



Handlingsplan för lika villkor vid Högskolan Kristianstad

Högskolan Kristianstad ska vara en plats för arbete och studier som utgår från alla människors lagstadgade rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, könsidentitet och könsuttryck. Det ska med andra ord vara en plats för arbete och studier byggd på lika villkor.

Från och med 1 januari 2017 finns nya bestämmelser om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. För Högskolan innebär det ett utökat ansvar att aktivt arbeta för att förebygga diskriminering och verka för lika villkor (SFS 2016:828). Högskolans arbete tar sin utgångspunkt i diskrimineringslagen och dess förändringar men också i högskolelag, arbetsmiljölag och förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av funktionsnedsättningspolitiken.

Arbete med lika villkor handlar inte om att alla ska behandlas på samma sätt utan istället om att erkänna och respektera mångfald så att ingen utsätts eller utsätter andra för diskriminering eller trakasserier. Mångfald bland medarbetare och studenter är en tillgång som ska värdesättas och tillvaratas.

Rektor har ett övergripande ansvar för arbetet. I ledningen av det operativa arbetet ansvarar Avdelningschefen för studentcenter för genomförandet av *Åtgärdsplan 2020 – Högskolan som utbildningsanordnare* (bilaga 2) och HR-chefen för genomförandet av *Åtgärdsplan 2020 – Högskolan som arbetsgivare* (bilaga 1). Högskolans dekaner, programområdesansvariga och avdelningschefer har ansvar för att aktivt arbeta med och för lika villkor inom sitt ansvarsområde. Samtliga anställda har skyldighet att känna till och efterleva diskrimineringslagen liksom andra lagar som styr och ligger till grund för verksamheten. HR-chefen ansvarar för handläggning av personalärenden och avdelningschefen för studentcenter ansvarar för handläggningen av studentärenden (bilaga 3). Åtgärdsplanernas utbildningsinsatser är ett stöd för medarbetarna att fullgöra denna skyldighet. Utbildningsinsatser ska erbjudas i digitala moduler så att medarbetare enskilt eller i grupp kan ta del av materialet vid lämplig tidpunkt. Diskussion sker i seminarieform, exempelvis vid APT. Uppföljning sker i medarbetarsamtal och uppföljning av den individuella kompetensutvecklingsplanen.

Högskoledirektören har ett uppföljningsansvar för arbetet med handlingsplanen för lika villkor. Uppföljning av handlingsplanen sker inom ramen för Högskolans kvalitetssystem. Utfall och nya åtgärder dokumenteras i Högskolans årliga kvalitetsrapport.

Bilaga 1. Åtgärdsplan ht 2020 – st 2021 – Högskolan som utbildningsanordnare

Utbildningsanordnaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra alla former av trakasserier samt följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns. Arbetet ska dokumenteras och redovisas (SFS 2016:828). I arbetet med aktiva åtgärder för lika villkor ska utbildningsanordnaren samverka med studenter och anställda i verksamheten (SFS 2016:828). Utbildningsanordnaren ska varje år skriftligen dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna som utförs inom angivna områden nedan (SFS 2016:828).

Antagning och rekrytering

Inom området antagning och rekrytering ska högskolan undersöka, och vid behov genomföra åtgärder, så att utbildningarna attraherar sökande ur ett lika villkor perspektiv. Urvals- och behörighetsvillkoren ska inte bara leva upp till kravet på att vara icke-diskriminerande de ska också utformas så att de inte innebär risk för att någon diskrimineras.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Attrahera studenter oavsett diskrimineringsgrund	Förstärkta och riktade marknadsföringsinsatser med lika villkorsperspektiv.	Kommunikationschef
Rättssäker antagningsprocess	Tillse att antagningsarbetet utgår från den lokala antagningsordningen. Följa upp regler, rutiner, behörighetsvillkor och överklaganden med fokus på lika villkor.	Avdelningschef för Fakultetsstöd

Undervisningsformer och organisering av utbildning

Området undervisningsformer och organisering av utbildningen handlar om hur undervisningen genomförs men också när och var undervisningen äger rum. Arbetet med aktiva åtgärder handlar om att undersöka om det finns någon risk för att undervisningens form och organisering kan ha en negativ inverkan på någon grupp studenter och om det i så fall finns ett samband med någon diskrimineringsgrund.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Erbjuda goda förutsättningar för studier för alla studenter	Erbjuda kompetensutveckling i vad utbildning på lika villkor innebär, inte minst med fokus mot det egna ansvarsområdet.	Avdelningschef för BHP
	Undervisning samt utbildningsmaterial utformas så att studieavbrott relaterat till diskrimineringsgrunderna elimineras.	Dekaner, programområdesansvariga

Examination och bedömning

Inom området examination och bedömning av studenternas prestation ska Högskolan säkerställa att kursplaner och regler för examination och bedömning utgår från lika villkor men också tillse att tillämpningen av regler och rutiner, exempelvis bedömningar av studenternas studieprestationer, medvetet eller omedvetet inte påverkas av faktorer som har samband med någon diskrimineringsgrund.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Rättssäker examination och betygssättning.	Erbjuda utbildning i examination och alternativa tentamensformer, ur ett lika villkors perspektiv.	Avdelningschef för BHP
	Utreda möjligheter och arbetsformer för anonym tentamen.	Avdelningschef för Fakultetsstöd

Studiemiljö

Begreppet studiemiljö syftar på både den fysiska och den psykosociala miljön. I den fysiska studiemiljön ingår till exempel lokaler, hjälpmedel och utrustning. Den psykosociala studiemiljön omfattar bland annat bemötandefrågor, tilltal och olika former för umgänge. I arbetet ingår också att undersöka risker för och förekomst av alla former av trakasserier, exempelvis hur jargongen är bland studenter och lärare och om det förekommer rasistiska, sexistiska eller på annat sätt nedsättande kommentarer eller skämt.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Högskolan är tillgänglig för alla studenter.	Översyn av lokaler, verksamhet och information ur ett tillgänglighetsperspektiv dokumenterat i en tillgänglighetsplan.	Fastighetschef, Kommunikationschef, Avdelningschef för BHP
Högskolan förebygger olämplig jargong.	Utreda arbetsformer och insatser för att motverka olämplig jargong bland studenter och lärare.	Avdelningschef för Studentcenter i samverkan med studentkåren.

Studier och föräldraskap

Högskolan ska underlätta för studenter att kombinera studier och föräldraskap. Det handlar till exempel om hur undervisningen organiseras i tid och rum.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Högskolans studenter kan kombinera studier och föräldraskap.	Utreda behovet av åtgärder för att underlätta för studenter att kombinera studier med föräldraskap.	Avdelningschef för Studentcenter i samverkan med studentkåren.

Bilaga 2. Åtgärdsplan ht 2020 – st 2021 - Högskolan som arbetsgivare

Arbetsgivare ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt följa upp och utvärdera de riktlinjer och rutiner som finns. Arbetet ska dokumenteras och redovisas (SFS 2016:828). Arbetsgivare ska årligen genomföra lönekartläggning, vilken ska dokumenteras och redovisas. Lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Arbetet ska redovisa den uppföljning och utvärdering som gjorts avseende föregående års planerade åtgärder samt redogöra för hur samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare sett ut i arbetet med de aktiva åtgärderna (SFS 2016:828). Arbetsgivare är ålagda att skriftligen dokumentera de åtgärder som vidtas inom nedan angivna ansvarsområden (SFS 2016:828).

Arbetsförhållanden

Såväl psykiska som fysiska arbetsförhållanden ska analyseras och förbättras så att arbetsförhållandena passar alla anställda ur ett lika villkors perspektiv.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Medarbetare med goda kunskaper inom området lika villkor.	Erbjuda verktyg, tex i form av kortlek, för underlag till diskussion kring lika villkor vid APT.	HR-chef
	Utbildnings- och informationsinsatser för att samtliga medarbetare, chefer och fackliga företrädare ska känna till Högskolans handlingsplan för lika villkor.	HR-chef och samtliga chefer med personalansvar, Kommunikationschef

Löner och andra anställningsvillkor

Löner och andra anställningsvillkor handlar om arbetsgivarens generella förhållningssätt när det gäller riktlinjer, kriterier för lönesättning och liknande.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Inga osakliga löneskillnader.	Genom den årliga lönekartläggningen säkerställa lönesättning på lika villkor och att osakliga löneskillnader åtgärdas.	HR-chef
Kvalitetssäkrad process för lönesättning.	Tillse att chefer och medarbetare utbildas i bedömnings- och lönesamtal ur ett lika villkors perspektiv.	HR-chef
Kvalitetssäkrad process för fördelning av interna forskningsmedel.	Följa upp fördelning och process för fördelning av interna forskningsmedel med fokus på lika villkor.	Vice rektor för forskning och samverkan, Fakultetsnämnderna

Rekrytering och befordran

Rekrytering och befordran innebär bland annat att arbetsgivaren ska arbeta för att alla med relevant kompetens och förutsättningar får möjlighet och känner sig inbjudna att söka lediga tjänster.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Allt rekryteringsarbete utgår från saklig grund, förtjänst och skicklighet.	Tillse att alla tjänstetillsättningar i samtliga steg sakligt utgår från arbetsuppgifterna i tjänsten och upprättad kravprofil.	HR-chef
	Tillse att chefer och fackliga representanter utbildas i kompetensbaserad rekrytering med utgångspunkt i högskolans Anställningsordning och Handlägningsordning för anställning- och befordringsärenden.	HR-chef

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Utbildning och övrig kompetensutveckling innebär att högskolan ska tillse att alla arbetstagare får möjlighet till och genomgår kompetensutveckling.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Alla medarbetare deltar i kompetensutveckling.	Tillse att årligen uppdaterade kompetensutvecklingsplaner upprättats och följs för samtliga medarbetare.	Närmaste chef

Arbetsmiljö

Begreppet arbetsmiljö syftar på både den fysiska och den psykosociala miljön. I den fysiska arbetsmiljön ingår till exempel lokaler, hjälpmedel och utrustning. Den psykosociala arbetsmiljön omfattar bland annat bemötandefrågor, tilltal och olika former för umgänge. I arbetet ingår också att undersöka risker för och förekomst av alla former av trakasserier, exempelvis hur jargongen är på arbetsplatsen och om det förekommer rasistiska, sexistiska eller på annat sätt nedsättande kommentarer eller skämt.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Högskolan är tillgänglig för alla medarbetare.	Översyn av lokaler, verksamhet och information ur ett tillgänglighetsperspektiv dokumenterat i en tillgänglighetsplan.	Fastighetschef, Kommunikationschef, Avdelningschef för BHP
Högskolan förebygger olämplig jargong.	Utreda arbetsformer och insatser för att motverka olämplig jargong bland studenter och lärare.	HR-chef i samverkan med fakulteternas avdelningschefer.

Föräldraskap och arbete

Möjligheter att förena förvärvsarbete innebär att högskolan ska underlätta medarbetarna att förena förvärvsarbete med föräldraskap. I det arbetet bör hänsyn tas till faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna att ta ansvar för barn och hem. Det kan till exempel handla om att begränsa övertid eller arbete på obekvämt arbetstid. Det kan också handla om att ge föräldralediga möjlighet att hålla kontakt med arbetsplatsen genom att informera om sådant som händer på arbetsplatsen och bjuda in till utvecklingssamtal och personaldagar.

Mål	Åtgärd/aktivitet	Ansvarig
Högskolans medarbetare kan kombinera arbete och föräldraskap.	Flexitidsavtal möjliggör för T/A-personal att till viss del styra över sin arbetstid.	HR-chef
	Sträva efter att lärarpersonal har inflytande när schemalagd undervisning planeras.	Fakulteternas avdelningschefer
	Föräldralediga ska inkluderas i ordinarie verksamhet och till exempel bjudas in till aktiviteter, lönesamtal och medarbetarsamtal.	Närmaste chef

Bilaga 3. Handläggning av ärenden

Handläggning av studentärenden

Lagen

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Högskolan Kristianstad har utredningsskyldighet när högskolan har fått kännedom om att en student som deltar i eller söker till högskolans verksamhet anser sig trakasserad eller diskriminerad.

Utredningsskyldigheten gäller under ersättningsansvar i form av diskrimineringsersättning och kan i förekommande fall leda till att arbetsrättsliga åtgärder mot en anställd som har trakasserat, alternativt disciplinära åtgärder mot student som trakasserat.

Stöd

Högskolan ska ägna stor uppmärksamhet åt behovet av stöd- och hjälpinsatser för den som drabbats av kränkningar. Programområdesansvarig, avdelningschef för Studentcenter på högskolan och/eller Studenthälsan utgör stödfunktion åt student som anser sig drabbad av diskriminering/trakasserier och till den student som misstänks vara orsaken till trakasserier.

HR-chef, närmaste chef och/eller företagshälsovården utgör en stödfunktion åt anställd som misstänks vara orsaken till trakasserier.

Enskild student, studentföreträdare, anhörig eller annan har rätt till information i frågor rörande diskriminering/trakasserier och till kontakt med högskolans personal, med studenthälsa samt Kristianstads studentkår.

Sekretess och offentlighet

Lagstiftaren har i huvudsak avstått från att omgärda utredningsarbetet med sekretess. Därav följer att de handlingar som upprättas inom ramen för utredningsarbetet inom högskolan eller som inkommer till Högskolan, i betydande utsträckning blir offentliga. Därför är det viktigt med en tydlig och konsekvent organisation för hanteringen av diskrimineringsutredningen, så att enskilda personer redan från början är medvetna om de villkor för offentlighet som gäller för utredningsarbetet. Vid vissa verksamheter råder tystnadsplikt, vilken kan hävas om den drabbade ger sitt samtycke till anmälan. Detta samtycke ska vara skriftligt.

Utredningsarbetet

Utredningsarbetet innebär myndighetsutövning mot enskild och utredningsarbetet ska genomföras skyndsamt och på ett sakligt, objektiva och rättssäkert sätt. Kravet på rättssäkerhet innebär att den som är föremål för utredningen måste betraktas som oskyldig så länge utredningen inte ger klart stöd för motsatsen. Detta krav medför också att såväl berörd som den som är föremål för utredningen ska ges stöd från högskolan under utredningstiden.

Anställd vid Högskolan, som inom ramen för sitt arbete, får kännedom om eller uppmärksammar att en student kan ha utsatts för diskriminering/trakasserier ska vidarebefordra uppgiften till överordnad eller avdelningschefen för Studentcenter. Student som utsatts för trakasserier ska anmäla detta till avdelningschefen för Studentcenter. Detta gäller även om studenten utsatts för trakasserier på sin VFU-plats.

När avdelningschef för Studentcenter nås av en uppgift om att en student kan ha blivit kränkt ska avdelningschefen snarast se till att omständigheterna kring uppgiftens tillkomst undersöks. Undersökningen syftar till att få klarhet i om en formell utredning ska inledas. Avdelningschefen för Studentcenter informerar säkerhetsgruppen på HKR där omständigheterna kring uppgiftens tillkomst klargörs. Gruppen tar ställning till om särskilda åtgärder behöver vidtas under den eventuella utredningens gång.

En utredning ska alltid göras om en skriftlig anmälan inkommit till högskolan eller en muntlig sådan (efter att ha nedtecknats av högskolan) blivit godkänd av anmälaren. Om en utredning är nödvändig, ska jurist låta utreda ärendet. Jurist kan vid behov tillsätta en tillfällig grupp som stöd i utredningsarbetet.

Det är studenten själv som avgör vilka handlingar och beteenden som upplevs som kränkande eller uppfattas som diskriminerande. Även uttalanden som framstår som oskyldiga kan utgöra trakasserier/diskriminering om den drabbade gjort klart att han/hon uppfattar det som kränkande.

Högskolan är skyldig att utreda samtliga fall med undantag från fall då högskolans undersökning tydligt visar att uppgifterna om trakasserier/diskriminering är helt ogrundade.

Om utredningen visar att trakasserier/diskriminering har förekommit är högskolan skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier/diskriminering.

Utredning och beslut

Utredningen hanteras skyndsamt och ska leda fram till ett ställningstagande som bygger på en helhetsbedömning av om omständigheterna talar för att trakasserier/diskriminering har förekommit. Utredningens syfte är initialt att fastställa vad som pågår eller har skett, dvs. ta reda på vem eller vilka som står bakom de beskrivna trakasserier/diskrimineringarna och vilka uttryck de tar sig. Alla omständigheter av betydelse för ett slutligt beslut ska kommuniceras med berörda parter, som ges möjlighet till egna yttranden.

Det slutliga beslutet fattas av rektor och ska vara skriftligt och diarieföras. Beslut kan avse att ärendet:

- ska betraktas som avslutat och lämnas utan åtgärd.
- ska föranleda andra åtgärder till exempel av förebyggande karaktär.
- bör leda till att disciplinära åtgärder vidtas enligt högskoleförordningen 10 kap 1 §, första stycket, punkt 4 om det gäller en student.
- bör leda till att arbetsrättsliga åtgärder vidtas om det gäller en anställd. (Ärendet går då vidare till personalansvarsnämnden.)
-

Beslutet ska minst utformas utifrån följande huvudpunkter:

- Hänvisning till beslutet att inleda utredningen.

- Redogörelse för vidtagna utredningsåtgärder.
- Sammanfattning av de eventuella inlagor, yttranden och uttalanden som tillförts utredningen.
- Beslut och beslutsmotivering.

Uppföljning

Ärende som hanterats enligt denna handlägningsordning ska alltid följas upp. Säkerhetsgruppen delges beslut vilka i sin tur tar ställning till vilken person som ska följa upp ärendet.

Handläggning av personalärenden

Lagen

Diskrimineringslagen (2008:567) har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Högskolan Kristianstad har utredningsskyldighet när högskolan har fått kännedom om att en arbetstagare anser sig trakasserad eller diskriminerad av någon som utför arbete eller följer praktik hos arbetsgivaren. Utredningsskyldigheten gäller under ersättningsansvar i form av diskrimineringsersättning och kan i förekommande fall leda till att arbetsrättsliga åtgärder vidtas mot den som har trakasserat.

Stöd

Högskolan ska ägna stor uppmärksamhet åt behovet av stöd- och hjälpinsatser för den som drabbats av kränkningar. HR-chef, närmaste chef och/eller företagshälsovården utgör en stödfunktion åt den anställde som anser sig drabbad av diskriminering/trakasserier och till den som misstänks vara orsaken till trakasserierna. Utöver att använda kompetens från företagshälsovård kan högskolan engagera till exempel studenthälsan.

Enskild student, studentföreträdare, anhörig, personal eller annan har alltid rätt till information i frågor rörande diskriminering/trakasserier och till kontakt med högskolans personal till exempel undervisande lärare, annan undervisningsansvarig eller med högskolans särskilda stödfunktioner för studenterna.

Sekretess och offentlighet

Lagstiftaren har i huvudsak avstått från att omgärda utredningsarbetet med sekretess. Därav följer att de handlingar som upprättas inom ramen för utredningsarbetet inom högskolan eller som inkommer till högskolan, i betydande utsträckning blir offentliga. Därför är det viktigt med en tydlig och konsekvent organisation för hanteringen av diskrimineringsutredningen, så att enskilda personer redan från början är medvetna om de villkor för offentlighet som gäller för utredningsarbetet. Vid vissa verksamheter råder tystnadsplikt, vilken kan hävas om den drabbade ger sitt samtycke till anmälan. Detta samtycke ska vara skriftligt.

Utredningsarbetet

Utredningsarbetet ska genomföras skyndsamt och på ett sakligt, objektiva och rättssäkert sätt. Kravet på rättssäkerhet innebär att den som är föremål för utredningen ska betraktas

som oskyldig så länge utredningen inte ger klart stöd för motsatsen. Detta krav medför också att såväl berörd som den som är föremål för utredningen ska ges stöd från högskolan under utredningstiden.

Personal som utsätts eller känner till att någon blir utsatt för trakasserier eller diskriminering ska om möjligt i första hand informera närmaste chef. Om det av någon anledning inte är lämpligt eller möjligt att informera närmaste chef ska vederbörande istället vända sig till dekan, högskoledirektör eller HR-chef.

När dekan, högskoledirektör eller HR-chef (arbetsgivaren) får kännedom om att det förekommer trakasserier/diskriminering eller misstanke om trakasserier/diskriminering ska arbetsgivaren genom högskolans jurist undersöka omständigheterna kring uppgiftens tillkomst.

Undersökningen syftar till att få klarhet i om en formell utredning ska inledas. En utredning ska alltid ske om en skriftlig anmälan inkommit till högskolan eller en muntlig sådan - efter att ha nedtecknats av högskolan - blivit godkänd av anmälaren. Utredningen genomförs av jurist.

Om arbetsgivaren på eget initiativ ska inleda en utredning utan att särskild muntlig eller skriftlig anmälan inkommit, ska ett särskilt beslut fattas av HR-chef. Detta ska vara skriftligt och diarieföras tillsammans med utredningen. Utredningen genomförs av jurist som vid behov kan tillsätta en tillfällig grupp som stöd i utredningsarbetet.

Det är arbetstagaren själv som avgör vilka handlingar och beteenden som upplevs som kränkande eller diskriminerande. Även uttalanden som framstår som oskyldiga kan utgöra trakasserier/diskriminering om den drabbade gjort klart att han/hon uppfattar det som kränkande. Arbetsgivaren är skyldig att utreda samtliga fall med undantag från då arbetsgivarens undersökning tydligt visar att uppgifterna om trakasserier/diskriminering är helt ogrundade.

Om utredningen visar att trakasserier/diskriminering har förekommit är arbetsgivaren skyldig att vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier/diskriminering.

Utredning och beslut

Utredningen hanteras skyndsamt och ska leda fram till ett ställningstagande som bygger på en helhetsbedömning av om omständigheterna talar för att trakasserier/diskriminering har förekommit. Utredningens syfte är initialt att fastställa vad som pågår eller har skett, dvs. ta reda på vem eller vilka som står bakom de beskrivna trakasserier/diskrimineringarna och vilka uttryck de tar sig. Alla omständigheter av betydelse för ett slutligt beslut ska kommuniceras med berörda parter, som ges möjlighet till egna yttranden. Ingen person - student, anställd eller annan - kan av högskolan åläggas att bidra till utredningsarbetet.

Om ärendet är av den karaktären att personalorganisationerna anser att ärendet ska/bör gå vidare till domstol har de förstahandsrätt i att driva sina medlemmars enskilda fall i domstol.

Det slutliga beslutet fattas av rektor och ska vara skriftligt och diarieföras. Beslut kan avse att ärendet:

- ska betraktas som avslutat och lämnas utan åtgärd.
- ska föranleda andra åtgärder till exempel av förebyggande karaktär.
- bör leda till att disciplinära åtgärder vidtas enligt högskoleförordningen 10 kap första stycket, punkt 4 om det gäller en student.

- bör leda till att arbetsrättsliga åtgärder vidtas om det gäller en anställd. (Ärendet går då vidare till personalansvarsnämnden.)

Beslutet ska minst utformas utifrån följande huvudpunkter:

- beslutet att inleda utredningen.
- redogörelse för vidtagna utredningsåtgärder.
- sammanfattning av de eventuella inlagor, yttranden och uttalanden som tillförts utredningen.
- Beslut och beslutsmotivering.

Uppföljning

Ärende som hanterats enligt denna handlägningsordning ska alltid följas upp. Vilken person som genomför uppföljningen kan variera beroende på vilka parter som är berörda av ärendet. HR-chefen har ansvar för att en uppföljning med berörda parter genomförs.