

Handläggningsordning avseende trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Publicerad	medarbetarportalen.gu.se/styrdokument/
Beslutsfattare	Rektor
Ansvarig enhet	Personalenheten
Beslutsdatum	2022-06-23
Giltighetstid	Fr.o.m. 2022-09-01 och tillsvidare

Sammanfattning

I denna handläggningsordning beskrivs chefens ansvar vid handläggning av ärenden avseende trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen (*SFS 2008:567*) och chefens ansvar för att hantera ärenden avseende kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (*AFS 2015:4*). Handläggningsordningen omfattar både medarbetare och studenter.

Förutom att utreda och åtgärda de upplevda händelserna ska universitetet bedöma och åtgärda eventuella risker eller brister i arbetsmiljön, i samband med hantering och utredning av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Innehåll

Inledning	4
Avgränsningar och definitioner	4
Ansvar	5
Förhållande till annat arbete inom arbetsmiljö och likabehandling	5
Dokumentation	5
Initiala åtgärder	5
Stöd till de berörda parterna	6
Skydd mot repressalier	6
Processöversikt	6
Processens olika steg	7
Kännedom om	7
Klargöra klagomål	7
Beslut om att påbörja utredning eller inte	8
Utredning	8
Åtgärder utifrån utredningen	9
Beslut utifrån utredningen	9
Uppföljning av åtgärder	9
Avsluta ärendet	10
Mer information	10

Inledning

Syftet med denna handläggningsordning är att beskriva arbetet med att utreda trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling vid Göteborgs universitet. Arbetet med att utreda händelserna innebär att ta reda på vad som har hänt, säkra arbetsmiljön för den som känner sig utsatt och andra som är berörda för att säkerställa att arbetsmiljön på arbetsplatsen eller studiemiljön är god.

Handläggningsordningen är skriven utifrån perspektivet att ge chefer information om skyldigheter och arbetssätt. Mer lättillgänglig information riktad till medarbetare och studenter finns på Medarbetarportalen respektive Studentportalen.

Arbets- och studiemiljön inom Göteborgs universitet ska vara fri från trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Det åstadkoms bland annat genom att arbeta förebyggande men också genom att utreda och åtgärda inträffade händelser med respekt, saklighet och systematik.

Denna handläggningsordning säkerställer ett enhetligt och universitetsgemensamt arbetssätt för att utreda ärenden som avser trakasserier eller sexuella trakasserier i enlighet med diskrimineringslagen (2008:567) samt ärenden avseende kränkande särbehandling i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Både ärenden som rör medarbetare och studenter ska utredas i enlighet med denna handläggningsordning.

Avgränsningar och definitioner

Handläggningsordningen avser enbart ärenden som innefattar trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling utifrån definitionerna nedan. Ärenden som inte har en koppling till något av begreppen ska hanteras enligt de regelverk och/eller styrdokument som ärendet berör.

För att en händelse som innefattar trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska bli föremål för en utredning av Göteborgs universitet krävs också att handlingarna ska ha anknytning till arbetet eller studierna.

Med medarbetare menas alla arbetstagare: tillsvidareanställda, visstidsanställda, del- och heltidsanställda, projektanställda, uthyrda och inhyrda, vikarier, praktikanter och lärlingar. Med student avses den som är antagen till och bedriver högskoleutbildning.

Med arbetsgivare menas personal som företräder arbetsgivaren gentemot medarbetaren och som utbildningsanordnare avses personal som möter studenter i sin yrkesutövning.

Definitioner av begreppen trakasserier och sexuella trakasserier följer Diskrimineringslagen (2008:567).

Trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder

Sexuella trakasserier: Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Definition av begreppet kränkande särbehandling följer arbetsmiljöföreskriften Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Kränkande särbehandling: Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Ansvar

Chef har ansvar för att skyndsamt utreda och åtgärda trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling vilket följer universitetets fördelning av uppgifter inom arbetsmiljöarbetet för medarbetare och studenter.

Utredningsskyldigheten omfattar även situationer där medarbetare eller student upplever sig vara utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling av någon utanför Göteborgs universitet, om händelsen har anknytning till arbete eller studier.

När chef får kännedom om att någon blivit utsatt, eller känner sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska chef informera medarbetare eller student om hur sådana ärenden utreds och hanteras, det vill säga informera om arbetet enligt denna handläggningsordning.

Alla medarbetare och studenter har ett ansvar att medverka till en trygg och hållbar arbets- och studiemiljö genom att delta i arbetsmiljöarbetet, att följa universitetets arbetsmiljöregler, att rapportera risker och att alltid värna om sin egen och andras hälsa och säkerhet. Medarbetare och studenter vid Göteborgs universitet ska medverka i de utredningar av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling som universitetet tar initiativ till.

Förhållande till annat arbete inom arbetsmiljö och likabehandling

När händelser inträffar som indikerar en risk för ohälsa, konstaterad ohälsa eller avsaknad av likabehandling ska två processer parallellt börja löpa. Dels ska ärendet utredas enligt denna handläggningsordning, dels ska information kring händelserna tas omhand om i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller det löpande arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen.

Dokumentation

Handlingar och dokument i ärenden om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska hanteras enligt Göteborgs universitets dokumenthanteringsplan.

Initiala åtgärder

Chef ska genomföra initiala åtgärder för att förhindra att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling fortgår. Åtgärder ska ske i samråd med arbetsmiljöombud eller studerandearbetsmiljöombud men i fall då risker kräver mer skyndsamt agerande kan chef genomföra åtgärder och informera arbetsmiljöombud och studerandearbetsmiljöombud i efterhand.

En indikation om att det förekommer trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska tolkas som att det finns en hälsorisk i den sociala arbetsmiljön. Risker behöver bedömas och nödvändiga åtgärder behöver vidtas, initialt såväl som under en eventuell utrednings gång.

Stöd till de berörda parterna

Chef ska erbjuda alla berörda parter stöd hos företagshälsan och studenthälsan, samt informera om det stöd som går att få från exempelvis personalorganisationer samt student- och doktorandombud vid första kontakten.

Skydd mot repressalier

Chef är skyldig att säkerställa att inte Göteborgs universitet eller någon av dess företrädare utsätter medarbetare eller studenter för repressalier. Skyddet mot repressalier gäller den som:

- Anmält diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.
- Har påtalat att någon bryter mot diskrimineringslagen eller utfört kränkande särbehandling.
- Medverkar eller har medverkat i en utredning om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.
- Har avvisat eller mot sin vilja gått med på trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

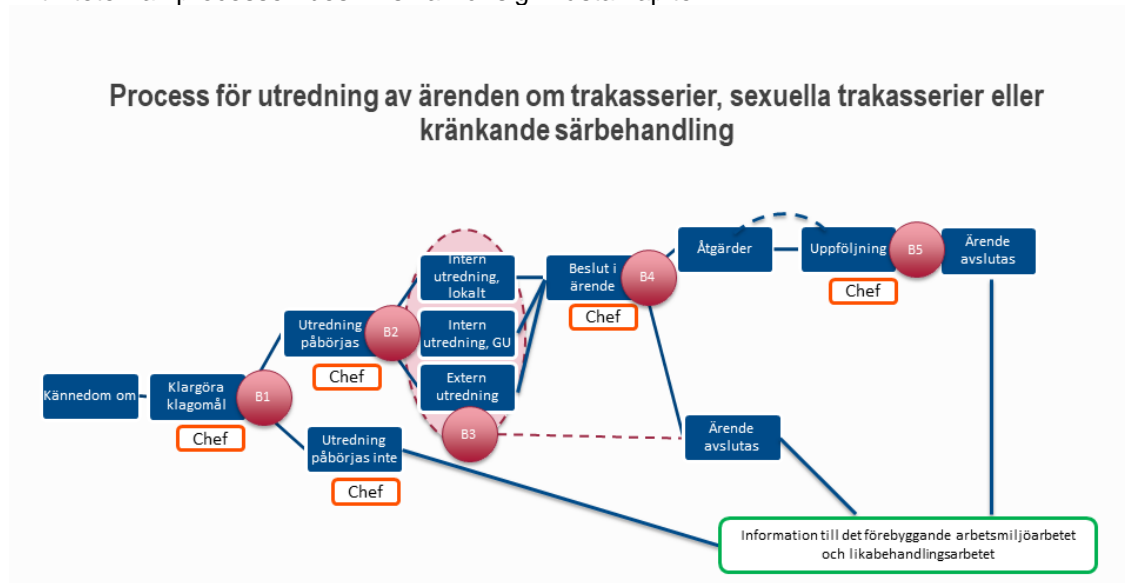
Processöversikt

Handläggningen av ärenden avseende trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling följer en process med aktiviteter som ska genomföras och tydliga beslutpunkter där ansvarig chef tar beslut om nästa steg.

Beslutspunkterna består av:

1. Om utredning ska påbörjas.
2. Om utredningen ska göras internt eller externt.
3. Om det under utredning framkommer att ärendet inte rör sig om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska utredningen avslutas.
4. Vilket ställningstagande ansvarig chef gör utifrån den fakta som framkommit i utredningen, samt beslut om eventuella åtgärder.
5. Om åtgärder vidtagits beslutar chef efter uppföljning av åtgärderna om att avsluta ärendet.

Aktiviteterna i processen beskrivs var för sig i nästa kapitel.



Processens olika steg

Kännedom om

När arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren får kännedom om att medarbetare eller studenter vid Göteborgs universitet upplever sig ha blivit utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling, uppstår en skyldighet att undersöka omständigheterna.

Klargöra klagomål

För att kunna utreda om det förekommit trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling behöver det finnas:

- En klagande part som upplever sig utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.
- En klagande part som är villig att delta i utredningen (och därför inte kan vara anonym).
- Tydligt beskrivna, konkreta handlingar som den klagande parten anser vara trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Ansvarig chef ansvarar för att klargöra klagomålet och förutsättningarna tillräckligt väl för att det ska gå att fatta beslut om hur klagomålet ska hanteras. Om de tre punkterna ovan är uppfyllda ska ansvarig chef fatta beslut om utredning ska påbörjas eller inte.

Vanliga metoder för att tydliggöra vilka konkreta handlingar som anses vara trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling och vem som är utsatt är:

- Samtal med den klagande parten.
- Att be om en skriftlig anmälan och eventuellt skriftligt förtydligande av klagomålet.

Det kan förekomma situationer där en mer omfattande undersökning behövs för att klargöra om det behövs en utredning och vad som ska utredas. Det är dock viktigt att även den i så fall sker systematiskt, med respekt och saklighet, och inte ersätter eventuell utredning.

För att kunna genomföra en utredning ska de konkreta handlingar som framkommit i klargörandet av klagomålet vara skriftligt dokumenterade och bekräftade av den klagande.

Om handlingarna som anmäls är av det slaget att arbetsrättsliga åtgärder kan komma att behöva vidtas ska ansvarig chef skyndsamt säkerställa arbetsrättslig kompetens i arbetet.

Om det inte finns underlag för att gå vidare med en utredning kan det fortfarande finnas anledning att undersöka brister i arbetsmiljön och/eller om det förekommer risk för diskriminering. Arbetsgivaren kan dock inte föra vidare anonyma anklagelser, att göra det kan i sig utgöra kränkande särbehandling.

Beslut om att påbörja utredning eller inte

När ansvarig chef klargjort klagomålet ska chefen ta beslut om vidare hantering. Det finns två val; att utreda eller inte.

Klagomål ska inte utredas inom ramen för denna handlägningsordning om klagomålet inte berör handlingar riktade mot en eller flera personer som faller inom ramen för definitionen av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Om klagomål inte utreds vidare ska information återkopplas till den som upplevt sig ha blivit utsatt.

Om klagomål ska utredas behöver chefen ta beslut om vem som ska genomföra utredningen. Avgörande för vem som ska genomföra utredningen är vikten av opartiskhet, graden av allvarighet i klagomålet samt komplexiteten i ärendet.

Systematiska och eskalerade problem ska utredas av någon utanför arbetsplatsen med tillräcklig kompetens för att säkerställa oberoende och att en saklig och systematisk utredning görs. En sådan utredning kan utföras internt av någon anställd av universitetet, eller av extern leverantör. Mindre allvarliga och enstaka problem kan utredas internt inom universitetet på lokal nivå om förutsättningarna finns.

Utredning

Utredningen ska klarlägga de anmälda händelserna så att ansvarig chef kan göra ett ställningstagande om händelserna utgör trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Utredningens omfattning kan variera utifrån klagomålets art och omkringliggande omständigheter. Berörda parter ska höras opartiskt och behandlas rättvist. Utredningen genomförs med respekt och hänsyn för de inblandade.

Oavsett var utredningen görs ska utredningen innehålla följande moment:

- En saklig undersökning av de konkreta händelser som beskrivits.
- En saklig undersökning av den eller de utpekades redogörelse av det som beskrivits.
- En bedömning av styrkt fakta i relation till de gällande regelverken kring trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Och om det är aktuellt även:

- En saklig undersökning av eventuella vittnens upplevelser.

- En bedömning av andra data, såsom dokument, brev, e-post, protokoll, beslut, skärmdumpar, bilder och så vidare.

Chefen är ansvarig för att säkerställa utredarnas kompetens och lämplighet. En utredning sker på ansvarig chefs mandat. Mandatet behöver tydliggöras för de berörda parterna och tillsammans med utredarna.

Om det under utredningens gång framkommer information som gör att komplexiteten eller ärendets allvarlighet förändras kan nya beslut om utredningsförfarande behöva fattas av ansvarig chef.

Om det under utredningens gång blir tydligt att ärendet handlar om sådant som inte faller inom denna handläggningsordning ska utredningen avslutas och eventuellt hanteras i annan process.

Åtgärder utifrån utredningen

Både om utredningen kan styrka att det förekommit trakasserier, sexuella trakasserier och/eller kränkande särbehandling eller om den utpekade visar sig vara oskyldig till anklagelserna, kan åtgärder vidtas efter att utredningen genomförts.

Åtgärder på grupp- och organisationsnivå ska kommuniceras till de berörda parterna. Individåtgärder ska hanteras konfidentiellt och ska inte kommuniceras till de berörda parterna.

Endast åtgärder som genomförs på grund av utredningens resultat ska kommuniceras till de berörda parterna.

Beslut utifrån utredningen

Chefens ställningstagande om det förekommit trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling och beslut om åtgärder ska sammanfattas skriftligt, samt diarieföras och kommuniceras till berörda personer i ärendet. Det finns inga formkrav för sammanfattningen, men den ska minst innehålla:

- Vad som specifikt anmälts.
- Vem som genomfört utredningen.
- Hur utredningen genomförts.
- Vad utredningen funnit vara fakta i ärendet.
- Utredarens bedömning av de anmälda omständigheterna i förhållande till eventuella relevanta styrdokument och lagstiftningens definition av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
- Chefens slutliga ställningstagande i ärendet.
- Eventuell information om åtgärder med anledning av utredningen, dock ej arbetsrättsliga eller disciplinära åtgärder, samt information om när planerad uppföljning av åtgärder ska ske.

Uppföljning av åtgärder

Ansvarig chef ska planera för uppföljning när åtgärder beslutats till följd av utredningen.

Uppföljningen ska planeras, och ska omfatta:

- Uppföljning av beslutade åtgärder.

- Om identifierade risker eller brister i arbetsmiljön, i det systematiska arbetsmiljöarbetet eller arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, minskat eller helt eliminerats genom beslutade åtgärder.

Avsluta ärendet

När utredning har påbörjats finns det tre olika sätt att avsluta ett ärende:

1. Ärendet avslutas för att det under utredningens gång framkommit att ärendet inte uppfyller kriterierna för att utredas enligt handläggningsordningen.
2. Ärendet avslutas för att utredningen inte kunnat fastställa att det förekommit trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.
3. Om utredningen visat att det förekommit trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling avslutas ärendet efter att eventuella åtgärder och uppföljning av dessa genomförts.

När ärendet avslutas ska chefen göra ett ställningstagande och ange av vilken anledning ärendet avslutas.

Om ärendet avslutas under eller efter att en utredning genomförts ska både den som upplevt sig ha blivit utsatt och den som anklagats för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling informeras om beslutet.

Om klagomålet under utredningens gång visar sig handla om sådant som inte faller inom denna handläggningsordning ska ärendet avslutas. Beslutet ska innehålla en saklig och respektfull förklaring, samt eventuellt en hänvisning till rätt process.

Mer information

På Medarbetarportalen finns ett metodstöd kopplat till handläggningsordningen; där finns fördjupad information, checklistor och kontaktuppgifter för ytterligare rådgivning i enskilda ärenden.