

Beslut om Riktlinjer för hantering av misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Beslut

Linköpings universitet (LiU) beslutar att "Riktlinjer för hantering av misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling" ska träda i kraft från och med den 31 augusti 2022, se bilaga.

Riktlinjerna ska börja tillämpas direkt efter ikraftträdandet och ersätter "Vägledning för hantering av kränkande behandling vid Linköpings universitet", dnr LiU-2017-01505 och LiU-2021-00982.

Beslutet ska föras in i LiU:s regelsamling.

Skäl till beslut

LiU har som arbetsgivare och utbildningsanordnare skyldighet att utreda händelser där medarbetare eller studenter upplever sig vara utsatta för trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen (2008:567) eller för kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. För att sådana ärenden ska hanteras på ett rättssäkert sätt och med respekt för de inblandade är det viktigt att LiU har tydliga regler för hanteringen som de ansvariga kan följa och som bidrar till förståelse för och transparens i hanteringen för den som upplever sig vara utsatt.

Vidare fastställs i beslutet "Organisation för lika villkorsarbetet", dnr LiU-2020-01727, att det avsnitt som handlar om hantering av individärenden ska lyftas ut från det aktuella beslutet och att ärendehantering och dess rutiner ska ses över och uppdateras av bland annat Förhandlingsenheten vid HR-avdelningen och Juristenheten vid Rätts- och ledningsstödsavdelningen.

Handläggningen av beslutet

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Jan-Ingvar Jönsson vid rektors beslutsmöte i närvaro av chefsjuristen Christina Helmér, studentrepresentanten Lydia Toft och sekreteraren Emma Larsson Brandt, efter föredragning av koordinatör för Lika villkor Linda Schultz.

I beredningen av ärendet har även HR-direktören Pia Rundgren, studieadministrativa direktören Marina Geijer, universitetsjuristen Anna Maria Lindberg och förhandlingschefen Johan Nyhammar deltagit.

Redaktionen för regelsamlingen har granskat beslutets form.

Detta beslut har föregåtts av information i den centrala samverkansgruppen den 13 juni 2022, vilken vid tillfället var utökad med studentrepresentanter.

Jan-Ingvar Jönsson

Linda Schultz

Sändlista:

Universitetsledningen
Universitetsdirektörens ledningsgrupp
Fakultets- och områdesstyrelser (funktionsadresser)
Dekanerna (funktionsadresser)
Prefekterna
Fakultetskanslierna (funktionsadresser)
Institutionerna (de administrativa cheferna)
Överbibliotekarien
Internrevisionen
Berörda lokala fackliga organisationer
Studentkårerna
Regelsamlingen
Innehållsredaktionen
Dokument- och arkivenheten (original)

Riktlinjer för hantering av misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

| | |
|---|----|
| Innehåll | 1 |
| 1 Bakgrund och syfte | 2 |
| 2 Definitioner | 3 |
| 3 Avgränsningar | 3 |
| 3.1 Diskrimineringsärenden i andra avseenden än trakasserier | 3 |
| 3.2 Ärenden om samarbetsproblem, konflikter etc. | 4 |
| 4 LiU:s ansvar som arbetsgivare respektive utbildningsanordnare | 4 |
| 5 Rutiner för hanteringen | 5 |
| 5.1 Olika hantering beroende på vilka som är involverade i händelsen | 5 |
| 5.2 Särskilt om distinktionen mellan kränkande särbehandling och trakasserier | 5 |
| 5.3 Vart man vänder sig vid misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling..... | 5 |
| 5.3.1 När en medarbetare upplever sig vara utsatt..... | 5 |
| 5.3.2 När en student upplever sig vara utsatt | 5 |
| 5.4 Ansvar för att utreda ärenden | 5 |
| 5.4.1 När en medarbetare upplever sig vara utsatt av en annan medarbetare . | 5 |
| 5.4.2 När en medarbetare upplever sig vara utsatt av en student | 6 |
| 5.4.3 När en student upplever sig vara utsatt av en annan student..... | 6 |
| 5.4.4 När en student upplever sig vara utsatt av en medarbetare | 7 |
| 5.5 Information och stöd till berörda personer | 7 |
| 5.5.1 Information till berörda medarbetare..... | 7 |
| 5.5.2 Information till berörda studenter..... | 7 |
| 5.5.3 Koordinatör för Lika villkor kan ge råd | 8 |
| 5.6 Medarbetares ansvar för att medverka i utredningen | 8 |
| 5.7 Studenters medverkan i utredningen | 8 |
| 5.8 Utredningens process | 8 |
| 5.9 Fördjupad utredning..... | 8 |
| 5.9.1 Bedömning av behov av fördjupad utredning..... | 8 |
| 5.9.2 Fördjupad utredning om trakasserier eller sexuella trakasserier | 9 |
| 5.9.3 Fördjupad utredning om kränkande särbehandling..... | 9 |
| 5.9.4 Information till berörda verksamheter | 10 |
| 5.10 Beslut om åtgärd | 10 |
| 5.11 Åtgärder efter beslutet | 11 |
| 5.12 Samordning av åtgärder..... | 11 |

1 Bakgrund och syfte

Linköpings universitet (LiU) har som målsättning att arbets- och studiemiljön vid universitet ska vara fri från trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Ett aktivt, förebyggande arbete samt en rättssäker, professionell och respektfull hanteringsordning av inträffade händelser är en grundförutsättning för att nå den målsättningen.

Som arbetsgivare respektive utbildningsanordnare har LiU en skyldighet att utreda och vid behov vidta åtgärder om det kommer till universitetets kännedom att en medarbetare eller en student upplever sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Förutom att utreda och åtgärda de upplevda händelserna ska universitetet bedöma och åtgärda eventuella risker eller brister i arbetsmiljön. I dessa riktlinjer beskrivs LiU:s hantering av denna utredningsskyldighet avseende situationer som berör såväl medarbetare som studenter, i syfte att stötta ett transparent, enhetligt och gemensamt arbetssätt.

Riktlinjerna bygger på diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö. Där finns regler som styr universitetets arbetsmiljö- och lika villkorsarbete och hur universitet ska hantera situationer där medarbetare eller studenter upplever sig ha utsatts för någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling.

För en fördjupad beskrivning av tillämpningen av diskrimineringslagen vid LiU, utöver situationer då medarbetare eller studenter upplever sig utsatta för någon form av trakasserier, se LiU:s *Vägledning om diskrimineringslagen*.

2 Definitioner

I riktlinjerna används följande ord och uttryck:

| | |
|--------------------------------|--|
| <i>Trakasserier</i> | Trakasserier definieras enligt 1 kap. 4 § 4 diskrimineringslagen som "ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av diskrimineringsgrunderna kön ¹ , könsöverskridande identitet ² , etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder". |
| <i>Sexuella trakasserier</i> | Sexuella trakasserier definieras enligt 1 kap. 4 § 5 diskrimineringslagen som "ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet". |
| <i>Kränkande särbehandling</i> | Kränkande särbehandling definieras enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö som "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Exempel på kränkande särbehandling är mobbning. LiU tillämpar begreppet kränkande särbehandling även vid situationer som rör utbildning och studenter då LiU i sin roll som utbildningsanordnare har ett övergripande ansvar för studenters arbetsmiljö, se 1 kap. 3 § arbetsmiljölagen. |

3 Avgränsningar

3.1 Diskrimineringsärenden i andra avseenden än trakasserier

Utanför tillämpningsområdet för dessa riktlinjer faller ärenden där någon anser sig ha blivit utsatt för någon annan form av diskriminering än trakasserier eller sexuella trakasserier, se vidare LiU:s *Vägledning om diskrimineringslagen*.

¹ Hit räknas även personer som har genomgått eller planerar att genomgå könskorrigering.

² Diskrimineringsgrunden samlar dem med en könsidentitet eller ett könsuttryck som inte följer tvåkönsnormen och innefattar även intersexvariation, dvs. då ens medfödda kropp bryter mot normer av kön.

3.2 Ärenden om samarbetsproblem, konflikter etc.

Utanför tillämpningsområdet för dessa riktlinjer faller ärenden om samarbetsproblem och konflikter som kan uppstå i verksamheten och som inte har samband med trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Sådana situationer har den närmaste chefen ansvar för att hantera. Inom alla verksamheter kan tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter och problem i samarbetsrelationer uppstå. I de flesta fall handlar det dock inte om situationer som utgör trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Det är först när en konflikt förlorar sin prägel av ömsesidighet och glider över till handlingar som syftar till att skada, förnedra eller särbehandla någon som kränkande särbehandling eller trakasserier föreligger.

4 LiU:s ansvar som arbetsgivare respektive utbildningsanordnare

När LiU i egenskap av arbetsgivare eller utbildningsanordnare får kännedom om att en medarbetare eller student anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier i samband med arbetet eller studierna, har LiU en skyldighet enligt 2 kap. 3 och 7 §§ diskrimineringslagen att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna eller sexuella trakasserierna.

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö ska arbetsgivaren vid kränkande särbehandling, eller tecken på ohälsa på grund av kränkande särbehandling, utreda orsakerna till den uppkomna situationen så att risker för kränkande särbehandling kan förebyggas och motverkande åtgärder vidtas. Kränkande särbehandling ska enligt nämnda föreskrifter hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket i praktiken innebär att undersöka, riskbedöma och åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö omfattar formellt inte studenter. LiU har dock ansvar för studenters arbets- och studiemiljö enligt arbetsmiljölagen, vilket innefattar ett aktivt arbete för att motverka och förebygga alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling av studenter.

Oavsett om en händelse definieras som trakasserier enligt diskrimineringslagen eller kränkande särbehandling enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter är det viktigt att arbetsgivaren eller utbildningsanordnaren vid kännedom om händelsen undersöker situationen och vidtar åtgärder så att liknande situationer eller händelser inte uppstår igen.

5 Rutiner för hanteringen

5.1 Olika hantering beroende på vilka som är involverade i händelsen

Hanteringen av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling skiljer sig åt beroende på vilka som är involverade i händelsen, dvs. om händelsen uppstått mellan medarbetare, mellan studenter eller mellan medarbetare och studenter. Nedan framgår vad som gäller i de olika situationerna.

5.2 Särskilt om distinktionen mellan kränkande särbehandling och trakasserier

Om ett kränkande beteende kan antas ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna ska ärendet hanteras som ett ärende avseende trakasserier.

5.3 Vart man vänder sig vid misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

5.3.1 När en medarbetare upplever sig vara utsatt

Medarbetare som upplever att de har blivit utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska i första hand vända sig till sin närmaste chef eller till verksamhetens HR-partner. Är det av olika skäl inte möjligt för medarbetaren att informera sin närmaste chef eller HR-partnern om händelserna, bör medarbetaren vända sig till den närmast överordnade chefen. Medarbetaren kan även ta hjälp av ett arbetsmiljöombud eller ett fackligt ombud för att informera arbetsgivaren om situationen.

5.3.2 När en student upplever sig vara utsatt

Studenter som upplever att de har blivit utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling kan vända sig till den som är närmast ansvarig för utbildningen. Beroende på utbildningens organisering kan närmast ansvarig för utbildningen vara en programansvarig, studierektor, kursansvarig lärare eller liknande (nedan kallad *den utbildningsansvarige* som samlingsbegrepp). Studenter kan även vända sig till studievägledaren, Studenthälsan, studerandearbetsmiljöombudet eller koordinatören för Lika villkor för att berätta om det som inträffat.

5.4 Ansvar för att utreda ärenden

5.4.1 När en medarbetare upplever sig vara utsatt av en annan medarbetare
Ansvaret för att hantera situationer där trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer mellan medarbetare är en del av chefens arbetsgivaransvar. Närmaste chef/-er för berörda medarbetare har därmed ett ansvar att undersöka omständigheterna kring situationen som uppstått. I de flesta fall finns mest kännedom om det inträffade nära den uppkomna situationen och så långt det är möjligt bör därför en undersökning av omständigheterna genomföras av närmast ansvarig chef med stöd av verksamhetens HR-partner. Chefen och HR-

partnern kan vid behov rådgöra med Förhandlingsenheten vid HR-avdelningen eller koordinatören för Lika villkor om hanteringen av situationen.

Den närmaste chefen ansvarar även för att vidta åtgärder som motverkar nya eller fortsatta trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Detta ansvar kvarstår även då ett ärende leder till att en fördjupad utredning genomförs, se avsnitt 5.9.

När en medarbetare upplever att det är den närmaste chefen som utsätter medarbetaren för kränkande särbehandling eller trakasserier i någon form, ansvarar den närmast överordnade chefen för att undersöka och åtgärda händelserna. Den närmast överordnade chefen kan även överta ansvaret för hanteringen av ett ärende där det av andra orsaker kan vara olämpligt att den närmaste chefen hanterar situationen. Om en händelse berör medarbetare från flera organisatoriska verksamhetsdelar har de närmaste cheferna från berörda verksamheter ett gemensamt ansvar att samordnat undersöka och åtgärda den uppkomna situationen.

I undersöknings- och ärendeprocessen kan den ansvarige chefen och verksamhetens HR-partner få stöd och råd av Förhandlingsenheten vid HR-avdelningen gällande undersökning, samtal med berörda, bedömning av ärenden och lämpliga åtgärder.

5.4.2 När en medarbetare upplever sig vara utsatt av en student

I situationer där en medarbetare upplever sig vara utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling av en student har den närmast utbildningsansvarige och berörda medarbetarens närmaste chef ett gemensamt ansvar för att undersöka händelserna och omständigheterna kring den uppkomna situationen. Stöd och råd för processen kan fås av Förhandlingsenheten vid HR-avdelningen, koordinatören för Lika villkor och den studieadministrativa direktören.

5.4.3 När en student upplever sig vara utsatt av en annan student

När en student upplever sig vara utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling av en annan student i samband med studierna är det i första hand den närmaste utbildningsansvarige för den aktuella utbildningen som ansvarar för att hantera ärendet och undersöka omständigheterna kring det som hänt. En undersökning av omständigheterna bör göras så nära händelsen som möjligt, då den största kunskapen om det inträffade normalt finns där. I samtliga fall har även den närmast verksamhetsansvarige chefen ansvar för att händelserna utreds och åtgärdas. Vid behov kan ansvariga få stöd i hanteringen av ärendet av koordinatören för Lika villkor eller den studieadministrativa direktören.

Om händelserna berör studenter från flera program eller kurser har respektive utbildningsansvarige ett gemensamt ansvar för att undersöka omständigheterna kring den uppkomna situationen.

5.4.4 När en student upplever sig vara utsatt av en medarbetare

När en student upplever att det är en medarbetare vid LiU som utsätter studenten för kränkande särbehandling eller trakasserier i någon form är den berörda medarbetarens närmaste chef ansvarig för att undersöka händelserna och för att vidta eventuella åtgärder. Samverkan med den utbildningsansvarige kan komma att bli aktuell i dessa situationer. Chefen och den utbildningsansvarige kan ta stöd av verksamhetens HR-partner, koordinatören för Lika villkor och den studieadministrativa direktören.

I de fall en medarbetare vid universitetet kan anses ha betett sig olämpligt på något sätt mot en student, ansvarar även den utbildningsansvarige för att skyndsamt informera medarbetarens närmaste chef om händelserna. Den närmaste chefen kan rådgöra med verksamhetens HR-partner eller Förhandlingsenheten om huruvida arbetsrättsliga påföljder kan behöva vidtas i ärendet.

5.5 Information och stöd till berörda personer

5.5.1 Information till berörda medarbetare

Den närmaste chefen, eller i förekommande fall överordnad chef, ansvarar för att informera de berörda medarbetarna om följande:

1. Vilket stöd berörda medarbetare kan få med anledning av den uppkomna situationen. Både den som upplever sig vara utsatt och den som utpekats kan erbjudas allmänt stöd, inklusive en stödperson, via företagshälsovården.
2. Att berörda medarbetare förväntas medverka i pågående undersökning eller utredning, se avsnitt 5.6.
3. Att berörda medarbetare kan påkalla behovet av en fördjupad utredning (se avsnitt 5.9) till chefsjuristen om misstanken gäller trakasserier och sexuella trakasserier respektive till HR-direktören om misstanken gäller kränkande särbehandling.

5.5.2 Information till berörda studenter

Den eller de som ansvarar för att hantera ärendet ansvarar även för att informera berörda studenter om följande:

1. Vilket stöd berörda studenter kan få med anledning av den uppkomna situationen. Både den som upplever sig vara utsatt och den som utpekats kan erbjudas allmänt stöd, inkl. en stödperson, via Studenthälsan och sin studentkår.
2. Att det är viktigt att delta i undersökningen av det inträffade så att LiU kan vidta nödvändiga åtgärder, se avsnitt 5.7.
3. Att berörda studenter kan påkalla behovet av en fördjupad utredning enligt avsnitt 5.9 till chefsjuristen om misstanken gäller trakasserier och sexuella trakasserier respektive till den studieadministrativa direktören om misstanken gäller kränkande särbehandling.

5.5.3 Koordinatör för Lika villkor kan ge råd

Såväl medarbetare som studenter kan vända sig till koordinatör för Lika villkor för rådgivning och information om LiU:s hantering av ärenden om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

5.6 Medarbetares ansvar för att medverka i utredningen

Medarbetare som är inblandade i rapporterade händelser av trakasserier eller kränkande behandling av något slag ansvarar för att medverka i den undersökning eller eventuella utredning som LiU som arbetsgivare är skyldig att genomföra. Det kan till exempel innebära att svara på frågor om de rapporterade händelserna, redogöra för det inträffade i text eller att på annat sätt bidra till undersökningen av det inträffade.

5.7 Studenters medverkan i utredningen

Studenter som är inblandade i rapporterade händelser av trakasserier eller kränkande behandling av något slag ska informeras om vikten av att delta i undersökningen av det inträffade så att LiU kan vidta nödvändiga åtgärder. Deltagandet kan innebära att studenten ombeds svara på frågor, beskriva det inträffade i text eller på annat sätt bidra till undersökningen av det inträffade.

5.8 Utredningens process

Den som i första hand ansvarar för hanteringen (se avsnitt 5.4) ska följa stegen i nedanstående process för att undersöka och åtgärda anmälningar eller egna iakttagelser om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

| | |
|--------|---|
| Steg 1 | Samtal med den som upplever sig utsatt |
| Steg 2 | Samtal med den som utpekats |
| Steg 3 | Bedömning av behov av att inleda en fördjupad utredning (se avsnitt 5.9) |
| Steg 4 | Genomföra en utredning eller hänskjuta ärendet för en fördjupad utredning |
| Steg 5 | Fatta beslut eller ta del av beslut efter en fördjupad utredning |
| Steg 6 | Se till att beslutade åtgärder vidtas |
| Steg 7 | Uppföljning |

Under hela processen är det viktigt att den ansvarige chefen löpande beaktar arbetsmiljön och vid behov genomför åtgärder för att säkerställa och upprätthålla en god arbetsmiljö.

5.9 Fördjupad utredning

5.9.1 Bedömning av behov av fördjupad utredning

Den som ansvarar för hanteringen enligt avsnitt 5.4 ska efter en inledande utredning bedöma om ärendet är av sådan art att en fördjupad utredning bör genomföras. Samråd angående behov av en fördjupad utredning bör ske med

chefsjuristen om misstanken gäller trakasserier eller sexuella trakasserier respektive med HR-direktören om misstanken gäller kränkande särbehandling. Samråd ska ske om den som upplever sig vara utsatt påkallar behov av en fördjupad utredning.

En fördjupad utredning bör till exempel genomföras i de fall då händelsen innebär grova överträdelser eller utnyttjande av beroendeförhållanden, händelsen har utförts av en medarbetare i arbetsledande roll, där omständigheter gör att händelserna ej kan bedömas opartiskt eller händelsen av någon annan orsak bedöms som olämplig att hanteras i den lokala verksamheten.

Vid bedömning att ärendet kräver en fördjupad utredning ska ärendet hänskjutas till chefsjuristen om misstanken gäller trakasserier och sexuella trakasserier respektive till HR-direktören om misstanken gäller kränkande särbehandling, som på rektors uppdrag därefter avgör ärendets fortsatta hantering. Chefsjuristen respektive HR-direktören kan på eget initiativ initiera frågan om hänskjutande och på rektors uppdrag ta över utredningen av ett ärende samt återlämna ett ärende till den som ansvarar för hanteringen enligt avsnitt 5.4, om det bedöms lämpligt.

5.9.2 Fördjupad utredning om trakasserier eller sexuella trakasserier

Chefsjuristen ansvarar på rektors uppdrag för att en fördjupad utredning genomförs om misstanken gäller trakasserier eller sexuella trakasserier. Samordning med Förhandlingsenheten är viktig i ärenden som rör medarbetare där arbetsrättsliga påföljder kan behöva vidtas i ärendet och för att Förhandlingsenheten ska kunna erbjuda relevant stöd till ansvarig chef och verksamhetens HR-partner under tiden för utredningen.

I ärenden som rör studenter är kommunikation med den utbildningsansvarige i den aktuella utbildningen viktig för att relevant stöd ska kunna ges till studenten under tiden för utredningen.

5.9.3 Fördjupad utredning om kränkande särbehandling

HR-direktören ansvarar på rektors uppdrag för att en fördjupad utredning gällande kränkande särbehandling genomförs. Förhandlingsenheten genomför den fördjupade utredningen om kränkande särbehandling. Detta frångår inte den närmast ansvarige chefen ansvaret för den berörda verksamhets arbetsmiljö och att den fördjupade utredningen i stora delar kan komma att genomföras i samverkan med aktuella verksamhet.

Förhandlingsenheten kan även anvisa verksamheten att anlita företagshälsovården eller annan extern utredare för utredning av orsaker till kränkande särbehandling i särskilt komplicerade fall då det är lämpligt att en oberoende part genomför utredningen. Den aktuella verksamheten bekostar i dessa fall en sådan utredning.

Förhandlingsenheten ansvarar även för att bedöma om arbetsrättsliga åtgärder kan behöva vidtas i ärendet och för att genomföra dessa i enlighet med tillämpliga

förfaranden inom universitetet. Den berörda verksamheten förväntas delta i arbetet i sådan omfattning som krävs för att utredningen ska kunna genomföras på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

5.9.4 Information till berörda verksamheter

Om ärendet berör **medarbetare** ska den som ansvarar för den fördjupade utredningen ge information om den fortsatta processen till den som ansvarar för hanteringen enligt avsnitt 5.4 så att den närmaste chefen kan ta ansvar för arbetsmiljön och de åtgärder som kan vara aktuella samt stödja de medarbetare som berörs av utredningen. Förhandlingsenheten vid HR-avdelningen kan ge råd och stödja den ansvariga chefen under tiden för utredningen.

Om ärendet berör **studenter** ska den som ansvarar för den fördjupade utredningen ge information om den fortsatta processen till den som ansvarar för hanteringen enligt avsnitt 5.4 så att exempelvis den utbildningsansvarige kan ta ansvar för arbetsmiljön och de åtgärder som kan vara aktuella samt stödja de studenter som berörs av utredningen. Studenthälsan och studentkåren kan ge råd och stöd till dem som berörs av utredningen. Även Förhandlingsenheten kan ge råd och stödja i de ärenden där medarbetare berörs.

5.10 Beslut om åtgärd

När en utredning eller en fördjupad utredning är slutförd ska det fattas ett beslut om hur händelsen bedöms:

1. Att det som inträffat inte bedöms utgöra någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling.
2. Att det som inträffat bedöms utgöra någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling. Om händelsen bedöms utgöra någon form av trakasserier ska det i beslutet anges vem eller vilka som ska hållas ansvariga och om den eller de har agerat i en arbetsledande roll.
3. Att det på grund av motstående uppgifter inte går att bedöma om det inträffade utgör någon form av trakasserier eller kränkande särbehandling.

Av beslutet ska även framgå huruvida den fortsatta hanteringen aktualiserar något eller flera av följande alternativ:

1. Beslut om att inte vidta några ytterligare åtgärder.
2. Beslut om att göra en polisanmälan. Om polisanmälan görs ska den vara skriftlig.
3. Beslut om att överlämna ärendet till rektor för beslut om hänskjutning till personalansvarsnämnden (PAN) eller till Statens ansvarsnämnd (SAN) för prövning av arbetsrättslig åtgärd eller åtalsanmälan – i fråga om anställda.
4. Beslut om att överlämna ärendet till rektor för beslut om hänskjutning till disciplinnämnden för prövning av disciplinär åtgärd enligt 10 kap. högskoleförordningen (1993:100) – i fråga om studenter.

5. Beslut om att ge i uppdrag åt den närmaste chefen att bedöma om någon annan arbetsrättslig åtgärd än sådana som PAN eller SAN beslutar om ska vidtas, till exempel att genomföra ett klargörande samtal.
6. Beslut om annan åtgärd, till exempel att åtgärda brister i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

5.11 Åtgärder efter beslutet

När beslutet har fattats ska den som ansvarar för hanteringen enligt avsnitt 5.4 se till att eventuella beslutade åtgärder vidtas samt se till att förebygga att liknande situationer inträffar.

5.12 Samordning av åtgärder

I de situationer där ett ärende innehåller flera olika aspekter såsom eventuella trakasserier, hot om våld, brottsmisstanke eller misstanke om oegentligheter ska hanteringen av ärendet samordnas med berörda funktioner vid LiU.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign