

Handlägningsordning vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande behandling riktad mot studerande

Rubrik	Handlägningsordning vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande behandling riktad mot studerande
Klassificering	Handlägningsordning
Ärendenummer	Ö73/2020
Beslutsfattare	Rektor
Dokumentansvarig	FUS
Senaste beslutsdatum	-
Giltighetstid	Tillsvidare, bör dock ses över senast: 2021-12-31
Dokument som ersätts	Handlägningsordning vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling riktad mot studerande (Ö116/2015)
Kortare sammanfattning	Handlägningsordningen klargör FHS ansvar och skyldigheter, roller och rutiner då studerande upplever trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande behandling i anslutning till utbildningen.

Handläggningsordning vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande behandling riktad mot studerande

1. Inledning

Denna handläggningsordning är fastställd av Försvarshögskolans (FHS) rektor den 23 februari 2015. Revidering fastställd av rektor den 4 mars 2020.

FHS ska aktivt främja jämställdhet och likabehandling i sin verksamhet, samt aktivt förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. FHS ska även tillse att studenter har en god fysisk och social arbetsmiljö som är fri från kränkande behandling. Arbetet är en viktig del i FHS kvalitetsarbete och utförs enligt de krav som följer av lag och förordning¹. En utbildningsanordnare som får veta att en student har upplevt eller upplever sig trakasserad i samband med verksamheten, är skyldig att utreda om trakasserier eller sexuella trakasserier har ägt rum och i så fall agera för att förhindra dem. Denna handläggningsordning klargör FHS ansvar och skyldigheter, roller och rutiner då studerande upplever trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling i anslutning till utbildningen.²

1.1. Handläggningsordningens tillämpningsområde

Handläggningsordningen avser 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 utbildning. De som omfattas av handläggningsordningen benämns studerande.

Handläggningsordningen ska följas i de fall där det uppmärksammas att studerande kan vara föremål för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande behandling, inom ramen för FHS verksamhet. Med det senare avses FHS samlade utbildningsverksamhet, inklusive den verksamhetsförlagda utbildningen (VFU).³

Handläggningsordningen avser de ärenden då studerande kan vara utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande behandling i anslutning till utbildningen, om det är en annan studerande som kan antas bära ansvaret för de uppmärksammade händelserna. Vid trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling riktad mot anställda eller i de fall en anställd kan antas bära ansvaret för de uppmärksammade händelserna gentemot en studerande gäller även handläggningsordning för anställda (dnr: Ö 99/2020). Om en studerande upplever bristande tillgänglighet eller anser sig diskriminerad av FHS vid examination, antagning eller urval till utbildning ska den studerande i första hand vända sig till FUS för vidare vägledning.

¹ Högskolelag (1992:1 434) 1 kap 5 § samt Arbetsmiljölagen (1977:1160), Diskrimineringslag (2008:567). Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) (1993:17), Föräldraledighetslagen 1995:584.

² 3 kap. 18 §, Diskrimineringslag (2008:567).

³ Anställda och uppdragstagare i utbildningsverksamhet vid FHS ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

1.2. Rättssäkerhet

En högskolegemensam handlägningsordning är ett sätt att säkerställa att ärenden om diskriminering vid FHS handläggs på ett likartat och rättssäkert sätt. Ärenden vid FHS ska handläggas skyndsamt, diskret och sakligt. Handlägningsordningen ska också verka preventivt genom att förtydliga vad studerande har att förvänta sig och förhålla sig till vid FHS.

Syftet med handlägningsordningen är även att säkerställa att alla anställda inom högskolan har ett ansvar att förmedla information och hantera frågor och händelser utifrån den lagstiftning och interna styrdokument (vid FHS) som reglerar handlägningsordningen för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande behandling vad gäller studerande.

2. Definitioner

Nedan följer definitioner av de centrala begrepp och företeelser som denna handlägningsordning omfattar, dvs. trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande behandling samt repressalier. Det är inledningsvis viktigt att bedöma vilken typ av kränkning som en studerande har upplevt för att i en fortsatt utredning pröva händelsen enligt gällande lagstiftning, framförallt diskrimineringslag eller arbetsmiljölagsstiftning.

Diskrimineringslagen utgår ifrån de sju diskrimineringsgrunderna. För att en händelse ska omfattas av diskrimineringslagen måste missgynnandet eller kränkningen ha samband med någon av diskrimineringsgrunderna:

- kön
- könsidentitet⁴
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Vid sidan om diskrimineringslagen finns arbetsmiljölagsstiftningen och skyddet mot kränkande behandling. Studerande har rätt till en god arbetsmiljö, både fysiskt och psykosocialt. FHS ansvar för studiemiljön för studerande regleras i arbetsmiljölagen (1977:1160) och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). I det fall en studerande upplever kränkande behandling, som inte har ett samband med någon diskrimineringsgrund, är det utifrån denna lagstiftning och föreskrift som utredning och åtgärder ska vidtas.

⁴ Diskrimineringslagens definition är Könsöverskridande identitet eller uttryck. DO rekommenderar dock att uttrycket Könsidentitet används istället.

Vad innebär trakasserier?

Trakasserier är en form av diskriminering. Det är ett beteende som kränker någons värdighet och som har en koppling till någon av diskrimineringsgrunderna.⁵ Exempel på trakasserier kan vara:

- Ryktesspridning riktad mot en viss person rörande dennes religiösa tillhörighet.
- Nedvärderande, generaliserande kommentarer, tilltal eller skämt. Exempelvis rasistiska eller sexistiska uttryck.
- Spridning av förnedrande eller förlöjligande bilder eller sångtexter om personers kön eller könsuttryck.
- Utfrysning och osynliggörande av någon, till exempel på grund av personens ålder, funktionsnedsättning eller sexuella läggning.

Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Den som anser sig vara trakasserad måste även reagera och göra det klart för den som trakasserar att dennes beteende är oönskat. Om beteendet är uppenbart kränkande behöver inte den som är utsatt påtala kränkningen. Exempelvis är grova nedsättande uttryck om kön, sexualitet eller religion ofta att betrakta som uppenbart kränkande.

Vad innebär sexuella trakasserier?

Sexuella trakasserier är en form av diskriminering. Det är ett beteende med sexuella anspelningar som kränker någons värdighet och är av sexuell natur.⁶ 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)

Det är den som är utsatt för sexuella trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Den som anser sig vara sexuellt trakasserad måste även reagera och göra det klart för den som sexuellt trakasserar att dennes beteende är oönskat. Om beteendet är uppenbart kränkande behöver inte den som är utsatt påtala kränkningen. Exempelvis är, i en studiesocial situation, grova anspelningar på sex ofta att betrakta som uppenbart kränkande.

⁵ 1 kap. 4 §, pkt 4. Diskrimineringslag (2008:567).

⁶ 1 kap. 4 §, pkt 5. Diskrimineringslag (2008:567).

Vad innebär kränkande behandling?

Kränkande behandling är till exempel mobbning, psykiskt våld eller utstötning.⁷ Det skiljer sig från diskriminering och trakasserier, som alltid har en koppling till en (eller flera) av diskrimineringsgrunderna. Kränkande behandling kan vara:

- Verbala: skällsord, förolämpningar, sprider rykten
- Sociala: utfrysning, miner, blickar
- Fysiska: slag, knuffar, tafsningar, förföljelse
- Text och bild: sms, mms, lappar, klotter, e-mejl, bloggar, chattsidor som förmedlar budskap (text/bild) av kränkande eller nedvärderande karaktär.

Vad innebär skydd mot repressalier?

Den som har anmält diskriminering eller påtalat att en person bryter mot diskrimineringslagen får inte bli utsatt för repressalier.⁸ Personen som upplever sig diskriminerad har ett skydd mot att bli bestraffad eller utsatt för negativ behandling på grund av att personen anmält eller uppmärksammat diskriminering. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

3. Utredning

3.1. Utredningsskyldighet

FHS har en utredningsskyldighet enligt diskrimineringslagen.⁹ Detta innebär att när någon anställd vid FHS får kännedom om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande behandling 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 studentavdelningen (FUS) vid Högskoleförvaltningen (HF).

En studerande vid FHS kan med fördel själv kontakta handläggaren för likabehandling vid FUS, men kan även kontakta övriga anställda vid FHS, som i sin tur tar ärendet vidare till FUS. FHS har en skyldighet att undersöka omständigheterna kring de händelser som kommer högskolan till del. Lärosätets ansvar att utreda och åtgärda infaller därmed oavsett om det har inkommit en ”formell” anmälan eller ej.

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

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

⁷ Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

⁸ 2 kap. 19 §, Diskrimineringslag (2008:567).

⁹ 2 kap. 7 §, Diskrimineringslag (2008:567).

3.1.1. Utredningsskyldighet vid VFU

Om en studerande upplever kränkningar och/eller trakasserier i samband med VFU bör den studerande meddela både FHS och aktuell praktikplatsanordnare (t.ex. Försvarmakten). Praktikplatsanordnaren har en skyldighet att utreda händelsen och, i förekommande fall, vidta åtgärder. FHS och praktikplatsanordnaren bör ha en dialog i utredningsförfarandet och kring de åtgärder som vidtas. FHS ska ge råd och stöd till studerande som upplever en otrygg studiemiljö under sin praktik (inkl. VFU). Ytterst kan det handla om att skapa förutsättningar för studerande att avbryta praktik (inkl. VFU) om en god studiemiljö inte kan säkerställas.

3.2. Att utreda ärenden om trakasserier och kränkande behandling

Utredningsrutiner enligt denna handlägningsordning ska följas av alla anställda vid FHS. Ansvar för genomförande av en utredning om trakasserier eller kränkande behandling av en studerande vilar på den studierektor (eller motsvarande) som ansvarar för den utbildning där händelsen ägt rum. Om ansvaret är oklart, t.ex. på grund av att händelsen omfattar studerande inskrivna på olika utbildningar, beslutar Rektor om vilken studierektor som ska ha det fortsatta utredningsansvaret. Att utredningsskyldigheten fullföljs vilar ytterst på Rektor.

Stöd i utredning av trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande behandling ges av handläggare för likabehandling samt av högskolejurist. Beslut om påföljder för enskild studerande hanteras i enlighet med Riktlinjer för disciplinärenden och avskiljande från studier (dnr: Ö 408/2016).

Syftet med utredningen är att:

- ta reda på omständigheterna kring de påtalade händelserna,
- ta fram lämpliga åtgärder,
- säkerställa att trakasserier, de sexuella trakasserier, repressalier eller den kränkande behandlingen upphör och att
- inte motsvarande händer igen.

Utredningen ska genomföras skyndsamt och med största möjliga hänsyn till de berörda individernas integritet. Att en utredning ska genomföras skyndsamt innebär att en utredning ska påbörjas så snart som företrädare för FHS får kännedom om den aktuella händelsen samt avslutas så snart som omständigheterna kring händelsen har klarlagts. En utredning som beräknas pågå under en längre tid (mer än tre veckor) ska upprätta en tidsplan och löpande informera involverade om arbetet.

3.2.1. Utredningsrutin:

- FHS får kännedom om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande behandling av studerande i anslutning till verksamheten. FHS har då utredningsskyldighet och ansvar för utredning vilar hos studierektor (eller motsvarande).
- Studierektor kontakter handläggare för likabehandling vid FUS för stöd i utredning.
- Samtal genomförs omgående med involverade i ärendet, dvs. den som upplevt kränkning, den/de som anses ha kränkt samt eventuella vittnen. Vid samtal ska
 - Ansvarig studierektor och likabehandlingshandläggare medverka.
 - De som berörs i ärendet ska höras enskilt och avskilt från varandra.
 - Involverade informeras om utredningsrutin och vad ärendet rör.
 - Studerande har rätt att biträdas av ombud/studentkår.

- Studerande informeras om möjlighet till stöd via Studenthälsan (studenter, även OP,) eller FM företagshälsovård (uppdragsstuderande från FM) samt via FHS studentkår.
- Tjänsteanteckningar upprättas och delges involverade för ev. synpunkter.
- Utredning sammanställs med tjänsteanteckningar som underlag. Utredningen ska i möjligaste mån klargöra omständigheter vid aktuell händelse samt ge förslag på åtgärder.
- Studierektor tillser att åtgärder genomförs enligt utredningens förslag. Åtgärder som rör disciplinåtgärd mot studerande ska handläggas enligt Riktlinjer för disciplinärenden och avskiljande från studier (dnr: Ö 408/2016).
- Utredningsärendet diarieförs i särskild diarieserie för enskilda studenter i ärendehanteringssystemet W3D3. Eventuell hänvisning för sekretessprövning ska framgå. Handläggare för likabehandling är stöd i arbetet med att genomföra och dokumentera utredningen enligt gällande regelverk.

Utredningen bör klargöra:

- Individuellt ansvar, dvs. enskilda individers agerande och deras ansvar i händelsen.
- Organisatoriskt ansvar, dvs. granska händelsen utifrån principiella frågeställningar om strukturella förhållanden vid FHS, exempelvis om principer för likabehandling och rättssäkerhet efterlevs i det förfarande eller del i organisationen där händelsen uppstått.

Frågan om organisatoriskt ansvar är särskilt viktigt att beakta i de fall en studerande inte kan, vill eller orkar fullfölja en utredning.

Utredningen ska innehålla följande delar/rubriker:

- Redogörelse av ärende
- Aktuella lagrum
- Slutsatser
- Rekommenderade åtgärder
- Eventuella bilagor

I rapporten ska framgå vem som deltagit i utredningsarbetet. Alla utredningar ska avslutas med en återkoppling till berörda studerande. Vicerektor och rektor ska informeras om utredningen samt vidtagna/föreslagna åtgärder.

4. Åtgärder

Vid ärenden där förekomst av trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande behandling kunnat konstateras, ska FHS vidta åtgärder för att förhindra att liknande situationer kan uppstå i framtiden.¹⁰ Åtgärderna kan riktas mot individer och/eller vara av organisatorisk karaktär. Vilka åtgärder som kan vara aktuella är alltid beroende av omständigheterna i det enskilda ärendet. Det kan t.ex. handla om:

¹⁰ 2 kap. 7 §, Diskrimineringslag (2008:567).

- Samtalsstöd för enskild eller samtliga involverade.
- Konflikthantering för enskild eller grupp.
- Tillrättavisande samtal om korrekt beteende vid FHS.
- Disciplinära åtgärder såsom varning eller avskiljande från utbildning.
- Polisanmälan om misstänkt brottslig handling.

Det är viktigt att alltid beakta organisatoriska aspekter i utredningar för att säkerställa att FHS har lämpliga rutiner, organisation och ansvarsfördelning på plats. Om brister eller förbättringsmöjligheter uppmärksammas bör åtgärder föreslås. Beslut om åtgärder ska fattas i enlighet med bestämmelserna för delegering och bemyndiganden i ledningens arbetsordning och FHS delegeringsordning, samt bestämmelserna för disciplinärenden och personalansvarsnämnd.¹¹

5. Dokumentation och uppföljning

Det är viktigt att hela utredningen dokumenteras, inklusive dokumentation av vilka åtgärder som genomförts och hur de har följts upp. Ansvarig Studierektor ska följa upp om de vidtagna åtgärderna haft önskad effekt, t.ex. genom att boka in separata uppföljningsmöten med involverade en tid efter att åtgärderna har genomförts. Uppföljningen ska säkerställa att trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling har upphört samt att den som har påtalat kränkningen inte utsätts för repressalier. En färdigställd utredning överlämnas till handläggare för likabehandling vid FUS för arkivering.

¹¹ Riktlinjer för disciplinärenden och avskiljande från studier (dnr: Ö 408/2016). Regler/arbetsordning för personalansvarsnämnd.