



Sakområde: Personal, arbetsmiljö och lika villkorsamt Utbildning på grundnivå och avancerad nivå samt forskarutbildning

Dokumenttyp: Regel samt Rutin  
Beslutsfattare: Rektor  
Avdelning/kansli: Utbildningsavdelningen  
Handläggare: Ylva Eklind

Beslutsdatum: 2024-05-13  
Träder i kraft: 2024-09-01  
Giltighetstid: 2027-09-01  
Bör uppdateras före: 2027-09-01

Ev dokument som upphävs: Rektors beslut den 30 augusti 2016 om riktlinjer vid kränkande särbehandling vid SLU, SLU.2016.1.1.1-2312; Rektors beslut den 23 oktober 2018 om riktlinjer vid misstanke om trakasserier av student, SLU.2018.2.2-3782; Rektors beslut den 7 maj 2019 om riktlinjer vid misstanke om att en anställd utsatts för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, SLU.ua.2019.2.5.5-1

Bilaga till: Rektors beslut av den 13 maj 2024

## Trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling - policy, regler och rutiner för medarbetare och studenter vid SLU

Bilaga till: Rektors beslut av den 13 maj 2024

## Innehåll

Trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling - policy, regler och rutiner för medarbetare och studenter vid SLU .....	1
1. Syfte och omfattning av styrdokumentet .....	2
2. Policy .....	3
3. Utgångspunkter och definitioner.....	3
Ovälkomna och oönskade beteenden.....	5
Avgränsningar.....	5
4. Ansvar och stödresurser för att förebygga, utreda och hantera trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.....	6
SLU:s utrednings- och åtgärdsskyldighet .....	6
Ansvar .....	6
Stöd till den som blivit utsatt .....	6
Stöd till den som utpekats .....	7
Stöd till ansvarig chef .....	7
5. Rutin vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling .....	8
När SLU får kännedom om misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling .....	8
Rapportera.....	8
<i>Diarieföring och sekretess</i> .....	8
Ärendegång.....	9
<i>Polisanmälan</i> .....	10
<i>Anonyma fall</i> .....	10
6. Åtgärder och sanktioner vid trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.....	11
Studenter .....	11
Medarbetare .....	11

### 1. Syfte och omfattning av styrdokumentet

Syftet med detta dokument är att klargöra SLU:s policy i fråga om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling, samt de regler och rutiner som gäller vid hantering av ärenden. Dessa ska tillämpas för såväl medarbetare som studenter.

Reglerna och rutinerna ska säkerställa ett transparent, tydligt och enhetligt arbetssätt när lärosätet får kännedom om händelser som kan vara trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier enligt diskrimineringslagen<sup>1</sup>, såväl som för ärenden som kan utgöra kränkande särbehandling enligt arbetsmiljölagstiftningen<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Diskrimineringslagen (2008:567)

<sup>2</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrift (2015:4) Organisatorisk och social arbetsmiljö

Dokumentet riktar sig till studenter och medarbetare som behöver veta hur de ska agera om de själva eller någon annan utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling. Därutöver ger dokumentet vägledning till de SLU-anställda som deltar i hanteringen av misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling.

## 2. Policy

Sveriges lantbruksuniversitet accepterar inte trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling.

Universitetet ska erbjuda studenter och medarbetare en god arbets- och studiemiljö. Den ska vara fri från trakasserier och kränkande särbehandling och ska kännetecknas av inkludering. Detta uppnås och bibehålls genom ett förebyggande, systematiskt arbete med att undersöka och utveckla en god arbets- och studiemiljö, men också genom att utreda och åtgärda inträffade händelser på ett rättssäkert, sakligt och respektfullt sätt.

Alla studenter och medarbetare vid SLU ska bidra till en inkluderande, respektfull och god arbets- och studiemiljö. Det innefattar att inte utsätta någon för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling, och att reagera om något sådant inträffar.

## 3. Utgångspunkter och definitioner

Enligt diskrimineringslagen är SLU skyldig att ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Den gäller för universitetet både i rollen om arbetsgivare och som utbildningsanordnare. Som arbetsgivare är SLU också enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA) skyldig att ha rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Studenter omfattas inte specifikt av reglerna i OSA, men däremot av universitetets övergripande ansvar för arbetsmiljön och systematiskt arbetsmiljöarbete<sup>3</sup>. Det innebär att även situationer där en student upplever sig utsatt för kränkande särbehandling ska hanteras. SLU har valt att motsvarande hantering ska gälla för studenter som för medarbetare.

Med **arbetsgivare** avses i dessa regler och rutiner SLU. Den som har rätt att besluta i frågor som rör medarbetare, t.ex. gruppleddare, mellanchefer eller annan arbetsledare, kan likställas med arbetsgivare. Det har bl.a. betydelse i förhållande till när det kan anses att arbetsgivaren har fått kännedom om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

---

<sup>3</sup> Regleras i arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrift (2001:1) Systematiskt arbetsmiljöarbete

Med **utbildningsanordnare** avses i dessa regler och rutiner SLU. Alla anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Med **student** avses i dessa riktlinjer den som deltar i eller söker till utbildning vid SLU. Det avser också SLU-studenter som genomför extern praktik/verksamhetsförlagd utbildning.

Med **medarbetare** avses i dessa riktlinjer alla personer som har en anställning vid SLU. Det avser också den som söker arbete vid SLU, söker eller genomför praktik, liksom inhyrd eller inlånad arbetskraft som t.ex. gästföreläsare.

Med **ansvarig chef** avses i dessa rutiner chef för utbildningen (vanligtvis prefekt) där den utsatta studenten i huvudsak bedriver sina studier och/eller chefen för den utpekade studenten/medarbetaren. På motsvarande sätt avses med *ansvarig chef* den chef som har personalansvar för den utsatta medarbetaren och/eller chefen för den utpekade studenten/medarbetaren. Om den utsatta respektive utpekade personen har olika chefer ska dessa samverka och samarbeta för att lösa situationen.

**Trakasserier** definieras som ett uppträdande som kränker någons värdighet, och som är kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsidentitet eller -uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Trakasserier kan till exempel vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar med koppling till diskrimineringsgrunderna. Både trakasserier och sexuella trakasserier är en form av diskriminering och förbjudna enligt diskrimineringslagen.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan handla om beröringar, skämt, bilder, förslag och inviter som har sexuella anspelningar och som är ovälkomna och nedvärderande. Sexuella trakasserier kan även vara ovälkomna komplimanger/kommentarer om utseende, eller en sexuell jargong.

**Repressalier** är när en person i rollen som arbetsgivare vidtar åtgärder mot en medarbetare, eller när någon i rollen som utbildningsanordnare vidtar åtgärder gentemot en student, som har karaktär av bestraffning eller hämnd. Dessa kan ta sig uttryck i handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som kan medföra skada eller

obehag för en enskild individ. Det kan till exempel handla om att ge sämre betyg, försämrade arbetsförhållanden, orimlig arbetsbelastning eller att bli frångången arbetsuppgift. Den som har gjort en anmälan om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling får inte utsättas för repressalier. Det gäller även den som har påtalat ett sådant handlande, medverkat i en utredning, och den som avvisat eller fogat sig i trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

**Kränkande särbehandling** definieras som handlingar som riktas mot en eller flera är flera personer på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att den som utsätts ställs utanför gemenskapen i studie- eller arbetsgruppen. Kränkande särbehandling har inte samband med diskrimineringsgrunderna. Exempel på kränkande särbehandling kan vara att inte bli hälsad på, att bli kallad öknamn, bli utfryst, exkluderad från möten, negligerad, medvetet undanhållen relevant information eller på annat sätt bli obegripligt eller orättvist behandlad.

### **Ovälkomna och oönskade beteenden**

Både trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling är alltså beteenden som är oönskade. Det gemensamma är att de gör att någon känner sig förolämpad, hotad, kränkt eller illa behandlad på ett sätt som riskerar deras hälsa eller välmående. Det är den som är utsatt som subjektivt avgör vad som är oönskat eller kränkande. För att en eller flera handlingar skall bedömas utgöra kränkande särbehandling i lagens mening, behöver de utöver den subjektiva upplevelsen även objektivt bedömas utgöra kränkande särbehandling.

Det är viktigt att den som blir utsatt för något som den upplever som trakasserier eller sexuella trakasserier gör tydligt att det inte är välkommet. Det kan ske muntligt, skriftligt eller med hjälp av någon den utsatte har förtroende för. Den utpekade måste ha förstått att beteendet var ovälkommet för att det ska klassas som trakasserier/sexuella trakasserier. Men vid allvarliga eller tydliga fall där det är uppenbart att beteendet är ovälkommet, behöver den som är utsatt för kränkningar eller trakasserier inte säga ifrån till den som har utsatt för att universitetet ska vidta åtgärd, sanktion eller utfärda eventuell disciplinär åtgärd.

### **Avgränsningar**

Dessa regler och rutiner behandlar endast trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling enligt definitionerna ovan. Andra händelser ska i förekommande fall hanteras enligt relevant regelverk eller styrdokument.

## 4. Ansvar och stödresurser för att förebygga, utreda och hantera trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling

### **SLU:s utrednings- och åtgärdsskyldighet**

Om SLU i egenskap av utbildningsanordnare eller arbetsgivare får kännedom om att en student eller medarbetare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling i samband med verksamhet vid SLU är universitetet skyldig att utreda vad som hänt. Även händelser med direkt anknytning till universitetet, som påverkar studierna eller arbetet, ska utredas. Det kan vara händelser vid studentkårsaktiviteter, i studentboenden, vid personalfester eller på sociala medier.

Om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling påvisas, ska universitetet genomföra åtgärder för att förhindra att det fortsätter. Universitetet ska också följa upp att åtgärderna haft effekt.

### **Ansvar**

*Rektor* har det yttersta ansvaret för att diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen efterlevs. Rektor fördelar uppgifter kopplade till arbetsmiljöansvaret till underställda chefer. Chefen kan i förekommande fall fördela uppgifterna vidare till arbetsledare eller andra medarbetare. Den som har tilldelats en sådan uppgift har ansvar att bedriva det praktiska arbetsmiljöarbetet.

*Prefekter och avdelningschefer* ska organisera och planera det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet så att trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling så långt det är möjligt förebyggs. Prefekten/chefen har personalansvar och ska se till att misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling rörande institutionens/avdelningens medarbetare och studenter utreds. Om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling påvisas ska chefen skyndsamt vidta nödvändiga åtgärder för att trakasserier/kränkningarna ska upphöra samt att berörda individer får stöd och hjälp att hantera situationen.

*Medarbetare* som får kännedom om att en student blivit utsatt har en skyldighet att rapportera det till ansvarig chef. Likaså ska medarbetare vara observanta på om brister och risker finns i arbetsmiljön och meddela dessa till sin chef. Det inbegriper allvarliga brister i social arbetsmiljö eller förekomst av sexuella trakasserier mot andra medarbetare.

### **Stöd till den som blivit utsatt**

Studenter som anser sig utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling kan erbjudas samtalsstöd genom *studenthälsövården* som är knuten till aktuellt campus/utbildning. Studenter kan även vända sig till sin *studentkår* för stöd och hjälp under utredningsprocessen.

Forskarstuderande/doktorander kan vända sig till sin *studentkår*, och kan få personligt stöd och rådgivning av SLU:s *doktorandombudsman*.  
Doktorandombudsmannen informerar, vägleder och hänvisar vidare vid behov.

Medarbetare, inklusive doktorander, som anser sig utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling kan erbjudas samtalsstöd genom *företagshälsan*. Medarbetare kan även vända sig till sin *fackliga representant* eller *skyddsombud* för stöd och hjälp under utredningsprocessen.

### **Stöd till den som utpekats**

Studenter som pekats ut för att ha utsatt någon för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska i normalfallet erbjudas samtalsstöd genom *studenthälsovården* som är knuten till aktuellt campus/utbildning. Studenter kan även vända sig till sin *studentkår* för stöd och hjälp under utredningsprocessen. *SLU:s studentombud* tar kontakt med berörda studenter vid ärenden som ska behandlas i disciplinnämnden.

Medarbetare som pekats ut för att ha utsatt någon för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska erbjudas samtalsstöd genom *företagshälsan*. Medarbetare kan även vända sig till sin *fackliga representant* eller *skyddsombud* för stöd och hjälp under utredningsprocessen.

### **Stöd till ansvarig chef**

*Ett utredningsteam* med medarbetare från personalavdelningen och utbildningsavdelningen tar emot anmälningar om misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Med stöd av juristenheten gör utredningsteamet dels en förbedömning av den rapporterade händelsen och dels, om behov kvarstår, en utredning på uppdrag av ansvarig chef. Vid behov kan en *extern leverantör* ges i uppdrag att göra utredningen.

*HR-specialister* ger chefer stöd i frågor som rör den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön, liksom systematiskt arbetsmiljöarbete. HR-specialisterna kan ge ansvarig chef råd i den vidare hanteringen om en utredning som gäller en medarbetare visar att det förekommit trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

*Fakultetshandläggare för jämställdhet och lika villkor* ger dekaner/vicedekaner och prefekter stöd i det förebyggande arbetet mot diskriminering (inklusive trakasserier) och för lika rättigheter och möjligheter. De kan ge stöd i planeringen av hur generella åtgärder kan genomföras.

*Säkerhetsansvarig* stöder chef vid eventuell polisanmälan.

## 5. Rutin vid misstanke om trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling

### **När SLU får kännedom om misstänkta trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling**

Oavsett hur SLU får kännedom om att en student eller medarbetare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling i samband med verksamhet vid SLU är universitetet skyldig att utreda. Syftet med att utreda en händelse är att få tillräckligt med kunskap om situationen så att ansvariga för den aktuella verksamheten kan bedöma vilka åtgärder som behöver vidtas för att få trakasserierna/kränkningarna att upphöra och för att förebygga framtida trakasserier/kränkningar.

#### **Rapportera**

Studenter och medarbetare som vill rapportera om upplevda trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling gör det i första hand via ett digitalt formulär i det så kallade IA-systemet. Systemet nås via SLU:s studentwebb och medarbetarwebb (under varningstriangeln "När något hänt"). Ett utredningsteam tar emot anmälan och gör en första bedömning av ärendet, och hanterar det vidare enligt ärendehanteringsgång beskriven nedan.

Medarbetare kan också rapportera upplevda trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling till sin närmsta chef eller till annan chef.

Den som vill rapportera en händelse uppmanas att göra det i närtid, eftersom det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tid som gått. Anmälan måste göras inom viss tid, i normalfallet två år, annars preskriberas ärendet.

#### *Diarieföring och sekretess*

Om ärendet går till utredning kommer rapporten därifrån registreras i SLU:s diarium och sekretessmarkeras. Rapporten blir en offentlig handling, vilket innebär att vem som helst kan kontakta SLU för att få ta del av handlingarna. Innan de lämnas ut görs dock en prövning om uppgifterna i handlingarna ska hållas hemliga enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

#### *Rutiner vid verksamhetsförlagd utbildning/ extern praktik*

Om trakasserierna eller kränkningen uppstår under verksamhetsförlagd utbildning/extern praktik ska rapportering ske både till SLU och till chefen på VFU-/praktikplatsen. En student som upplever sig utsatt kan ta hjälp av kursansvarig vid SLU för rapportering till VFU-/praktikplatsen.



## Ärendegång

### *Förbedömning:*

1. Utredningsteamet (se ovan) tar del av inkommen anmälan och övrig inkommen information i ärendet.
2. Utredningsteamet har ett första samtal med den som rapporterat för att ställa klargörande frågor om händelser och förlopp. Teamet beskriver ärendehanteringsgången och vilka stödfunktioner som finns för den som känner sig utsatt.
3. Teamet bedömer om det inträffade sannolikt rör sig om faktiska trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier eller kränkande särbehandling. Bedömningen delges anmälaren. Om bedömningen är att det inte är något av detta hänvisar teamet till annan lämplig funktion, t.ex. en kursledare, doktorandombudsmannen eller medarbetarens chef för eventuell vidare diskussion.
4. Om teamet bedömer att det kan vara fråga om trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling tar de kontakt med ansvarig chef för att informera om ärendet och få ett godkännande att inleda en utredning. Om den utpekade personen har en annan chef kontaktas även denna, och de två cheferna samarbetar kring hanteringen.

### *Utredning:*

5. Utredningsteamet har samtal med den utpekade personen. Teamet informerar om ärendehanteringsgången och vilka stödfunktioner som finns för den som blivit utpekad. Samtalet dokumenteras och den utpekade får anteckningarna för godkännande. Information om repressalieförbud.
6. Teamet har samtal med eventuella vittnen.
7. Teamet samlar in annan information, exempelvis e-post, skärmdumpar, brev, bilder.
8. Anmälaren och den/de utpekade får tillgång till all information i ärendet och har full replikrätt.
9. Teamet analyserar löpande underlaget och fattar beslut om vidare utredningsåtgärder. Teamet bedömer händelsen; är det någon form av trakasserier eller kränkning enligt lag eller föreskrift?
10. En rapport författas av utredningsteamet som bedömer ärendet, beskriver arbetsgången och redogör för sitt resonemang. Juristenheten kvalitetssäkrar rapporten.
11. Ansvarig chef får rapporten och en genomgång av den. Anmälaren respektive den/de utpekade får återkoppling av rapporten från utredningsteamet.
12. Rapporten över utredningen slutförs och diarieförs.
13. Chefen hanterar ärendet vidare med ordinarie stöd.
14. Ansvarig chef informerar både den som känt sig utsatt och den som utpekats om ärendets vidare hantering eller beslut. Personer som kan

tänkas vara i behov av råd och stöd ska få information om vilka stödresurser som finns.

15. I förekommande fall lyfts ärendet till disciplinnämnden respektive personalansvarsnämnden som beslutar om eventuella sanktioner. (Se mer under avsnitt 6 nedan)

#### *Uppföljning och förebyggande åtgärder:*

16. Ansvarig chef ska göra en plan för uppföljning och försäkra sig om att det ovälkomna beteendet har upphört och att den som rapporterat inte utsatts för repressalier. Om repressalier förekommer initieras en ny utredning.
17. När en student eller medarbetare påtalar att hen känner sig utsatt för trakasserier eller kränkningar kan det vara en signal om att det finns generella problem i studentgruppen eller på arbetsplatsen. Den ansvariga chefen bör se över de förebyggande insatserna för att motverka trakasserier och kränkningar och för att främja lika rättigheter och möjligheter.

*En översiktlig bild över ärendegången ges i bilaga 1.*

#### *Polisanmälan*

Även om en händelse är polisanmäld och det pågår en brottsutredning ska universitetet utreda och åtgärda trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. En brottsutredning syftar till att utröna om ett brott har begåtts medan universitetets utredning ska leda till att få ett underlag för att avgöra vad som måste göras för att eventuella trakasserier ska upphöra och förebyggas i framtiden.

#### *Anonyma fall*

Om den som upplever sig utsatt vill vara anonym så kvarstår fortfarande universitetets skyldighet att utreda och försöka förhindra liknande situationer. Vid en anonym anmälan kan det dock vara svårt att vidta lämpliga åtgärder eftersom den som är utpekad inte får någon möjlighet att bemöta påståendena. Universitetet kan då inte heller besluta och genomföra några åtgärder gentemot den person som utpekats. I dessa situationer kan universitetet endast genomföra mer generella åtgärder som informationsinsatser och utbildningar.

## 6. Åtgärder och sanktioner vid trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling

### **Studenter**

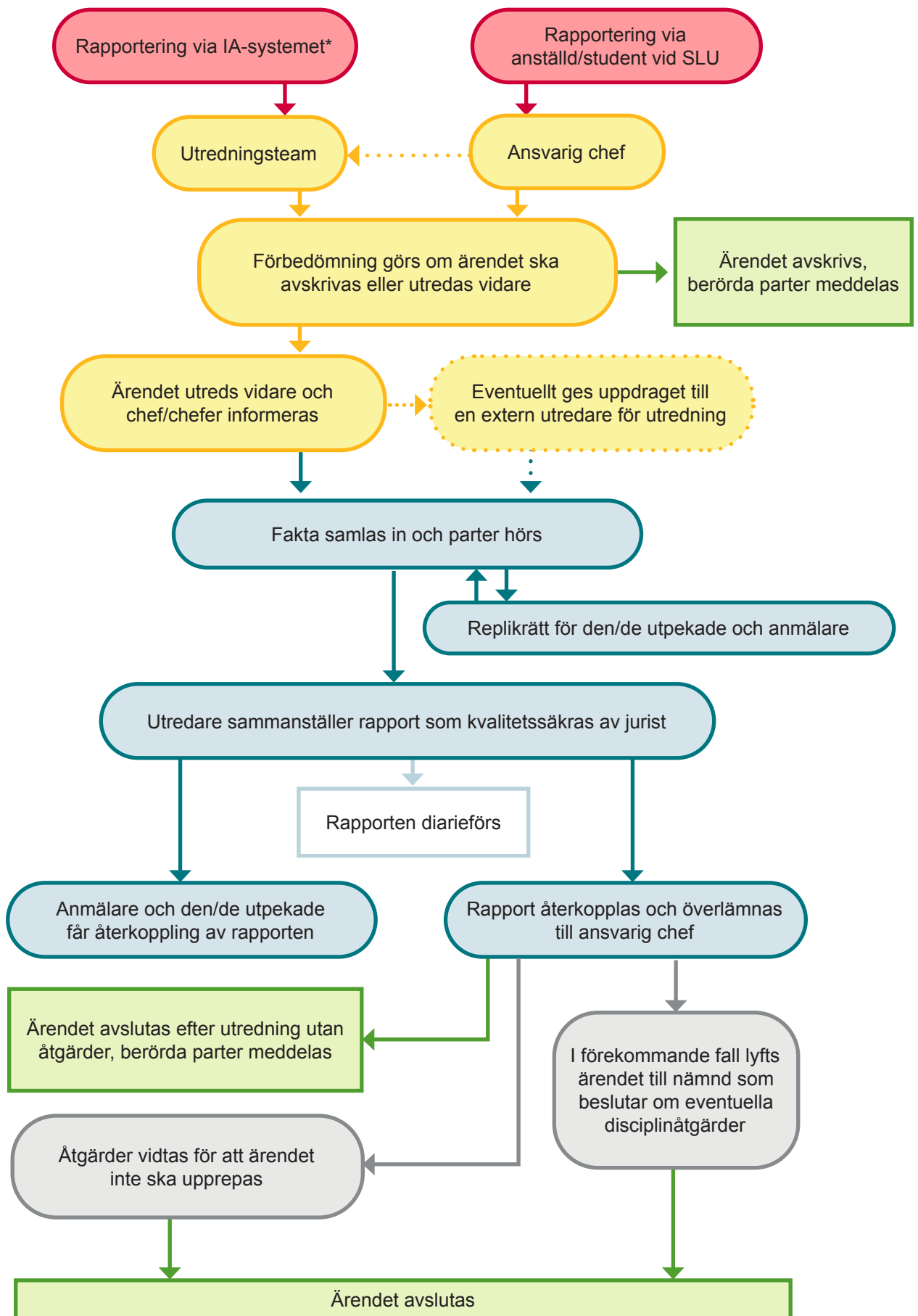
Om utredningen visar att en student utsatt någon annan student eller en medarbetare för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkningar, kan ärendet tas upp i SLU:s disciplinnämnd. Där prövas frågan om disciplinära åtgärder enligt 10 kapitlet högskoleförordningen. De åtgärder som kan komma ifråga är varning eller avstängning upp till sex månader. En student som blir avstängd får inte delta i undervisningen, prov eller annan verksamhet inom utbildningen vid SLU.

### **Medarbetare**

Om utredningen visar att en anställd har utsatt en student eller medarbetare för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkningar, ska ansvarig chef vidta lämpliga åtgärder, t.ex. tillrättavisande samtal. Ärendet kan också tas upp i SLU:s personalansvarsnämnd. För högre befattningar (professorer) är det Statens ansvarsnämnd som beslutar om påföljder. Nämnderna kan besluta om disciplinpåföljd i form av varning eller löneavdrag, omplacering eller uppsägning. De kan också besluta om åtalsanmälan ska göras.

**Översiktlig bild över ärendegången** (Bilaga till dokumentet "Trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling - policy, regler och rutiner för medarbetare och studenter vid SLU)

- Ärende uppmärksammas
- Förbedömning
- Utredning
- Ev. påföljder



\*) Informationssystem arbetsmiljö