

## Handläggningsordning vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling riktad mot studerande

### Innehåll

1. Inledning .....	1
2. Definitioner .....	2
3. Rättssäkerhet .....	3
4. Utredningsskyldighet .....	3
5. Utredning .....	4
6. Samtal .....	4
7. Utredningstext och återkoppling .....	5
8. Åtgärder .....	5
9. Disciplinära åtgärder .....	6
Bilaga 1 Rekommendationer .....	7

### 1. Inledning

Denna handläggningsordning är fastställd av Försvärshögskolans (FHS) rektor den 23 februari 2015.

Enligt lag<sup>1</sup> är FHS skyldig att aktivt främja jämställdhet och likabehandling i sin verksamhet, samt aktivt förebygga diskriminering, vilken bland annat kan uppträda i form av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Handläggningsordningen gäller för hela utbildningsverksamheten vid FHS, med detta menas att den omfattar såväl studenter (antagna enligt högskolelag eller förordning) som deltagare i uppdragsutbildning. Handläggningsordningen gäller studenter och studerande som deltar i eller söker till verksamheten. I denna handläggningsordning kommer de som omfattas av handläggningsordningen att benämnas studerande.

Denna handläggningsordning ska följas i de fall där det uppmärksammas att de som omfattas av handläggningsordningen kan vara föremål för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling, inom ramen för FHS verksamhet. Med det senare avses FHS samlade utbildningsverksamhet, inklusive den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU).

Handläggningsordningen avser samtliga ärenden då FHS studerande kan vara utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i

---

<sup>1</sup> Högskolelag (1992:1 434) 1 kap 5 § samt 3 kap 14-16 §§ Diskrimineringslag (2008:567). Arbetsmiljölagens föreskrift om kränkande särbehandling i arbetslivet (1993:17)

anslutning till utbildningen, oavsett vem eller vilka som bär ansvaret för de uppmärksammade händelserna. Vid trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling riktad mot anställda gäller handläggningsordning för anställda (Ö 117/2015).

## **2. Definitioner**

### Diskriminering

Om någon eller några behandlas sämre (missgynnas) än någon annan eller några andra i en jämförbar situation, och behandlingen har en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, ålder, funktionsnedsättning), så klassificeras det som diskriminering och är därmed ett brott mot mänskliga rättigheter.

### Trakasserier

Trakasserier är en form av diskriminering. Det är ett beteende som kränker någons värdighet och som har en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.

Exempel på trakasserier är

- ryktesspridning
- nedvärderande, generaliserande kommentarer, tilltal eller skämt
- spridning av förnedrande eller förlöjligande bilder eller sångtexter

Den som anser sig vara trakasserad måste reagera och göra det klart för den som trakasserar att dennes beteende är oönskat, om detta inte är uppenbart.

### Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering. Det är ett beteende med sexuella anspelningar som kränker någons värdighet. Sexuella trakasserier kan vara

- verbala (t.ex. sexuellt laddade kommentarer, förslag, skämt eller öknamn)
- icke-verbala (t.ex. att sprida eller visa pornografiska bilder, texter eller föremål, göra anstötliga gester eller stirra på ett utstuderat sätt)
- fysiska (t.ex. beröring som uppfattas som obehaglig eller anstötlig, såsom klappande eller strykande mot någon annans kropp)

Den som anser sig vara sexuellt trakasserad måste reagera och göra det klart för den som sexuellt trakasserar att dennes beteende är oönskat, om detta inte är uppenbart.

## Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling definieras som "återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda anställda och studenter på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens eller studiegruppens gemenskap". Kränkande särbehandling är till exempel mobbning, psykiskt våld eller utstötning. Det skiljer sig från diskriminering, som alltid har en koppling till en (eller flera) av diskrimineringsgrunderna.

### **3. Rättssäkerhet**

En högskolegemensam handläggningsordning för ärenden gällande diskriminering är ett sätt att säkerställa rättssäkerheten. Handläggningsordningen ska också verka preventivt genom att förtydliga vad studerande har att förvänta sig och förhålla sig till vid FHS.

Samtliga anställda inom utbildningsverksamheten har ett ansvar att kunna förmedla information och hantera frågor och händelser som ligger i linje med den lagstiftning och FHS styrdokument som reglerar handläggningsordningen för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling vad gäller studenter och studerande.

Enligt lag<sup>2</sup> ska anställda och uppdragstagare (exempelvis vid VFU-skolorna) i utbildningsverksamhet vid FHS likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

### **4. Utredningsskyldighet**

Enligt lag<sup>3</sup> har FHS utredningsskyldighet. Detta betyder att när någon anställd vid FHS får kännedom om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling måste detta utredas och åtgärdas. Samtliga anställda omfattas av utredningsskyldigheten. Med detta menas att den som är anställd ska föra vidare informationen till handläggare för likabehandling vid Forsknings- utbildnings- och studentsektionen (FUS) vid Högskoleförvaltningen (HF).

Oavsett om den utsatte önskar göra en anmälan eller ej, har FHS skyldighet att undersöka omständigheterna kring de påtalade händelserna.

Om en utbildningsanordnare inte utreder påstådda trakasserier kan utbildningsanordnaren bli skyldig att betala vite.

Vid de fall där en händelse polisanmäls gäller fortfarande utredningsskyldigheten. Med detta menas att FHS inte kan överlåta utredningen till polisen och invänta polisutredningens resultat.

---

<sup>2</sup> 2 kap 5 § Diskrimineringslag (2008:567)

<sup>3</sup> Diskrimineringslag (2008:567), Arbetsmiljölagen (1977:1160), AFS 1993:17

## 5. Utredning

- Kontakt tas med FHS handläggare för likabehandling vid FUS
- Handläggare för likabehandling ska därefter informera vicerektor och högskoledirektören. Högskoledirektören är den som formellt ger ett uppdrag om utredning
- Utredningsärendet diarieförs i särskild diarieserie för enskilda studenter i ärendehanteringssystemet W3D3, alla handlingar avidentifieras
- Den utsatte informeras om vad som gäller vid FHS (handläggningsordningen för aktuell utredning)
- Studeranden ges information om möjligheten till stöd via Studenthälsan, (studenter), Hälsovården vid Karlberg (studenter OP) eller FM företagshälsovård (uppdragsstuderande från FM)
- Samtal med den utsatta individen sker
- Minnesanteckningar skickas till individen för godkännande
- Samtal med den person som är anklagad sker
- Minnesanteckningar skickas till individen för godkännande
- C FUS ger förslag om åtgärder till Högskoledirektören

Utredningen ska enligt lag genomföras skyndsamt och med största möjliga hänsyn till de berörda individernas personliga integritet.

Utredningen kan:

- 1) vara en ansvarsutredning, där ansvarsfrågan i händelserna utreds, vilket kan komma att innebära att utredningen fokuserar enskilda individers agerande
- 2) läggas på en principiell nivå, istället för att rikta in sig på enskilda händelser och namngivna personer. Denna typ av utredning kan initieras av högskoleförvaltningen om strukturella missförhållanden påtalas och som kan innebära att principerna för likabehandling och rättssäkerhet sätts ur spel. Uppmärksammade, enskilda händelser kan i denna typ av utredning tjäna som exempel på en övergripande problematik, utan att individer för den skull utreds

Syftet med utredningen:

- Ta reda på omständigheterna kring de påtalade händelserna
- Ta fram lämpliga åtgärder
- Att trakasserierna, de sexuella trakasserierna eller den kränkande särbehandlingen, upphör

## 6. Samtal

- Berörda parter har möjlighet att kalla en representant vid samtalen. Exempelvis någon från FHS Studentkår eller, om den anklagade är anställd vid FHS, någon från FHS arbetstagarorganisationer (ATO) eller någon annan som individerna har förtroende för
- Frågor som ställs vid intervju/samtal ska formuleras så öppet som möjligt, för att i största mån undvika att låta en förförståelse av händelserna färga den insamlade informationen eller slutsatserna
- Alla samtal ska dokumenteras skriftligt i minnesanteckning.
- Den intervjuade ska i efterhand få möjlighet att ta del av dokumentationen från intervjun/samtalet, för att säkerställa att handläggaren uppfattat individens berättelse korrekt

## **7. Utredningstext och återkoppling**

- Löpande återkoppling om hur ärendehanteringens fortskridet ska göras till den berörde studeranden, på handläggarens (utredarens) initiativ
- Utredningsrapporten ska innehålla följande rubriker:
  - Bakgrund
  - Lagrum
  - Slutsatser
  - Rekommenderade åtgärder
  - Eventuella bilagor
- I rapporten ska framgå vilka som deltagit i utredningsarbetet.
- Alla utredningar ska avslutas med en återkoppling till den berörde studeranden
- Vicerektor och rektor ska informeras om utredningens påbörjan och beslut om åtgärder efter avslutad utredning

## **8. Åtgärder**

Vid ärenden där förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling kunnat konstateras, är FHS skyldig att besluta om och vidta åtgärder för att förhindra att liknande situationer kan uppstå i framtiden. Åtgärderna kan liksom utredningen rikta sig mot en individ eller vara av principiell karaktär. Åtgärder mot en individ kan vara ett samtal med en chef där det tydligt framkommer att det agerande som föranlett utredningen inte är acceptabelt vid FHS.

Om företeelser uppmärksammas som indikerar brister i FHS rutiner och verksamhet kan det vara aktuellt att vidta åtgärder för att förbättra verksamheten ur ett myndighetsövergripande perspektiv, även om förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling inte kunnat styrkas i det enskilda fallet.

Beslut om åtgärder ska fattas i enlighet med arbetsordningen för FHS ledning, bestämmelserna för delegering och bemyndiganden i FHS ledningsordning, samt bestämmelserna för disciplinärenden och personalansvarsnämnd.<sup>4</sup>

## **9. Disciplinära åtgärder**

- Om en anställd har gjort sig skyldig till trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling kan det i allvarliga fall föranleda disciplinära åtgärder. De disciplinära åtgärderna som finns i lagen om offentlig anställning (LOA) är erinran, löneavdrag eller frånskiljande av anställning.
- Beslut om disciplinära eller arbetsrättsliga åtgärder mot en anställd fattas av FHS personalansvarsnämnd (PAN).
- Om en studerande har utsatt en annan studerande eller anställd vid FHS för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling kan det föranleda disciplinära åtgärder.
- Beslut om disciplinära åtgärder mot en studerande, fattas av FHS disciplinnämnd. Handläggning av disciplinärenden framgår av särskild arbetsordning för Disciplinnämnden.

---

<sup>4</sup> FHS ledningsordning, nivå 1, 3.5.2 samt nivå 1, 3.5.3.

## **Bilaga 1 Rekommendationer**

I denna bilaga återfinns rekommendationer för några av styckena i handläggningsordningen för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Bilagan syftar till att vara ett extra stöd och vägledning vid utredningar.

### **Utredning (rubrik 5)**

Beroende på den uppkomna händelsens natur kan utredningen bedrivas på olika sätt. Det är den utsattes upplevelser som i första hand ska påverka tillvägagångssättet. Lagrum och FHS regelverk måste dock alltid följas.

Vid behov kan utredningen bedrivas som en ansvarutredning och läggas på en principiell nivå.

Den som utreder ärendet rekommenderas att ha med en kollega som åhörare för att säkerställa att informationen uppfattas korrekt.

I de fall den utsatte personen vill vara anonym kan de interna rutinerna i FHS handläggningsordning för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling frångås. Däremot kvarstår utredningsskyldigheten enligt lag.

Om likabehandlingshandläggare inte är tillgänglig vid tiden för händelsen (exempelvis semester eller tjänstledighet) kontaktas C FUS i första hand och i andra hand HR-avdelningen.

Den utsatte bör alltid få kännedom om handläggningsordningen på FHS i ett tidigt skede. När det gäller den person som är anklagad bör inte ett samtal inledas med information om utredningsskyldighet och eventuella påföljder då det kan skapa oro. Information bör istället ges i slutet av ett första samtal.

### **Samtal (rubrik 6)**

Vid de fall den anklagade är anställd:

Både den utsatte personen och den person som är föremål för utredningen har möjlighet att ha med sig en person som de har förtroende för. Denna person bör inte vara en chef. Anledningen till detta är att säkerställa att chefen inte ska inneha en roll som både stödperson och den som är ansvarig för eventuella påföljder.

Vid vissa händelser kan det vara bra att ha det utredande samtalet och chefsamtalet (påföljd) vid samma tillfälle. I sådana fall bör chefen vara åhörare under tiden personen får ge sin syn på situationen och i föreliggande fall efter

detta beskriva FHS regelverk för att få trakasserierna, de sexuella trakasserierna eller den kränkande särbehandlingen att upphöra.

Vid de fall den anklagade är studerande (uppdragstuderande från Försvarsmakten):

Studerandeavdelningschef eller programansvarig kan om lämpligt vara deltagande vid samtalet. I sådana fall bör studerandeavdelningschefen var åhörare under tiden personen får ge sin syn på situationen och i föreliggande fall efter detta beskriva FHS regelverk för att få trakasserierna, de sexuella trakasserierna eller den kränkande särbehandlingen att upphöra.

### **Utredningstext och återkoppling (rubrik 7)**

Beroende på den uppkomna händelsens natur kan utredningstexten och återkopplingen genomföras på olika sätt. Det är den utsattes upplevelser som i första hand ska påverka tillvägagångssättet. Lagrum och FHS regelverk måste dock alltid följas.

### **Åtgärder (rubrik 8)**

Vid en utredning gällande kränkande särbehandling ska det särskilt undersökas om orsaken till den kränkande särbehandlingen står att finna i FHS organisation.

|