



UMEÅ UNIVERSITET

STÖD TILL CHEFER VID HANTERING AV KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING, TRAKASSERIER ELLER SEXUELLA TRAKASSERIER - HANDLÄGGNINGSORDNING

Typ av dokument:	Handläggningsordning
Datum:	2022-05-20
Dnr:	FS 1.1.-975-22
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	2022-05-20 - Tillsvidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Handläggningsordning vid diskriminering, trakasserier och kränkningar/ FS 1.1-45-15 / 2015-01-20



Innehåll

1.	Beskrivning.....	1
2.	Checklista för hantering	1
3.	Bakgrund och utgångspunkter	2
	Utgångspunkter	2
4.	Initial hantering, stöd och bedömning av ärendet	3
5.	Om den som är utsatt vill vara anonym eller inte vill anmäla	4
6.	Utredning av kränkande särbehandling.....	5
7.	Utredning av trakasserier eller sexuella trakasserier	6
8.	Åtgärder vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier	7
9.	Åtgärder om det inte kan konstateras vara kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.....	8
10.	Uppföljning.....	8
11.	Diarieföring och allmän handling	8
	Bilaga 1: Definitioner och lagrum	10
	Kränkande särbehandling	10
	Trakasserier och sexuella trakasserier	10
	Forskarstuderande	11
	Bilaga 2: Utredning.....	12
	Information till berörda parter.....	12
	Genomförande av utredningen.....	12
	Vid utredning av trakasserier eller sexuella trakasserier	13
	Praktik och verksamhetsförlagd utbildning (VFU)	14



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

När en chef med personal- och arbetsmiljöansvar vid Umeå universitet får kännedom om ett ovälkommet beteende som misstänkts vara kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska chefen agera direkt. Denna handläggningsordning är ett stöd för chefen i hanteringen av sådana ärenden som rör medarbetare eller studenter, och vänder sig följaktligen främst till chefer. På universitetets medarbetarwebb i HR-guiden finns ytterligare stöd till chefer i hur kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska hanteras. För medarbetare och studenter finns information på medarbetarwebben samt studentwebben.

2. Checklista för hantering

Chef med personal- och arbetsmiljöansvar som får kännedom om kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska agera direkt och hantera ärendet enligt följande steg:

1. Utreda: I det fall någon upplever sig utsatt. Ta reda på vad som har hänt genom att ta kontakt med de berörda så snart det är möjligt.
2. Stoppa fortsatt kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier: Om utredningen visar att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier har inträffat ska chefen vidta åtgärder snarast. Det kan handla om korrigerande samtal, omplacering eller varning, beroende på vad som hänt. Samtidigt ska även utsatta personer erbjudas stöd, till exempel stöd från företagshälsovården eller studenthälsan.
3. Följ upp situationen för att försäkra att kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier har upphört. Om de fortsätter har åtgärderna inte varit tillräckliga. Då måste ytterligare åtgärder vidtas för att sätta stopp på beteendet.
4. Förebygg: Arbetsmiljöansvarig chef måste arbeta med den systematiska arbetsmiljön och aktiva åtgärder för att motverka kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.

Detta styrdokument beskriver hur steg 1–3 ska genomföras. Steg 4, det förebyggande arbetet beskrivs på Umeå universitets medarbetarwebb i HR-guiden.



UMEÅ UNIVERSITET

3. Bakgrund och utgångspunkter

Umeå universitet som arbetsgivare och utbildningsanordnare har nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Alla studenter och medarbetare ska känna trygghet i sin studie- och arbetsmiljö.¹ Om det uppstår en misstanke, till exempel genom rykten eller iakttagelser, om att någon känner sig utsatt ska den chef som har personal- och arbetsmiljöansvaret utan dröjsmål hantera detta.

Hanteringen av kränkande särbehandling regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) respektive organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), och utgör ett arbetsmiljöärende som ska förebyggas, hanteras och utredas av personal- och arbetsmiljöansvarig chef som fått dessa arbetsmiljöuppgifter delegerade till sig.

Trakasserier och sexuella trakasserier regleras i diskrimineringslagen. Personal- och arbetsmiljöansvarig chef ansvarar utifrån rollen som arbetsgivare och utbildningsanordnare för att förebygga, hantera och åtgärda trakasserier och sexuella trakasserier. Utredningarna av trakasserier och sexuella trakasserier genomförs i huvudsak av en grupp på universitetsgemensam nivå inom Universitetsförvaltningen.

I dokumentet används benämningen personal- och arbetsmiljöansvarig chef och med det menas chef som har fått arbetsmiljöuppgifter delegerade till sig enligt regel vid fördelning av arbetsmiljöuppgifter.

Utgångspunkter

- Utredningen ska klarlägga omständigheterna kring händelsen för att få stopp på och motverka kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier i framtiden. Utredningen ska inledas och bedrivas utan dröjsmål utifrån principerna saklighet, objektivitet och respekt för de inblandade parterna.
- Personal- och arbetsmiljöansvarig chef ansvarar för att en medarbetare eller student som har anmält eller påtalat trakasserier eller sexuella trakasserier inte blir utsatt för repressalier av arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren. Repressalier kan till exempel vara att få orimlig arbetsbörda, bli fråntagen sina uppgifter, bli lovad förmåner som sedan dras in, tilldelas sysslor som inte motsvarar kompetensnivån eller behandlas hotfullt eller kränkande.

¹ Umeå universitets policy för arbetsmiljö och lika villkor



UMEÅ UNIVERSITET

- Handläggningsordningen reglerar den juridiska hanteringen av ärendet. Utöver detta ska arbetsmiljöåtgärder och förebyggande insatser alltid vidtas.
- Personal- och arbetsmiljöansvariga chefer ska bedriva ett förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Stöd för hur det förebyggande arbetet kan bedrivas presenteras i andra stöddokument och på Umeå universitets webbsidor.

4. Initial hantering, stöd och bedömning av ärendet

Om chef med personal- och arbetsmiljöansvar får kännedom om att en medarbetare eller student upplever sig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska chefen agera snabbt för att få stopp på beteendet och bringa klarhet i vad som hänt genom att utreda händelsen enligt föreliggande handläggningsordning. Personal- och arbetsmiljöansvarig chef ansvarar för att inblandade parter får samtalsstöd, om de så önskar, av företagshälsovård respektive Studenthälsan vid Universitetsförvaltningen.

Personal- och arbetsmiljöansvarig chef ska vidta åtgärder direkt. Det är viktigt att inblandade får stöd och att åtgärder vidtas för att underlätta de inblandades arbets- eller studiesituation. Ett exempel kan vara att genomföra åtgärder så att de inblandade parterna inte behöver träffas under utredningens gång. Det är också viktigt att åtgärderna inte föregriper utredningen och indirekt fastställer skuld innan rapporterad kränkning har utretts. Innan några åtgärder vidtas bör personal- och arbetsmiljöansvarig chef samråda med närmaste HR-stöd och vid behov universitetsgemensamt stöd vid Personalenheten.

Det är i detta skede endast tillåtet att avstänga eller utestänga personal från arbetsplatsen eller studenter från sina studier om särskilda skäl föreligger. Om sådant behov uppstår ska personal- och arbetsmiljöansvarig chef rådgöra med personalchef.

Vid misstanke om brott, till exempel ofredande, vålds- eller sexualbrott, ska personal- och arbetsmiljöansvarig chef uppmana den som blivit utsatt att polisanmäla händelsen och chefen ska erbjuda stöd till den utsatte genom företagshälsovården eller studenthälsan. Det kan även förekomma att något hänt som kan räknas som ett brott mot universitetet på något sätt och då ska universitetet polisanmäla. Kontakta universitetsjurist för stöd i bedömningen. En polisanmälan innebär inte att skyldigheten att hantera ärendet upphör och är inget hinder för fortsatt hantering enligt denna handläggningsordning.



UMEÅ UNIVERSITET

- Om kränkningarna bedöms ha sin grund i någon av de sju diskrimineringsgrunderna² eller är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet ska den hanteras enligt avsnittet ”Utredning av trakasserier eller sexuella trakasserier”
- Om händelsen eller situationen inte bedöms ha en grund i diskrimineringsgrunderna eller har kopplingar till sexuell natur ska ärendet hanteras utifrån avsnittet ”Utredning av kränkande särbehandling”.
- Är det fråga om tillfälliga konflikter, meningsmotsättningar eller samarbetsvårigheter, eller fattade beslut som orsakar missnöje och som inte utgör en kränkande särbehandling, omfattas hanteringen inte av denna handläggningsordning. Mer information om hantering av konflikter eller misskötsamhet finns i HR-guiden på Umeå universitets medarbetarwebb.

Definitionerna i bilaga 1 ska användas som stöd vid denna bedömning. Om det är osäkert om ärendet rör kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier, ska personal- och arbetsmiljöansvarig chef kontakta Personalenheten för rådgivning om hur ärendet fortsatt ska hanteras.

Händelseförlopp kan innehålla påståenden som delvis bedöms kunna handla om trakasserier eller sexuella trakasserier och delvis kunna handla om kränkande särbehandling. Då är det viktigt att skilja på vilka delar av händelserna som är vad i utredningen, även om utredningsåtgärderna liksom de åtgärder för att hantera situationen som utredningen utmynnar i kan vara desamma.

Om anmälan är riktad mot chef eller om en chef anser sig vara utsatt, blir närmast överordnad chef med personal- och arbetsmiljöansvar ansvarig för att hantera ärendet. Om andra skäl föreligger, exempelvis jäv, kontakta Personalenheten för bedömning om hur ärendet bör hanteras.

5. Om den som är utsatt vill vara anonym eller inte vill anmäla

Om den som upplever sig vara utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier vill vara anonym eller inte vill göra en anmälan, kvarstår universitetets utredningsskyldighet och chefens ansvar att agera. Den personal- och arbetsmiljöansvariga chefen ska i första

² kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder



UMEÅ UNIVERSITET

hand undersöka om det finns något att göra för att underlätta för personen att medverka i utredningen.

Vid anonyma anmälningar ska chefen med personal- och arbetsmiljöansvar genomföra de åtgärder som arbetsmiljösituationen kräver. I dessa situationer är det av rättssäkerhetsskäl i normalfallet inte möjligt att vidta individriktade åtgärder. Om individriktade åtgärder bedöms nödvändiga kontakta Personalenheten för hjälp i hanteringen. Generella åtgärder kan dock alltid vidtas, till exempel kan det handla om utbildningar i värdegrund, civilkurage och konflikthantering eller en arbetsmiljöundersökning för att undersöka samarbetsklimatet. Åtgärderna ska dokumenteras i handlingsplanen för systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder och följas upp.

6. Utredning av kränkande särbehandling

Chef med personal- och arbetsmiljöansvar som får kännedom om att en medarbetare eller student upplever sig utsatt för kränkande särbehandling inom ramen för universitetets verksamhet ansvarar för att händelsen utreds. Chefens ansvar gäller även för personer som gör praktik eller utgör inhyrd arbetskraft vid Umeå universitet. Information om att någon upplever sig utsatt för kränkande särbehandling kan komma från personen själv eller från exempelvis arbets- eller studiekamrater, arbetsmiljöombud, ett studerandearbetsmiljöombud eller genom chefens egna iakttagelser. Informationen kan vara både muntlig och skriftlig.

Om händelsen inte faller inom chefens personal- och arbetsmiljöansvar ska chefen överlämna uppgifterna till ansvarig chef.

Om en anmälan skickas till Umeå universitets registratur lämnas den över till den chef som är personal- och arbetsmiljöansvarig.

Om en chef får kännedom om kränkande särbehandling och flera chefer är ansvariga ska övriga chefer informeras och fördelningen av ansvaret klargöras.

Om anmälan är riktad mot chef eller om en chef anser sig vara utsatt faller ansvaret för utredningen på närmast överordnad chef med personal- och arbetsmiljöansvar.

Syftet med utredningen är att ta reda på vad som hänt och, i de fall där kränkande särbehandling förekommit, få de olämpliga handlingarna eller beteendena att upphöra. Syftet är också att utreda de bakomliggande orsakerna till att händelsen kunde uppstå så att framtida risk för ohälsa kan förebyggas.

Hur utredningen ska genomföras framgår i bilaga 2. Vilka utredningsåtgärder som ska vidtas måste bedömas från fall till fall. Stöd i



UMEÅ UNIVERSITET

bedömningen kan fås av närmaste HR-stöd och vid behov universitetsgemensamt stöd vid Personalenheten.

Personal- och arbetsmiljöansvarig chef kan ta hjälp av närmaste HR-stöd eller företagshälsovården att genomföra utredningen. Ansvaret för arbetsmiljön, att göra slutliga bedömningar samt att vidta lämpliga åtgärder kvarstår hos personal- och arbetsmiljöansvarig chef även om utredningen genomförs av annan särskilt utsedd person inom universitetet eller av företagshälsovården.

7. Utredning av trakasserier eller sexuella trakasserier

Personal- och arbetsmiljöansvarig chef ska, när han eller hon får kännedom om att en medarbetare eller en student upplever sig blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, kontakta personalchef som ansvarar för att en utredning genomförs. Om en medarbetare eller student skickar en anmälan om upplevda trakasserier till Umeå universitets registrator överlämnas ärendet till personalchef som fördelar ärendet till den universitetsgemensamma utredningsgruppen. Om utredningsgruppen efter samråd med personal- och arbetsmiljöansvarig chef bedömer det lämpligt, kan personalchef besluta om att personal- och arbetsmiljöansvarig chef ansvarar för utredningen. Chefen ska då genomföra utredningen i samråd med gruppen. Personalchefen kan under utredningens gång, om det framkommer skäl till det, besluta om att överföra ansvaret för att genomföra utredningen från chefen till utredningsgruppen. Hur utredningen ska genomföras framgår i bilaga 2.

När universitetet får kännedom om att en medarbetare eller en student upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier har universitetet en skyldighet att se till att omständigheterna utreds och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att få trakasserierna att upphöra samt förhindra att de återkommer i framtiden. För att sådan skyldighet att utreda och vidta åtgärder ska föreligga gäller att den utpekade ska vara anställd vid universitetet, student vid universitetet, eller någon som kan jämföras med sådan och att händelsen ska ha inträffat i samband med arbetet eller utbildningsverksamheten.

Utredningsskyldigheten gäller all verksamhet som har ett naturligt samband med arbetet och utbildningsverksamheten och kan därför, beroende på situationen, gälla även i de fall händelser uppstår utanför universitetet. Det kan handla om tjänsteresor, personalfester, studieresor inom utbildningen, men även händelser på fritiden som kan innebära att det förekommer trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen eller i studiemiljön. Det kan även vara något som händer på vägen till eller från arbetet eller utbildningen eller på sociala medier, som ger följder som påverkar arbetet eller studierna negativt. Personal- och arbetsmiljöansvarig



UMEÅ UNIVERSITET

chef eller personalchef behöver i varje enskilt fall bedöma hur stark kopplingen är till arbetsmiljön eller studiemiljön och händelsens eventuella påverkan på densamma för att avgöra om utredningsskyldighet föreligger eller ej.

8.Åtgärder vid kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Om det efter utredning konstaterats att en medarbetare utsatt en annan medarbetare eller en student för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier betraktas detta som misskötsamhet. Hanteringen av misskötsamhet och åtgärder kopplat till detta framgår i informationen och vägledningen om misskötsamhet som ingår i HR-guiden. Personal- och arbetsmiljöansvarig chef beslutar om åtgärder i samråd med närmaste HR-stöd och vid behov universitetsgemensamt stöd vid Personalenheten.

Rektor kan efter förslag av personalchef besluta huruvida anställds agerande ska hänskjutas till Personalansvarsnämnden, eller i vissa fall Statens ansvarsnämnd, för prövning av fråga om disciplinansvar, åtalsanmälan eller om skiljande från anställning genom uppsägning eller avskedande.

Om det efter utredning konstateras att en student utsatt en annan student eller en anställd vid Umeå universitet för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska ärendet anmälas till rektor för prövning i disciplinnämnden. Se handläggningsordningen för disciplinärenden.

Efter genomförd utredning och beslut om åtgärder bör personal- och arbetsmiljöansvarig chef, tillsammans med närmaste HR-stöd, arbetsmiljöombud, likavillkorsföreträdare, och i tillämpliga fall studerandearbetsmiljöombud, undersöka och riskbedöma om det finns organisatoriska och sociala faktorer som kan leda till att medarbetare eller studenter drabbas av liknande händelser i framtiden.³ De risker som inte kan åtgärdas direkt ska dokumenteras i handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder. Chefen ska också inom ramen för sin avvikelserapportering rapportera till sin närmast överordnade chef.

³ Arbetet ska göras enligt det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder



UMEÅ UNIVERSITET

9. Åtgärder om det inte kan konstateras vara kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Om det inte har förekommit eller inte går att fastställa kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier kan det röra sig om andra former av misskötsamhet. Hanteringen av misskötsamhet och åtgärder kopplat till detta framgår i informationen och vägledningen om misskötsamhet som finns i HR-guiden på medarbetarwebben.

Personal- och arbetsmiljöansvarig chef bör tillsammans med närmaste HR-stöd, arbetsmiljöombud, likavillkorsföreträdare, och i tillämpliga fall studerandearbetsmiljöombud, undersöka och riskbedöma om det finns organisatoriska och sociala faktorer som kan leda till att medarbetare eller studenter drabbas av en ohälsosam arbetsmiljö i framtiden. De risker som inte kan åtgärdas direkt ska dokumenteras i handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder.

10. Uppföljning

Personal- och arbetsmiljöansvarig chef ska planera för uppföljning av åtgärder efter avslutad hantering av ett ärende gällande upplevelser av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier, och säkerställa att uppföljning genomförs. Detta gäller oavsett om ärendet lett till individinriktade åtgärder eller mer generella åtgärder. Det ska i beslut om åtgärder tidsbestämmas när uppföljningen ska ske och den ska omfatta:

- Eventuella beslutade åtgärder,
- Eventuella identifierade risker eller brister i arbetsmiljön, i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller arbetet med aktiva åtgärder.

Om det visar sig att åtgärderna har varit otillräckliga ska chefen ta ställning till vilka ytterligare åtgärder som kan sättas in för att sätta stopp för den kränkande särbehandlingen, trakasserier eller de sexuella trakasserier, och förhindra att något liknande händer igen. Närmaste HR-stöd och vid behov universitetsgemensamt stöd vid Personalenheten kan hjälpa till i sådana fall.

11. Diarieföring och allmän handling

En utredning av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier utgår från förvaltningslagens (2017:900) bestämmelser. Allt utredningsunderlag, såsom tjänsteanteckningar och andra skriftliga



UMEÅ UNIVERSITET

handlingar i ärendet, eventuella beslut och handlingsplaner ska dokumenteras och diarieföras enligt gällande dokumenthanteringsplan. Alla uppgifter i utredningen ska hanteras på ett säkert sätt efter som de kan innehålla känsliga person- och sekretessbelagda uppgifter.

En utredning om kränkande särbehandling ska diarieföras lokalt på institutionen eller enheten. Om situationen rör Universitetsförvaltningen, Internrevisionen, fakultetskanslierna eller Lärarhögskolan ska det diarieföras i det universitetsgemensamma diariet.

I ärenden som rör trakasserier och sexuella trakasserier ska diarieföringen som huvudregel ske i det universitetsgemensamma diariet oavsett om det är personal- och arbetsmiljöansvarig chef eller personalchef som ansvarar för utredningen.

Handlingar i ärendet är allmänna handlingar oavsett om diarieföring har skett eller inte. Om en allmän handling begärs ut ska en sekretessprövning göras. Om det finns lagstöd för det kan uppgifter i en allmän handling sekretessbeläggas. Om handlingarna begärs ut ska universitetsjurist kontaktas för att göra en sekretessbedömning. Dock är det få uppgifter där universitetet kan hänvisa till sekretess i en utredning av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier. Även om universitetet beslutar om att inte lämna ut handlingen på grund av sekretess kan universitetets beslut överprövas av domstol.



UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 1: Definitioner och lagrum

Handläggningsordningen utgår från förvaltningslagen (2017:900), diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160) samt arbetsmiljöverkets författningssamling om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare eller studenter på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen.⁴ Det kan till exempel handla om att bli ignorerad eller mötas av nedsättande ord, förlöjligande eller ryktesspridning.

Trakasserier och sexuella trakasserier

Med trakasserier menas ett beteende som kränker någons värdighet och som har sin grund i någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.⁵ Det kan handla om kommentarer, gester eller utfrysning som har samband med någon diskrimineringsgrund, till exempel att bli hånad för att bära huvudduk eller förlöjligad för att vara homosexuell.

Sexuella trakasserier är ett agerande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, anspelningar, sms och bilder av sexuell natur.

Trakasserier och sexuella trakasserier är beteenden som är oönskade av den som blir utsatt. Det är den som blir utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. För att agerandet ska bedömas som trakasserier eller sexuella trakasserier måste den som trakasserar ha insikt om att hens beteende kränker. I vissa fall av trakasserier och sexuella trakasserier är omständigheterna sådana att det utan vidare måste stå klart för den som trakasserar eller kränker att agerandet utgör en kränkning, till exempel att kalla någon blatte eller hora, andra kränkande uttryck eller olika former av tafsande eller övergrepp. I dessa fall krävs inte att det klargörs för den som utsätter att beteendet är oönskat eller kränkande. I fall där det inte är lika självklart är det viktigt att det klargörs för den som kränker att beteendet är obehagligt och ovälkommet. Utan att ett sådant

⁴ Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) samt "riktlinjer för hantering av sociala hälsorisker på arbetet – Myndigheten för arbetsmiljökunskap"

⁵ Diskrimineringslag (2008:567)



UMEÅ UNIVERSITET

klargörande föreligger kommer beteendet inte kunna klassificeras som trakasserier eller sexuella trakasserier.

Forskarstuderande

Forskarstuderanden anställda vid Umeå universitet omfattas som arbetstagare av diskrimineringsförbuden i arbetslivet och faller under kategorin medarbetare. Forskarstuderanden som inte är anställda av universitetet räknas som studenter.



UMEÅ UNIVERSITET

Bilaga 2: Utredning

Information till berörda parter

Vid utredning av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska personal- och arbetsmiljöansvarig chef, eller av chef utsedd person, inledningsvis informera de inblandade parterna om:

- att utredningen kommer bedrivas skyndsamt och hanteras enligt denna handläggningsordning,
- vem som kommer att utreda händelsen,
- att både den som blivit utsatt och den utpekade kan ta stöd av facklig företrädare, arbetsmiljöombud eller annan person som den har förtroende för. Stödpersonen kan närvara vid samtalen med utredaren,
- att medarbetare har möjlighet att få stödsamtal av företagshälsovården och att dessa samtal omfattas av sekretess,
- att studenter kan få stödsamtal hos Studenthälsan och att dessa samtal omfattas av sekretess,
- att Personalenheten kan svara på generella frågor om hur kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier utreds,
- att både den som blivit utsatt och den utpekade har rätt att få ta del av allt material och uppgifter som tillförts ärendet och kommer att ges möjlighet att lämna synpunkter på den andra partens redogörelse,
- att handlingar som finns i ärendet kommer att bli allmänna handlingar. Endast om det finns lagstöd kan uppgifter i en allmän handling sekretessbeläggas. Det går inte att på förhand avgöra i vilken mån handlingar i ett ärende omfattas av sekretess, utan det måste prövas i varje enskilt fall. I många fall innebär det att ingen sekretess föreligger för handlingar i ärendet.

Genomförande av utredningen

Vid en utredning av kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier ska utredaren se till att ärendet blir utrett i den omfattning som krävs. Om ord står mot ord finns en skyldighet för utredaren att försöka bilda sig en egen uppfattning om huruvida kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier förekommit, till exempel genom att höra personer som sett händelsen eller personer som den som blivit utsatt har talat med. Utredaren avgör utifrån omständigheterna i det enskilda



UMEÅ UNIVERSITET

fallet om utredningen ska göras muntlig eller skriftligt, eller en kombination av de båda.

Inledningsvis ska den som upplever sig utsatt berätta vad som hänt. Utredaren ska sedan ge den utpekade möjlighet att berätta om vad som hänt utifrån de uppgifter som inkommit. Om uppgifterna lämnas muntligen ska utredaren anteckna en sammanfattning av det som sägs och kontrollera med personen att uppgifterna stämmer.

Om det finns skäl för det ska utredaren prata med andra personer som gjort iakttagelser eller inhämta annan relevant dokumentation.

Utredaren ska säkerställa att berörda parter informeras löpande om utredningens fortskridande.

När utredningen är färdig och innan beslut fattas ska både den som upplever sig utsatt och den som är utpekad få ta del av det utredningsmaterial som är av betydelse för beslutet och ges möjligheter att komma med synpunkter på utredningsmaterialet. Lämpligen gör utredaren detta genom att skicka en sammanställning av de anteckningar som gjorts under utredningen och eventuella övriga skriftliga handlingar av relevans i ärendet till båda parter varvid de uppmanas att återkomma med sina eventuella synpunkter inom en viss bestämd tid.

Beslutet från personal- och arbetsmiljöansvarig chef eller rektor ska vara skriftligt. I det ska det framgå om det har förekommit kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier eller inte. Om parterna lämnar helt oförenliga uppgifter och förhållandena i övrigt är oklara ingår det inte i utredningsskyldigheten att universitet måste ta slutlig ställning till vem av parterna som talar sanning⁶ se avsnitt 9. Parterna ska få ta del av beslutet.

Vid utredning av trakasserier eller sexuella trakasserier

Vid utredning av trakasserier eller sexuella trakasserier där den universitetsgemensamma gruppen ansvarar ska gruppen säkerställa att berörda chefer löpande informeras om utredningens fortskridande. Personal- och arbetsmiljöansvarig chef ska få information om utredningen för att kunna ansvara för, och genomföra, eventuella arbetsmiljöåtgärder på arbetsplatsen såväl under pågående utredning som efter att utredningen är avslutad. Efter föredragning beslutar rektor om utredningen kan klarläggas ifall trakasserier eller sexuella trakasserier förekommit. Rektor överlämnar till personal- och arbetsmiljöansvarig chef att ansvara för att arbetsmiljöåtgärder genomförs enligt avsnitt 8 eller 9.

⁶ Prop. 2007/08:95



UMEÅ UNIVERSITET

Om personal- och arbetsmiljöansvarig chef ansvarar för utredning av trakasserier och sexuella trakasserier ska chefen när utredningen är genomförd besluta om utredningen kan klarlägga ifall trakasserier eller sexuella trakasserier förekommit och sedan genomföra åtgärder utifrån avsnitt 8 eller 9. Beslutet ska expedieras till personalchef, berörda parter, ansvariga chefer och den universitetsgemensamma gruppen. Beslutet kan inte överklagas.

Praktik och verksamhetsförlagd utbildning (VFU)

Enligt diskrimineringslagen är praktikanter att likställa med arbetstagare på praktikplatsen eller platsen för verksamhetsförlagd utbildning. När en student befinner sig på en arbetsplats som en del i sin utbildning så omfattas denne enligt lag av samma skydd avseende trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling som arbetsplatsens medarbetare. Det innebär att arbetsplatsens rutiner för hantering av ovanstående blir gällande och att närmast ansvarig på den arbetsplatsen har arbetsmiljöansvar för studenten. Studentens handledare på arbetsplatsen blir förste kontaktperson för studenten om studenten upplever sig utsatt. Studenten ska även kontakta kursansvarig vid Umeå universitet och informera om sina upplevelser. Kursansvarig har därefter ett ansvar att informera arbetsmiljöansvarig chef på praktikplatsen om studentens utsatthet.

Genom institutionen eller motsvarande kontaktas praktikplatsen för fortsatt hantering enligt diskrimineringslagen. Vid Umeå universitet ges studenten möjlighet till stöd för sina fortsatta studier om behov finns till exempel genom kontakt med studenthälsa. Universitetet har ett ansvar att vidta åtgärder vid risk för fortsatta trakasserier, en sådan åtgärd kan till exempel vara att stötta studenten i byte av praktikplats.