



UMEÅ UNIVERSITET

# HANDLÄGGNINGSSORDNING FÖR HANTERING AV MISSTÄNKTA OEGENTLIGHETER

Typ av dokument:	Handläggningsordning
Datum:	2024-04-19
Dnr:	FS 1.1-770-24
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2024-04-19 – tills vidare
Område:	Beslutsstruktur, delegation och organisation
Ansvarig förvaltningsenhet:	Universitetsledningens kansli
Ersätter dokument:	Nyinrättat



# Innehåll

1.	Beskrivning .....	3
2.	Bakgrund.....	3
3.	Definitioner.....	3
4.	Avgränsningar.....	4
4.1	Ärenden som faller utanför tillämpningsområdet .....	4
4.2	Särskilt om avgränsningen till visselblåsarlagen .....	4
5.	Tidsgräns för prövning .....	5
6.	Anmälan av misstänkta oegentligheter .....	5
6.1	Anmälan om misstänkta oegentligheter .....	5
6.2	Inledande bedömning .....	5
6.3	Beslut om fortsatt hantering .....	6
7.	Oegentligheter .....	6
7.1	Beredning vid oegentligheter som är mindre allvarliga.....	6
7.2	Beslut om åtgärd vid oegentligheter som är mindre allvarliga.....	7
7.3	Kommunikation vid oegentligheter som är mindre allvarliga.....	7
8.	Allvarliga oegentligheter.....	7
8.1	Utredningsresurser vid allvarliga oegentligheter.....	7
8.2	Beredning vid allvarliga oegentligheter .....	8
8.3	Beslut om åtgärd vid allvarliga oegentligheter.....	8
8.4	Kommunikation vid allvarliga oegentligheter.....	8
9.	Dokumentation, diarieföring och sekretess.....	9
10.	Särskilt om polisanmälan .....	9



# 1. Beskrivning

Handläggningsordningen syftar till att säkerställa en skyndsam och rättssäker hantering av misstänkta oegentligheter i de fall där det inte redan finns styrdokument eller gällande rutiner som reglerar hanteringen. Handläggningsordningen syftar också till att stödja de medarbetare vid Umeå universitet som ska hantera sådana ärenden.

# 2. Bakgrund

Utgångspunkten är att universitetet inte accepterar någon form av oegentligheter i sin verksamhet. Universitetet ska i sin verksamhet säkerställa en betryggande intern styrning och kontroll samt förebygga att verksamheten utsätts för korruption, otillbörlig påverkan, bedrägeri och andra oegentligheter.<sup>1</sup> I det ingår även att upptäcka och begränsa konsekvenserna av otillbörlig påverkan och brottslighet.

Ingenting i denna handläggningsordning ska tolkas som en restriktion för den enskilde att utöva sin yttrandefrihet, att utnyttja sin meddelarfrihet eller att i eget namn göra en anmälan till tillsynsmyndigheter eller rättsvårdande myndigheter.

# 3. Definitioner

Med **"oegentligheter"** avses i denna handläggningsordning en handling i strid med författning, interna styrdokument eller rutiner, som är medvetet utförd av en eller flera anställda för att uppnå fördel för den eller de som utför handlingen eller någon annan.

Med **"allvarliga oegentligheter"** avses i denna handläggningsordning oegentligheter, enligt definitionen ovan, som kan orsaka väsentlig skada eller förlust för universitetet. Med skada eller förlust avses till exempel ekonomisk förlust eller förtroendeskada.

Exempel på oegentligheter, som kan vara allvarliga om de orsakar väsentlig skada eller förlust för universitetet, är stöld, skadegörelse, bedrägeri, förskingring, trolöshet mot huvudman, urkundsförfalskning, olaga hot, dataintrång, tjänstefel, tagande eller givande av muta, att medvetet bedriva forskning utan nödvändiga tillstånd, att medvetet inte följa upphandlingsregler, att medvetet inte följa attestordning och att medvetet inte anmäla bisyssla i enlighet med anvisningarna om det.

Allvarliga oegentligheter ska hanteras enligt avsnitt 8 nedan. Oegentligheter som är mindre allvarliga ska hanteras i enlighet med avsnitt 7.

---

<sup>1</sup> Se 2 § förordning (2007:603) om intern styrning och kontroll



## 4. Avgränsningar

### 4.1 Ärenden som faller utanför tillämpningsområdet

Utanför tillämpningsområdet för denna handläggningsordning faller sådana ärenden vars hantering det finns särskilda styrdokument eller rutiner för hanteringen av. Exempel på ärenden som faller utanför tillämpningsområdet för denna handläggningsordning är:

- ärenden om missförhållanden enligt visselblåsarlagen
- ärenden om oredlighet i forskning och andra avvikelser från god forskningssed
- ärenden om disciplinära åtgärder gällande studenter och doktorander
- ärenden om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier
- ärenden avseende arbetsmiljöfrågor
- ärenden som gäller brott mot anställningsavtalet, s.k. misskötsamhet, utan att innefatta oegentligheter
- personuppgiftsincidenter
- IT-incidenter
- brott mot universitetet eller dess anställda begångna av externa personer inklusive studenter

### 4.2 Särskilt om avgränsningen till visselblåsarlagen

Lagen (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållande (nedan benämnd visselblåsarlagen) ställer särskilda krav på universitetets hantering av information om misstänkta missförhållanden av allmänintresse som framkommer i ett arbetsrelaterat sammanhang och ger ett särskilt skydd till den som slår larm om sådana misstankar. Vid Umeå universitet finns en egen handläggningsordning för hanteringen av sådana missförhållanden som omfattas av visselblåsarlagen och omfattas således inte av denna handläggningsordning. Misstankar om missförhållanden enligt visselblåsarlagen rapporteras till Umeå universitets visselblåsarfunktion enligt Handläggningsordning – visselblåsning vid Umeå universitet, FS 1.1-764-22.

Dnr: FS 1.1-770-24

## UMEÅ UNIVERSITET

En rapportering om misstänkta missförhållanden enligt visselblåsarlagen kan emellertid komma att hanteras som en misstänkt oegentlighet enligt denna handläggningsordning om det visar sig att rapporteringen inte omfattas av visselblåsarlagen då frågan till exempel saknar allmänintresse eller att rapporterande person vill vara anonym.<sup>2</sup>

## 5. Tidsgräns för prövning

Umeå universitets prövning av ett agerande enligt denna handläggningsordning bör inte grundas på omständigheter som är äldre än tio år när ärendet inleds, om det inte finns särskilda skäl.

## 6. Anmälan av misstänkta oegentligheter

### 6.1 Anmälan om misstänkta oegentligheter

Alla anställda ska omedelbart anmäla misstänkta oegentligheter som de upptäcker, med undantag för sådana anställda som omfattas av tystnadsplikt enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) som utesluter ett tvingande anmälningsansvar. En anmälan kräver ingen särskild form utan sker på det sätt som anses lämpligt för att påkalla Umeå universitets uppmärksamhet om vad som misstänkts ha skett. Det kan till exempel ske genom att man lämnar informationen till sin närmaste chef<sup>3</sup>, universitetsjurist eller lämnar en skriftlig anmälan till registrator.

En anmälan får lämnas anonymt. Målsättningen för utredningsarbetet bör dock så långt som möjligt vara att en utredning inte baseras på anonyma uppgifter. Om uppgifter lämnas anonymt finns det en risk för att uppgifterna inte kan tillmätas någon större betydelse, vilket försvårar möjligheterna att vidta några åtgärder.

### 6.2 Inledande bedömning

När en anmälan har kommit in ska en bedömning göras *dels* om det som anmälts är att betrakta som en sådan oegentlighet som ska hanteras enligt denna handläggningsordning eller om det som anmälts ska hanteras enligt särskilda styrdokument eller gällande rutiner och således ska hanteras enligt annan ordning, *dels* om det finns skälig misstanke om att en oegentlighet har begåtts.

Om anmälan gjorts till chef är det chef som gör bedömningen. Chef kan vid behov kontakta universitetsjurist för hjälp med den inledande bedömningen. Är det fråga om en oegentlighet

---

<sup>2</sup> Visselblåsarlagen innehåller specifika förutsättningar för universitetets hantering av misstänkta överträdelse av unionsrätten och missförhållanden av allmänintresse som framkommer i arbetsrelaterade sammanhang (s.k. visselblåsning). Att en rapporterande person anmäler något som enbart rör sina egna arbets- eller anställningsförhållanden är i regel inte av allmänintresse. Sådant kan bara vara av allmänintresse om det rör sig om sådant som är helt oacceptabelt utifrån ett bredare samhällsperspektiv. Bedömningen är också framåtsytande, vilket innebär att syftet med att missförhållandet kommer fram är att myndigheten ska kunna komma till rätta med det. Förekommer missförhållandena ofta så ökar allmänintresset. Överträdelse av lagar och regler har större allmänintresse än överträdelse av interna regelverk (prop. 2020/21:193, s. 41 ff.). Den rapporterande personen är i sådana sammanhang en arbetstagare, men det kan också vara en tidigare anställd, arbetssökande, volontär, praktikant, konsult, uppdragstagare eller någon annan som står till förfogande eller utför ett arbete på myndigheten. Sådana missförhållanden kan därför ses som en särskild kategori av oegentligheter vars hantering är förenad med särskilda förutsättningar som följer av lag. Den som avser att rapportera misstänkta missförhållanden, och i den fortsatta hanteringen önskar omfattas av det skydd som följer av visselblåsarlagen, kan inte rapportera anonymt.

<sup>3</sup> Om anmälan avser någon av de personer som enligt dessa riktlinjer normalt ansvarar för mottagande av information ska anmälan göras till den personens närmaste chef. Med chef menas personal- och arbetsmiljöansvarig chef.



Dnr: FS 1.1-770-24

## UMEÅ UNIVERSITET

som kan vara allvarlig ska chefen kontakta universitetsjurist för samråd i bedömningen om den misstänkta oegentligheten kan vara av allvarlig art.

Om anmälan inkommit till annan funktion vid universitetet<sup>4</sup> är det universitetsjurist som gör bedömningen. Universitetsjurist har då även att avgöra om den misstänkta oegentligheten är allvarlig eller inte.

Om det bedöms att det som anmälts ska hanteras i annan ordning, dvs enligt andra gällande styrdokument eller rutiner än denna handläggningsordning, ska chef respektive universitetsjurist överlämna uppgifterna till rätt funktion för vidare hantering.

### 6.3 Beslut om fortsatt hantering

Allvarliga oegentligheter ska utredas under ledning av en utredningsansvarig som tillsätts av universitetsdirektör efter förslag av universitetsjurist – se avsnitt 8.

Oegentligheter som är mindre allvarliga ska som huvudregel utredas av chef – se avsnitt 7.

## 7. Oegentligheter

### 7.1 Beredning vid oegentligheter som är mindre allvarliga

Chef ska utreda ärendet i den omfattning som dess beskaffenhet kräver. Utredningsarbetet ska ske skyndsamt, dels med hänsyn till de berörda, dels med hänsyn till att en eventuell åtgärd i enlighet med lagen om anställningsskydd (1982:80) ska kunna vidtas.<sup>5</sup>

Chef ska vid behov vid utredningsarbetet söka stöd från relevant förvaltningsenhet, i första hand Universitetsledningens kansli, avdelningen för juridik och Lokalförsörjningsenheten, avdelningen för säkerhet. Även Ekonomienheten och Personalenheten kan vid behov kopplas in.

Om chef under pågående utredning finner att oegentligheten kan vara allvarlig ska chef kontakta universitetsjurist för samråd i frågan om ärendets fortsatta hantering. Sådan utredningsansvarig som utses i enlighet med avsnitt 6.3 kan överta utredningen av ärendet i det fall skäl för detta föreligger, varvid ärendet fortsättningsvis hanteras i enlighet med avsnitt 8.

---

<sup>4</sup> Exempelvis registraturen eller annan rapporteringskanal

<sup>5</sup> För åtgärder såsom uppsägning och avskedande föreligger mycket korta preskriptionstider.

## 7.2 Beslut om åtgärd vid oegentligheter som är mindre allvarliga

När chefens beredning är klar ska chefen fatta beslut om en eller flera av följande åtgärder:

1. Att inte vidta några ytterligare åtgärder.
2. Att göra en polisanmälan eller inte. Om polisanmälan görs ska den vara skriftlig. Att polisanmälan gjorts ska anmälas på nästkommande personalansvarsnämndssammanträde om förutsättningar för att krav på åtalsanmälan föreligger.<sup>6</sup>
3. Att överlämna ärendet till personalchef för dennes bedömning av om ärendet ska lämnas till rektor för hemställan om beslut om hänskjutning till personalansvarsnämnden (PAN) eller till Statens ansvarsnämnd (SAN) för prövning av arbetsrättslig åtgärd.
4. Bedöma om någon annan arbetsrättslig åtgärd än sådana som PAN eller SAN beslutar om ska vidtas, t.ex. att genomföra ett klargörande samtal.
5. Annan åtgärd, t.ex. att uppmärksamma relevant förvaltningsenhet att se över styrdokument, att åtgärda brister i rutiner eller brister i organisatoriska förhållanden. Kan även vara behov av förtydligande av information och kommunikation på webb.

## 7.3 Kommunikation vid oegentligheter som är mindre allvarliga

Chefen ska avgöra vem eller vilka som ska informeras om händelsen - exempelvis universitetsdirektör, chef för Kommunikationsenheten, säkerhetschef - och informera dessa. Detta bör ske i samband med att chefen inleder utredning alternativt överlämnar frågan till personalchef om att hänskjuta ärendet till PAN eller SAN.

När utredningen har genomförts ska chef se till att de som berörs av händelsen får information.

Chef ska informera den eller de misstänkta om anmälan så snart som möjligt efter det att beslut om fortsatt hantering har fattats, om det inte medför skada för en kommande polisutredning eller den interna utredningen.

# 8. Allvarliga oegentligheter

## 8.1 Utredningsresurser vid allvarliga oegentligheter

Vid Universitetsledningens kansli finns särskilt avsatta personella resurser för utredningsarbetet som i förekommande fall kan tas i anspråk vid utredning av allvarliga oegentligheter. Utöver dessa avsatta resurser kan utredningen behöva förstärkas av andra

---

<sup>6</sup> I lagen (1994:260) om offentlig anställning framgår det under vilka förutsättningar en åtalsanmälan ska göras. Om förutsättningar för att krav på åtalsanmälan föreligger ska sådan åtgärd anmälas till nästkommande personalansvarssammanträde.

Dnr: FS 1.1-770-24

## UMEÅ UNIVERSITET

kompetenser inom till exempel ekonomi, IT och HR, vilket då sker efter särskild överenskommelse med enhetschef för dessa resurser. Universitetsjuristen förfogar över avsatta utredningsresurser (utredningsgruppen) och leder och fördelar den utredningsansvariges arbete.

### 8.2 Beredning vid allvarliga oegentligheter

Utredningsgruppen ska utreda ärendet i den omfattning som dess beskaffenhet kräver. Den utredningsansvarige leder och fördelar arbetet inom utredningsgruppen. Utredningsarbetet ska ske skyndsamt, dels med hänsyn till de berörda, dels med hänsyn till att en eventuell åtgärd i enlighet med lagen om anställningsskydd (1982:80) ska kunna vidtas.<sup>7</sup>

### 8.3 Beslut om åtgärd vid allvarliga oegentligheter

När utredningsgruppens beredning är klar ska universitetsdirektör efter föredragning av utredningsansvarig fatta beslut om en eller flera av följande åtgärder:

1. Att inte vidta några ytterligare åtgärder.
2. Att göra en polisanmälan eller inte. Om polisanmälan görs ska den vara skriftlig. Att polisanmälan gjorts ska anmälas på nästkommande personalansvarssammanträde om förutsättningar för att krav på åtalsanmälan föreligger.<sup>8</sup>
3. Att överlämna ärende till personalchef för dennes bedömning av om ärendet ska överlämnas till rektor med hemställan om beslut om hänskjutning till personalansvarsnämnden (PAN) eller till Statens ansvarsnämnd (SAN) för prövning av arbetsrättslig åtgärd.
4. Att ge i uppdrag åt närmaste chef att bedöma om någon annan arbetsrättslig åtgärd än sådana som PAN eller SAN beslutar om ska vidtas, t.ex. att genomföra ett klargörande samtal.
5. Annan åtgärd, t.ex. att se över styrdokument, åtgärda brister i rutiner eller brister i organisatoriska förhållanden. Kan även vara behov av förtydligande av information och kommunikation på webb.

### 8.4 Kommunikation vid allvarliga oegentligheter

Universitetsjurist ska efter samråd med universitetsdirektör avgöra vem eller vilka som ska hållas informerade om händelsen - exempelvis rektor, dekan, chef för Kommunikationsenheten och den ansvariga för den verksamhet som berörs av händelsen - och informera dessa, samt se till att utredningsgruppen känner till vilka som har fått sådan information. Detta bör ske i samband med att universitetsdirektör utser en

---

<sup>7</sup> För åtgärder såsom uppsägning och avskedande föreligger mycket korta preskriptionstider.

<sup>8</sup> I lagen (1994:260) om offentlig anställning framgår det under vilka förutsättningar en åtalsanmälan ska göras. Om förutsättningar för att krav på åtalsanmälan föreligger ska sådan åtgärd anmälas till nästkommande personalansvarssammanträde.





Dnr: FS 1.1-770-24

## UMEÅ UNIVERSITET

utredningsansvarig och en utredningsgrupp. Samtidigt bör övervägas om universitetets krisledningsgrupp ska aktiveras.

När utredningen har genomförts ska universitetsdirektören se till att de som berörs av händelsen får information. Universitetsdirektören kan vid allvarliga oegentligheter även delge internrevisionschefen information om det inträffade.

Universitetsdirektören ska tillse att den eller de misstänkta informeras om anmälan så snart som möjligt efter det att beslut om fortsatt hantering har fattats, om det inte medför skada för en kommande polisutredning eller den interna utredningen.

## 9. Dokumentation, diarieföring och sekretess

Uppgifter och handlingar i ett ärende som hanteras enligt denna handläggningsordning ska dokumenteras, diarieföras och arkiveras enligt vanliga regler om ärendehantering och dokumenthanteringsplan. Observera att uppgifter i ärendet kan omfattas av sekretess.

## 10. Särskilt om polisanmälan

Om en gärning har polisanmälts ska den som stått för anmälan i Umeå universitets namn ansvara för att följa upp Polisens handläggning av ärendet. I första hand ska anmälan göras av den som har bäst kännedom om ärendet eller dennes chef. Den som har bäst kännedom om ärendet bör anges som kontaktperson vid Umeå universitet.

Anmälaren bör ange att Umeå universitet förväntar sig återkoppling i ärendet och information för det fall att förundersökningen läggs ned samt att kontaktpersonen kan bistå med information i ärendet.