser i framtiden. Det kan handla om utbildning inom en kår förening, eller exempelvis informationsspridning om hur studentkåren arbetar förebyggande. Det är också viktigt att kontinuerligt följa upp och försäkra sig om att det ovälkomna beteendet har upphört, något student- och doktorandombudet gör efter avslutat ärende. Om den som blivit erlagd ett beslut väljer att inte följa det så blir det en disciplinfråga för kårstyrelsen. För att organisationen ska få kännedom om de ärenden som inkommer anonymiserar data och förs in i register för årlig uppföljning.

## FÖREBYGGANDE ARBETE

Det kan finnas många olika anledningar till att negativa beteenden som skadar människor förekommer i en organisation. Ofta är det de mindre övertrampen; plumpa uttalanden, skämt och skevheter som över tid kan sanktionera och möjliggöra förekomst av grövre incidenter. Kontinuerligt arbete med kultur och jargong inom en organisation kan dock förebygga förekomst av diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling (mobbing) samt hot och våld.

<b>Faktorer som kan ha inverkan på förekomsten av kränkande särbehandling och trakasserier inom en organisation.</b>	
<b>Faktorer som kan minska risken</b>	<b>Faktorer som kan öka risken</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tydliga och gemensamma spelregler gällande bemötande och jargong.</li><li>• Bra mötesklimat där alla får komma till tals på lika villkor.</li><li>• Vi undviker onödiga tillrättavisningar eller ifrågasättanden av individer.</li><li>• Valfungerande informationsflöde där alla får samma tillgång till viktig information.</li><li>• Bra ledarskapsutbildning med fokus på hur vi uppmuntrar jämlikhet.</li><li>• Organisationen visar att den strävar mot att bestå av en mångfald av människor med olika bakgrund och erfarenheter.</li><li>• Inom organisationen uppmuntras oliktankande och nya idéer.</li><li>• En öppen och välkomnande kultur, hög transparens – vi känner till vad andra gör.</li><li>• God introduktion för nya aktiva medlemmar, förtroendevalda och anställda.</li><li>• En kultur av att genast markera mot nedsättande jargong mot individer eller grupper.</li><li>• Inom organisationen finns en vana att beakta obalansen och beroendeställningen mellan förtroendevald och medlem samt förtroendevald och anställd.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Snäva normer och outtalade krav på likriktning.</li><li>• Bristande arbete med mångfald inom organisationen som blir van vid att människor är och fungerar på ett sätt.</li><li>• En kultur av att skämta bort eller se mellan fingrarna när någon betar sig olämpligt.</li><li>• Mobbing och trakasserier utreds vanligen inte och ger inga konsekvenser för den som utsatt någon.</li><li>• Det finns otydlighet inom organisationen gällande hur mobbing och trakasserier ska utredas.</li><li>• Skev resursfördelning eller återkommande orättvisor gällande tillgång till stöd, information, medel osv.</li><li>• Överrepresentation av ena könet inom beslutande arbetsgrupper.</li><li>• Revirtänkande och konkurrens ger slutligen fördelar inom organisationen.</li><li>• Återkommande förändringar i organisationen utan tid för återhämtning.</li><li>• Bristar i introduktion och överlämning av kunskap.</li><li>• Otydliga förväntningar och ansvarsroller i olika led inom organisationen.</li><li>• Stressande arbetsmiljö.</li></ul>

### Hur kan vi arbeta förebyggande?

Kunskap om *hur* föreningar och sektioner konkret kan arbeta förebyggande och verka för ett gott klimat inom vår organisation kommer beskrivas i Umeå studentkårs Jämlikhetsplan, under Styrdokument på kårens webbplats.