



Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp inom SUS

Fastställd av styrelsen 2018-05-15

Reviderad 2022-04-05

Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp inom SUS

Inledning

Stockholms universitets studentkårs (SUS) uppdrag är att främja förutsättningarna för de studerandes inflytande, medverkan och gemenskap under sin tid vid Stockholms universitet. Därför tolereras aldrig sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp inom SUS verksamhet, verksamhet som drivs av något av SUS bolag eller verksamhet inom en kårörening som får ekonomiskt stöd från SUS¹.

Avgränsningar

Uppgifter om händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp, som inkommer till SUS, kan röra personer på alla nivåer i organisationen – medlemmar, förtroendevalda med uppdrag på kansliet eller i SUS styrelse, ledamöter i någon av SUS bolagsstyrelser och/eller anställda tjänstepersoner. Händelserna kan också innefatta personer, t ex universitetsanställda, studenter utan medlemskap i SUS eller medlemmar i en kårörening, som inte har någon direkt koppling till SUS men som finns i och omkring verksamheter och lokaler där studenter rör sig och där SUS finns med som en av många aktörer.

Denna rutin reglerar hantering av ärenden som innefattar fall där den/de som påtalats trakassera ingår i SUS organisation på någon nivå, och alltså antingen är medlemmar, förtroendevalda med uppdrag på kansliet eller i SUS styrelse, ledamöter i någon av SUS bolagsstyrelser och/eller de fall där händelser inträffat inom SUS verksamhet, verksamhet som drivs av något av SUS bolag eller verksamhet inom en kårörening som får ekonomiskt stöd från SUS. Det är i dessa fall SUS har ett ansvar reglerat av SUS egna styrdokument och riktlinjer² – att agera, utreda, fatta beslut med ställningstagande om trakasserier skett och göra en bedömning av om/vilka åtgärder som ska/kan vidtas. För hantering av händelser där uppgifter finns om att anställd utsatt annan person för sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp, finns en separat rutin.³ Till samma dokument hänvisas hantering av händelser där anställd blivit utsatt av annan anställd.

Varför behövs en rutin?

¹ Utöver den rutin som här reglerar SUS hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp och som skett inom verksamhet som drivs av SUS, SUS bolag eller kåröreningar som får ekonomiskt bidrag av SUS, har Stockholms universitet skyldighet att utreda händelser som kan vara sexuella trakasserier om händelserna kan kopplas till utbildningen.

² Ytterst reglerade i SUS stadgar.

³ Se Rutin för hantering av kränkande särbehandling

Denna rutin är framtagen för att tydliggöra hur SUS hanterar ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp, samt för att ge tydliga riktlinjer till den tjänsteperson eller förtroendevald på SUS som kontaktas av en person som blivit utsatt och vill berätta om detta.

En anledning till att en rutin för hanteringen av sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp behöver förtydligas är att SUS behöver en tydlig process att jobba utifrån för att snabbt kunna erbjuda stöd till den person som drabbats av händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp. En annan anledning är att det i vissa fall kan bli aktuellt med åtgärder som kan få stora konsekvenser för den enskilde, som t ex avstängning och uteslutning, och en sådan process⁴ behöver följa en tydlig rutin och vara känd för alla tjänstepersoner på SUS.

Hantering av ärenden

Ärenden som rör ovälkomna handlingar av sexuell natur, kränkningar eller övergrepp tas alltid på största allvar och ska hanteras snabbt, korrekt och under sekretess.

Snabbt:

Uppgifter om sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp kan komma fram på många olika sätt. Det är viktigt att en person som påstår sig ha blivit utsatt snabbt kan söka stöd, ges möjlighet att berätta om vad som hänt samt informeras om möjlighet att ta ärendet vidare inom SUS och/eller få hjälp att göra polisanmälan om personen så önskar. En tjänsteperson eller förtroendevald på SUS som blir kontaktad av en person som berättar om händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp ska därför alltid omgående informera SUS verksamhetschef. Det är verksamhetschefens ansvar att då kontakta den person som drabbats för att erbjuda stöd och informera hur SUS hanterar ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar eller övergrepp. I detta skede skall också övervägas om extern kompetens är nödvändig för utredningens genomförande.

Korrekt:

När uppgifter om händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp inkommit till SUS är det verksamhetschefens ansvar att snabbt utreda dessa händelser. I detta skede skall övervägas om extern kompetens är nödvändig för utredningens genomförande. De inblandade parterna (personen som inkommit med uppgifterna och den/de som påtalats trakassera) bör höras snarast, och alltid erbjudas möjlighet till ett personligt möte. Vid dessa möten medverkar alltid två personer från SUS, verksamhetschef samt tjänsteperson som verksamhetschef utser för att säkerställa att inkomna uppgifter noga dokumenteras och att en korrekt bedömning av fortsatta åtgärder snabbt kan göras. Om personen som lämnat uppgifterna så önskar kan hen utse ett ombud som deltar i utredningen i hens ställe.

Syftet med utredningen är att få en tydlig bild av händelseförloppet, ge den som påtalats trakassera en möjlighet att förklara sig, och göra en bedömning av vilka

⁴ Reglerad i SUS stadgar.

eventuella åtgärder som bör/kan vidtas.⁵ Om trakasserier är pågående är det viktigt att genast påtala att SUS inte tolererar några former av ovälkomna handlingar av sexuell natur, kränkningar och/eller övergrepp och förväntar sig att beteendet genast upphör. Om händelserna faller under diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och/eller brottsbalken bör de hanteras skyndsamt i enlighet med dessa genom t ex polisanmälan.

Sekretess

Ärenden som rör uppgifter om sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp är alltid personärenden och hanteras därför med största möjliga sekretess. Detta innebär bland annat att inga personuppgifter om någon inblandad ska spridas till personer som inte absolut behöver kännedom⁶.

Åtgärder efter utredning och konsekvenser för personer som utsatt någon för sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp

Efter utredning av händelser som kan vara sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp sammanställs en rapport och presidiet informeras om innehållet i rapporten. Med rapporten som underlag görs en bedömning⁷ av om sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp förekommit och om/vilka åtgärder som bör vidtas.

Om det finns anledning att misstänka att brott har begåtts bör polisanmälan alltid göras, men som huvudregel inte mot den drabbades vilja. Det finns ett antal åtgärder/sanktioner som SUS på föreningsrättslig grund kan rikta mot medlem, förtroendevald och/eller ledamot i bolagsstyrelse.

Medlemmar

En medlem kan bli avstängd, vilket innebär att personen inte får närvara i SUS lokaler eller delta i verksamhet som arrangeras av SUS. En medlem kan också bli utesluten. Då dessa åtgärder kan få stora konsekvenser för den enskilde regleras de av SUS stadgar. I de fall där utredningen visar att det kan finnas skäl till avstängning och/eller uteslutning presenteras ärendet för SUS styrelse och beslut fattas där på grundval av det underlag som utredningen utgör. Vid uteslutningsärenden fastslår stadgarna att den enskilde medlemmen alltid har rätt att inkomma med ett yttrande innan beslut fattas. Beslut om avstängning och uteslutning fattas av kårstyrelsen med minst två tredjedelars majoritet. Beslut om uteslutning kan överklagas till kårfullmäktige av den enskilde medlemmen. Om kårfullmäktige tillstyrker kårstyrelsens beslut ska detta ske med minst två tredjedelars majoritet.

Förtroendevald

⁵ Olika nivåer av åtgärder redogörs under rubriken "Åtgärder efter utredning" nedan.

⁶ Exempel på personer som behöver kännedom är SUS verksamhetschef, den tjänsteperson som medverkar vid utredningen samt i de fall att ärendet föranleder åtgärder av typen avstängning eller uteslutning de förtroendevalda styrelsemedlemmar som fattar beslut på grundval av det underlag som utredningen utgör.

⁷ Bedömningen görs av SUS verksamhetschef, den tjänsteperson som deltagit i utredningen samt presidiet.

En förtroendevald kan få lämna sitt uppdrag under pågående förordnandeperiod utan iakttagande av avslut/överlämning på grund av bristande förtroende. I de fall där utredningen visar att det kan finnas skäl att omgående avbryta ett förtroendeuppdrag fattas det beslutet av SUS verksamhetschef och presidiet, efter samtal med den förtroendevalde och i förekommande fall med den förtroendevaldas arbetsledare.

Om det rör sig om en person som är nominerad till ett förtroendeuppdrag kan SUS styrelse välja att avslå nomineringen på grund av bristande förtroende.

Ledamot i någon av SUS bolagsstyrelser

SUS i egenskap av ägare överväger på grundval av information som inhämtats av verksamhetschef, om lämpliga åtgärder.

Uppföljning och utvärdering

Vid alla ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp genomförs en grundlig uppföljning och utvärdering efter att beslut om åtgärder har fattats och genomförts. Då finns möjlighet att ytterligare stärka processen genom att gå igenom hanteringen och se över om den rutin som följts varit tillräcklig.

Innan ärendet avslutas finns också anledning att kontakta personen som påtalat trakasserierna, eller dess ombud, för att undersöka om personen kan behöva mer stöd och om det i så fall är något som SUS kan hjälpa till med.

Eftersom ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkningar och/eller övergrepp kan vara mycket svåra att hantera kan det också vara lämpligt att undersöka om någon av de på SUS som hanterat ärendet behöver stöd i någon form. Det kan röra sig om kompetensutveckling, samtalsstöd och/eller annat som behövs för att ge de bästa förutsättningarna att göra ett bra jobb och ha en god organisatorisk arbetsmiljö.