**Frågor och svar om att anmäla**

Sveriges lantbruksuniversitet tolererar inte kränkande särbehandling. Alla medarbetare och studenter vid SLU ska behandlas lika och på ett respektfullt sätt. Här hittar du frågor och svar vad gäller anmälan om kränkande särbehandling.

**Vart kan jag vända mig för stöd gällande anmälan?**

Om du upplever att du blir utsatt finns det flera olika personer som du kan välja att prata med och få stöd ifrån. Vänd dig i första hand till närmsta chef/motsvarande. Du kan också kontakta HR-specialist, skyddsombud eller en facklig representant. Du kan även få externt stöd från företagshälsovården. Är du doktorand kan du vända dig till doktorandombudsmannen.

**När ska jag anmäla?**

Du ska anmäla om du har upplevt en handling/handlingar som är riktade till dig på ett kränkande sätt. Det är alltid du som utsatts som avgör om det du varit med om var oönskat, ovälkommet eller kränkande.

**Hur anmäler jag?**

Det finns inget specifikt formkrav angående anmälan av kränkande särbehandling vid SLU. Du kan anmäla skriftligen via e-post, brev eller muntligen via ett telefonsamtal. Anmälan ska gå till närmsta chef/motsvarande eftersom denne främst är ansvarig för att starta en utredning. Om chef/motsvarande själv är inblandad i trakasserierna ska anmälan gå till chefens chef. Du kan även göra en anmälan genom en HR-specialist.

**Kan jag anmäla anonymt?**

Ja, det är möjligt att göra en anonym anmälan. Skillnaden blir vilken typ av åtgärder som SLU kan vidta. Anonyma anmälningar kan användas som underlag i SLU:s förebyggande arbete och kan leda till generella åtgärder. Men för att göra riktade åtgärder mot en specifik person måste en utredning ske och då behövs kontaktuppgifter till den utsatte.

### Räknas det som kränkande särbehandling om jag blir utsatt av någon utanför arbetstid?

### Ja, om händelsen har skett utanför arbetstid av en anställd eller student ska du anmäla det om det påverkar arbetet. Det gäller även något har skett under en konferens, en tjänsteresa eller när du på annat sätt representerat SLU.

**Vad händer med min anmälan?**

När du har gjort en anmälan startar en utredning. Ansvarig för att utreda händelsen kommer att kontakta dig för att få mer information. Efter det görs en bedömning av det inträffade för att avgöra om det handlar om trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling.

### Vad innebär en utredning?

### En utredning innebär bland annat att samtal kommer hållas med de inblandade, både den som anmäler och den som blivit anmäld. Om andra personer har information som påverkar utredningen kommer de att bli kontaktade. Utredningens syfte är i första hand att stoppa pågående kränkning och motverka att detta förekommer i framtiden. I slutet av en utredning görs en bedömning av vad arbetsgivaren behöver göra för att garantera att det rapporterade beteendet slutar. En utredning kan i förlängningen leda till arbetsrättsliga- eller disciplinära åtgärder. Alla parter som är inblandade i en utredning har rätt att få stöd och åtgärder kan göras under tiden för att öka tryggheten.

### Vem/vilka blir inblandade i en utredning?

Det beror på typen av händelse, om det är mellan en student och en anställd eller mellan anställda. Chef har främst ansvar för att påbörja en utredning. HR-specialist, skyddsombud, facklig representant eller representant från företagshälsovården kan bli involverade.

### Hur dokumenteras min anmälan?

### När en anmälan kommer in till ansvarig utredare kommer den att diarieföras tillsammans med utredningen av enhetschef på HR-enheten. Anmälan ges sekretess för att skydda enskilds personliga förhållanden. Allmänheten har rätt att begära att få ta del av handlingen eftersom den räknas som allmän handling. Innan anmälan lämnas ut ska en sekretessprövning ske, som innebär att det finns en möjlighet att ta bort uppgifter som bedöms känsliga, t.ex. sådant som kan kopplas till dig och din hälsa.

### Vad händer när utredningen är klar?

### I slutet av utredningen gör den ansvarige utredaren en bedömning av vad arbetsgivaren behöver göra för att den rapporterade kränkningen ska upphöra. Därefter vidtar arbetsgivaren lämpliga åtgärder och har kontinuerlig kontakt med den utsatte, den utpekade samt andra berörda av händelsen. Arbetsgivaren har också skyldighet att följa upp händelsen för att förvissa sig om att den kränkande särbehandlingen inte upprepas.

###