

Policy mot diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling

För medarbetare och studenter vid Konstfack

Beslutsfattare	Rektor
Handläggare	Lisa Gäll
Beslutsdatum	2018-12-10
Giltighetstid	Tillsvidare
Sammanfattning	Policyn beskriver lagar, förordningar definitioner, Konstfacks utredningsskyldighet samt arbetsgången hur verksamhetsansvariga, medarbetare och studenter ska agera vid förekomst av diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) eller kränkande särbehandling.
Syfte	Policyns syfte är att klargöra roller och ansvar, skyldigheter och rättigheter, möjliga rådgivande resurser samt konsekvenser och åtgärder.

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Roller och Ansvar	2
3. Rådgivande resurser	3
4. Diskriminering	4
4.1 Förbud mot repressalier	5
4.2 Diskrimineringsformerna	5
4.2.1 Direkt diskriminering	5
4.2.2 Indirekt diskriminering	5
4.2.3 Bristande tillgänglighet	5
4.2.4 Instruktioner att diskriminera	5
4.2.5 Trakasserier och sexuella trakasserier	6
4.3 Diskriminering inom arbetslivet	7
4.4 Diskriminering inom utbildningsområdet	7
5. Arbetsgång	8
5.1 Konstfack får kännedom	8
5.2 Anmälan om misstanke	9
5.3 Utredningsansvarig utses	9
5.4 Samtal med inblandade parter	10
5.5 Åtgärder	11
5.6 Utredning	11
5.7 Uppföljning	12
6. Kränkande särbehandling	13
6.1 Arbetsgång och åtgärder	14

1. Inledning

Konstfack tar helt avstånd från diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling samt tolererar inte att detta förekommer i vår verksamhet. Alla medarbetare och studenter har rätt att behandlas med respekt och arbeta i ett klimat som främjar arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling och framgång. Alla medarbetare och studenter har ett ansvar för att diskriminering och kränkande särbehandling inte förekommer på Konstfack.

Diskriminering och kränkande särbehandling skadar inte bara den drabbade utan även verksamheten i stort och är ett allvarligt hot mot arbetsglädje, hälsa och utveckling i arbetet.

Konstfack bedriver ett aktivt arbete för lika villkor oavsett social, ekonomisk, geografisk eller etnisk bakgrund, och mot all form av diskriminering, trakasserier (inklusive sexuella), kränkande särbehandling, härskartekniker och repressalier.

Arbetet gäller både medarbetare och studenter som deltar i eller söker sig till högskolans verksamhet.

2. Roller och Ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för att lagar och föreskrifter följs och för att det bedrivs ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter.

Rektor ska vidare ansvara för att verksamhetsansvariga¹ på Konstfack har de kunskaper som krävs för att kunna hantera förekomster av diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling.

Verksamhetsansvariga ansvarar för att

- organisera och planera arbetet för att så långt som möjligt förhindra att någon utsätts för diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) eller kränkande särbehandling.
- skyndsamt undersöka eventuell diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling och skyndsamt vidtar nödvändiga åtgärder för att beteendet upphör.
- alla medarbetare och studenter känner till högskolans policy om diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) och kränkande särbehandling.

Alla ansvarar för att

- skapa och bibehålla ett öppet och vänligt klimat och en vardaglig hövlighet på arbetsplatsen.
- tänka på sitt eget agerande och ordval.
- reagera vid misstanke eller bevittnande av en situation där någon/några utsätts för diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) eller kränkande särbehandling. Säg ifrån och/eller påtala för verksamhetsansvarig.
- tydligt markera sitt ogillande och avvisa ovälkomna handlingar som upplevs som diskriminering (inklusive sexuella trakasserier) eller kränkande särbehandling.

¹ I begreppet verksamhetsansvarig omfattar prefekter och chefer med personalansvar.

3. Rådgivande resurser

Till följande funktioner kan du vända dig till för råd, stöd och information

Medarbetare	Student	Utrednings- eller verksamhetsansvarig
<ul style="list-style-type: none">• Närmast ansvarig chef, eller överordnad chef• HR-enheten• Fackliga representanter• Skyddsombud• Företagshälsovården	<ul style="list-style-type: none">• Prefekt vid berörd institution, eller överordnad chef• Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen• Studenthälsan• Skyddsombud	<ul style="list-style-type: none">• Överordnad chef• HR- enheten• Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen• Annan extern part

Om du blir utsatt

- Markera klart och tydligt att agerandet är ovälkommet.
Känns det obekvämt eller om du av annan anledning inte kan markera ditt ogillande kan du ta hjälp och stöd av rådgivande resurser, (se ovan).
- Notera det som inträffat (ord, handlingar, datum, klockslag, vittnen etc.)
- Anmäl händelsen till verksamhetsansvarig.
Om problemet är verksamhetsansvarig ska överordnad chef kontaktas.

4. Diskriminering

Den rättsliga utgångspunkten mot diskriminering beskrivs i regeringsformen, en av Sveriges grundlagar. Diskriminering regleras i diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering inom flertal olika samhällsområden, bl.a. inom arbetslivet och utbildningsområdet.

Diskriminering kan beskrivas att någon missgynnas eller kränks och att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt. Även bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera är former av diskriminering. (*se diskrimineringsformerna*)

Diskrimineringslagen 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder

En förutsättning för diskriminering är att missgynnandet eller kränkningen har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

1. **Kön:** Avser om någon är kvinna eller man, även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.
2. **Könsöverskridande identitet eller uttryck:** Avser att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.
3. **Etnisk tillhörighet:** Avser nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.
4. **Religion och annan trosuppfattning:** Avser religiösa åskådningar som t ex hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, t ex buddism, ateism och agnosticism.
5. **Funktionsnedsättning:** Avser varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.
6. **Sexuell läggning:** Avser homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.
7. **Ålder:** Avser uppnådd levnadslängd.

Utöver dessa grunder föreligger ingen diskriminering i rättsligt hänseende, även om den negativa behandlingen kan utgöra brott mot annan lagstiftning, exempelvis arbetsmiljölagstiftningens bestämmelser om kränkande särbehandling.

4.1 Förbud mot repressalier

Repressalier kan ta sig många olika uttryck. Karaktäristiskt är att de utgör någon form av bestraffning eller hämndaktion.

Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en arbetsgivare eller utbildningsanordnare bryter mot lagen (till exempel genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) är skyddad mot att bli bestraffad, det vill säga utsatt för repressalier. Skyddet gäller även när någon medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen eller avvisat eller fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier.

4.2 Diskrimineringsformerna

4.2.1 Direkt diskriminering

Särbehandling som inte kan anses vara sakligt motiverad, dvs när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.

Det kan exempelvis utgöra diskriminering om en arbetssökande med utländsk bakgrund inte kallas till en anställningsintervju trots att den sökandes meriter är likvärdiga med den som kallas.

4.2.2 Indirekt diskriminering

Någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt, men som i praktiken missgynnar personer.

Det kan t ex vara att arbetsgivaren ställer krav på goda kunskaper i svenska för en anställning när det inte behövs för att utföra arbetet på ett bra sätt.

4.2.3 Bristande tillgänglighet

När en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Exempelvis genom att inte erbjuda skälig utrustning för att de skall kunna delta på jobbet. Lagen innebär att man ska göra en bedömning från fall till fall och bedöma vad som är skäliga åtgärder.

4.2.4 Instruktioner att diskriminera

Instruktioner att diskriminera någon och som lämnas åt någon som står i lydads- eller beroendeförhållande till den som lämnar instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

4.2.5 Trakasserier och sexuella trakasserier

Trakasserier kan kortfattat beskrivas som en verbal eller icke-verbal behandling som är oönskad och kränker någons värdighet. Trakasserier kan t ex vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar.

Med sexuella trakasserier menas beteenden av sexuell natur som kränker någons värdighet, Kvinnor och män kan såväl utsätta som utsättas för sexuella trakasserier av både kvinnor och män.

Exempel på sexuella trakasserier:

- Ovälkomna former av fysisk kontakt (kramar, stryka sig mot annans kropp etc.)
- Verbalt uppträdande av sexuell natur, kan vara påtryckningar och sexuell närvaro eller anstötliga kommentarer, skämt, komplimanger eller anspelningar.
- Ordval eller jargong under raster eller tex vid en fest eller någon annanstans. (Attityder och skämt som inte riktas mot en eller fler individer omfattas princip inte)
- Ovälkomna bilder (pornografiska).

Det är den som upplever sig trakasserad som avgör vad som är ovälkommet. Bedömningen om det föreligger trakasserier eller sexuella trakasserier utgår inte från vilka situationer som typiskt sett kränker någons värdighet, eftersom en handling eller beteende kan upplevas olika från person till person.

Enligt lagen måste den som trakasserar inse att beteendet är kränkande på ett diskriminerade sätt för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Därför är det viktigt att klargöra för den anklagade parten att ett en handling eller beteende upplevs kränkande. Om den utsatte parten känner sig obekvämt eller inte kan markera sitt ogillande på egen hand, bör hen be om hjälp och stöd, (se rådgivande resurser).

I vissa situationer kan trakasserier vara så tydliga att den som utför de oönskade handlingarna borde ha förstått att hen gör sig skyldig till ett oönskat beteende och då behövs inget klargörande för att det ska röra sig om trakasserier eller sexuella trakasserier.

4.3 Diskriminering inom arbetslivet

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet blivit diskriminerad av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra diskriminering i framtiden.

En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

- Är arbetstagare
- Gör en förfrågan om eller söker arbete
- Söker eller fullgör praktik
- Står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller lånad arbetskraft

Exempel på situationer som kan vara diskriminering inom arbetslivet

- En arbetsgivare uppfattar att en arbetssökande har ett utländskt klingande namn och kallar därför inte hen till intervju.
- En provanställning avbryts när arbetsgivaren får veta att den anställda är gravid.
- En chef gör ovälkomna sexuella närmanden mot en anställd.
- En arbetsgivare vägrar att förstärka belysningen för en anställd som har en synnedsättning.

4.4 Diskriminering inom utbildningsområdet

Om en utbildningsanordnare får kännedom om att en student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit diskriminerad, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra diskriminering i framtiden.

En utbildningsanordnare får inte diskriminera den som hos utbildningsanordnaren

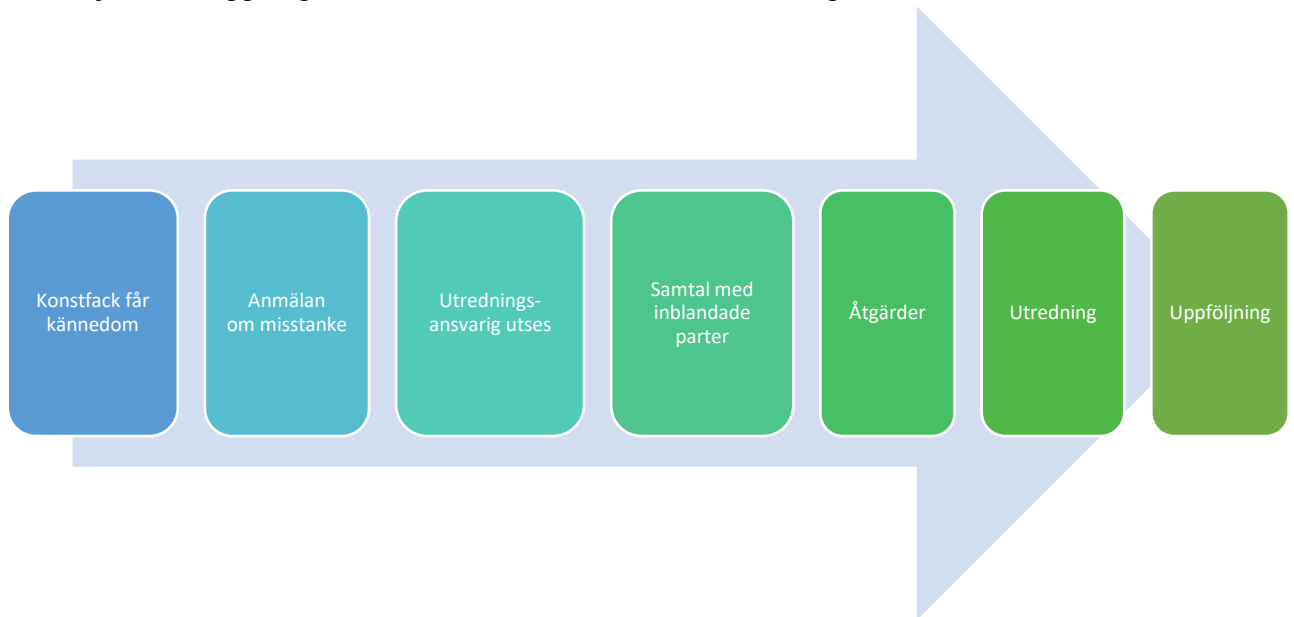
- Är student
- Studerande som deltar eller den som söker till en utbildningsverksamhet

Exempel på situationer som kan vara diskriminering inom utbildningsområdet

- En student får ett sämre betyg och det har samband med hens etniska tillhörighet.
- En lärare är sexuellt närgången mot en elev.
- En student med dyslexi får inte stöd i undervisningen.
- En student nekats återinträde till studierna efter studieuppehåll pga. pågående graviditet

5. Arbetsgång

Nedan följer handläggningsrutiner vid misstanke om diskriminering



5.1 Konstfack får kännedom

Om Konstfack får kännedom om misstanke om diskriminering ska verksamhetsansvarig ta reda på vad som hänt och göra en bedömning av det inträffade.

Oavsett om det finns en anmälan eller inte är högskolan skyldig att utreda alla de fall som kommit tillkänna.

Detta gäller oavsett om det är en medarbetare, student eller de som likställs med medarbetare eller student som har blivit utsatt.

Det är mycket viktigt att agera skyndsamt efter det inträffade kommit till Konstfacks kännedom.

Om beteendet inte är av så allvarlig karaktär eller något som kan undvikas genom direkt tillsägelse kan det räcka med att personen medvetandegörs om att beteendet är olämpligt. Det kan innebära att frågan kan hanteras lokalt utan att en utredning inleds.

Detta är alltid en bedömningsfråga för verksamhetsansvarig som ibland kan vara svår att avgöra. Om det råder tveksamheter bör verksamhetsansvarig rådgöra med rektor, förvaltningschef eller annan överordnad chef.

Om verksamhetsansvarig bedömer att händelserna är av allvarlig karaktär och/eller frågan inte kan hanteras lokalt så upprättas en anmälan, se steg två "Anmälan".

Anonyma fall

En anonym anmälan, där det inte framgår vem som anmäler eller då anmälaren inte vill gå ut med detta, kan inte ensam ligga till grund för disciplinära åtgärder. Däremot kan högskolan vidta generella åtgärder i förebyggande syfte.

5.2 Anmälan om misstanke

HR-enheten och/ eller Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen underrättas senast vid detta steg.

Om det finns grundad misstanke om diskriminering ska händelsen skyndsamt anmälas till rektor.

Handläggare vid HR-enheten eller Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen skapar ett ärende i diariet.

Eftersom dessa ärenden kan vara av känslig karaktär finns en rutin för att dessa handlingar förvaras hos HR- enheten alternativt disciplinnämndens sekreterare.

5.3 Utredningsansvarig utses

Utredningen ska i första hand skötas av verksamhetsansvarig och i samråd med HR-enheten eller Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen. Utredningsansvarig bör ha tillräcklig kompetens och möjlighet att agera opartiskt samt ha de berördas förtroende.

Utredningsansvarig gör även bedömningen om det är lämpligt att extern part tas in.

Viktigt att tänka på som utsedd utredare

- Markera tydligt att diskriminering och/eller kränkande särbehandling inte accepteras på Konstfack.
- Utredning och vidtagande av åtgärder ska alltid ske skyndsamt och noggrant.
- Undvik att berätta för personer som inte är inblandade för att undvika ryktesspridning.
- Båda parter ska bli hörda och få utveckla sina argument och synpunkter.
- Det är inte tillräckligt att konstatera att ord står mot ord. Arbetsgivaren måste skapa sig en egen uppfattning om situationen.
- Vidta inga åtgärder utan de inblandades kännedom.
- Inventera behov och erbjud stöd, (se rådgivande resurser).
- Beroende på situationen kan det finnas andra lämpliga tillvägagångssätt i processen. Rådgör med HR- enheten och/eller Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen om alternativa tillvägagångssätt.
- Varje steg och händelse i utredningen ska dokumenteras.
- Är det är tungt att bära informationen kan du få stödsamtal eller annan avlastning via HR-enheten eller Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen.
- Beteendena eller handlingarna kan i vissa fall klassas som brottsliga gärningar och döms därefter enligt brottsbalken och då bör polis kontaktas.

5.4 Samtal med inblandade parter

Innan samtal är det viktigt att underrätta samtliga parter om att en utredning har inletts och tillhandahålla information om hur utredningen kommer att gå till och meddela vem eller vilka som kommer utreda händelsen.

Därefter bokas tid för samtal.

Under samtalat ska minst utredningsansvarig och berörd person medverka.

Representant från HR-enheten, fackliga representanter, skyddsombud, företagshälsovården, Utbildnings- och forskningsadministrativa avdelningen eller studenthälsan kan även medverka.

Andra inblandade parter, uppgiftslämnare och eventuella vittnen intervjuas.

Samtal med den som blivit utsatt

- Klargör högskolans inställning till diskriminering och att det inte är tillåtet.
- Information ska ges hur ärendet handläggs
- Be personen ge sin version av händelseförloppet.
- Ta reda på om det rör sig om en enskild händelse eller om händelsen är en del av ett återkommande mönster.
- Ta reda på om den utsatte eller annan part har klargjort att beteendet är ovälkommet för den som är anklagad.
- Förslag till åtgärder diskuteras
- Förklara vad repressalier innebär och att det inte är tillåtet.
- Kom överens om när och hur uppföljning ska ske
- Dokumentation ska genomföras av alla händelser (vad/när/vem)

Att tänka på

- Förminska eller bortförklara inte det som individen har upplevt. En anmälan innebär att personen befinner sig i en mycket utsatt position och det är lämpligt att bemöta personen extra varsamt.
- Tyngdpunkten i samtalen ska vara hur den drabbade uppfattar kränkningen, inte motivet.

Samtal med den som blivit anklagad

- Klargör högskolans inställning till diskriminering och att det inte är tillåtet.
- Information ska ges hur ärendet handläggs
- Klargör hur den som utsatts känner sig och hur hen har uppfattat situationen och säkerhetsställ att personen förstår.
- Den anklagade ska ges möjlighet att ge sin version av händelseförloppet
- Förslag till åtgärder diskuteras
- Förklara vad repressalier innebär och att det inte är tillåtet
- Kom överens om när och hur uppföljning ska ske
- Dokumentation ska genomföras av alla händelser (vad/när/vem)

5.5 Åtgärder

Efter avslutade samtal och insamlande av information tar ansvarig utredare ställning till om behov finns av åtgärder.

Har diskriminering konstaterats, ska åtgärder för att förhindra upprepning skyndsamt genomföras.

Åtgärderna ska göras på såväl kort som lång sikt och anpassas efter varje individuellt fall, liksom av högskolans rättsliga och faktiska möjligheter att utreda det aktuella fallet. Behovet av hjälp och stödinsatser bör särskilt uppmärksammas.

Åtgärderna ska göras i samråd med de inblandade och ha en tydlig plan gällande ansvar, syfte och uppföljning.

Undersök om det är möjligt att gemensamt hitta en lösning som båda parterna accepterar. Om det är svårt att komma överens om åtgärder så är det utsedd utredare som beslutar vilka åtgärder som ska genomföras.

Ärendet går vidare till rektor

Om utredningen har skett efter misstanke om diskriminering där en medarbetare eller student är inblandad ska rapport alltid lämnas till rektor. Rektor fattar därefter beslut om ärendet är av så pass allvarlig karaktär att ärendet hänskjuts till personalansvarsnämnden eller disciplinnämnden.

5.6 Utredning

Av utredningen ska det framgå:

- Vad som hänt, dvs. den drabbades och andra inblandades uppgifter kring händelsen.
- Om det är fråga om en enskild händelse eller om händelsen är en del av ett återkommande mönster.
- Om den utsatte eller annan part har klargjort att beteendet är ovälkommet för den som är anklagad.
- Vilka åtgärder som behöver vidtas för att få det oönskade beteendet att upphöra samt förebygga att något liknande inträffar igen.
- Hur ärendet handläggs.
- Konstfacks ställningstagande om det rör sig om diskriminering i lagens mening.

5.7 Uppföljning

Oavsett om ärendet avslutas eller går vidare till rektor och eventuellt till personalansvarsnämnden eller disciplinnämnden ska uppföljning ske med den anklagade och den utsatta, såväl som med andra som är berörda av händelserna.

I samtalet med den som utsatts är det viktigt att kartlägga om problemen kvarstår och om vidtagna åtgärder har uppfyllt sitt syfte.

I samtalet med den anklagade är det viktigt att säkerhetsställa att hen förstår att beteendet varit ovälkommet och att beteendet inte kommer att upprepas.

Uppföljningen ska anpassas efter varje individuellt ärende, vilket kan innebära att uppföljning behöver göras flera gånger. Vid varje tillfälle beslutas huruvida fortsatt uppföljning är nödvändig.

6. Kränkande särbehandling

Kränkande särbehandling som inte har samband med någon av diskrimineringsgrunderna omfattas inte av förbudet i diskrimineringslagen utan faller under arbetsmiljölagen.

Reglerna återfinns i arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

Enligt föreskrifterna har arbetsgivaren ansvar för att förebygga kränkande särbehandling genom planering och organisering av arbetet för att så långt som möjligt förhindra att någon utsätts för kränkande särbehandling.

Signaler på kränkningar ska genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete, kunna upptäckas på ett tidigt stadium och därmed skyndsamt åtgärdas.

Vid misstanke om kränkande särbehandling ska arbetsgivaren undersöka och vidta nödvändiga åtgärder i syfte att beteendet ska upphöra.

Med kränkande särbehandling avses återkommande handlingar som upplevs som kränkande av den eller de som utsätts för dem. Handlingarna upplevs ofta som obegripliga och orättvisa. Handlingarna kan medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning.

Exempel på kränkande särbehandling

- Inte bli hälsad på
- Bli kallad för öknamn
- Bli utfrost
- Exkluderas från möten som man borde få vara med på
- Bli orättvist anklagad eller personligt uthängd
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- Kränkande särbehandling kan även ske via mejl, sms och sociala medier

Föreskrifterna omfattar inte studenter. Konstfack har dock valt att hantera kränkande särbehandling riktat mot studenter på samma sätt som när det riktas mot medarbetare.

6.1 Arbetsgång och åtgärder

Arbetsgången i ärenden om kränkande särbehandling hanteras på samma sätt som diskriminering, dock föreligger inget krav på en formell anmälan eller utredning. Istället ska åtgärderna handla om att förebygga framtida risker för arbetsskada eller ohälsa och dokumenteras inom ramen för det löpande arbetsmiljöarbetet.

Det är verksamhetsansvarig som bär ansvar för att skyndsamt åtgärda och förebygga kränkande särbehandling.

På samma sätt som vid misstanke om diskriminering kan verksamhetsansvarig, den utsatte och den anklagade få stöd och rådgivning, (se rådgivande resurser).

Vid konstaterande om kränkande särbehandling ska alltid rektor underrättas. Rektor fattar därefter beslut om ärendet är av så pass allvarlig karaktär att ärendet hänskjuts till personalansvarsnämnden eller disciplinnämnden.