

REPLIK

till Dnr C 2018/489, Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering

Till rektor Johan Sterte, HR-chef Ingrid Ganrot, HR-strateg Katarina Lindström och dekan Patrik Larsson

Efter att undertecknad, Ramona Ivener, sedan 2017 blivit utsatt för upprepade administrativa sanktioner, fråntagande av arbetsuppgifter, förtal, nedsvärtning/misskreditering, medvetet försvårande av arbetsuppgifter, kritiskt och negativt bemötande och även hot och skapande av rädsla och inte minst omotiverad kontroll av närvaro och efter många misslyckade försök att få stöd och hjälp från arbetsgivaren kontaktade undertecknad rektor Johan Sterte den 14 juni. Bifogat var det 68 sidor långa underlag, Dnr C 2018/489 *Underlag för utredning*, som belägger och i detalj redogör för de faktiska och mycket allvarliga händelser som ägt rum.

Den 21 juni återkom HR-chef Ingrid Ganrot med information om att HR-avdelningen hade påbörjat en utredning och att ett färdigställande skulle ske i augusti. Med anledning av att utredningen var klar kallade HR-strateg Katarina Lindström den 17 augusti till ett möte den 21 augusti. Fackombudsman Caroline Hövik (SULF) hade inte möjlighet att närvara med så kort varsel och mötet senarelades till den 6 september. De närvarande vid detta möte var dels de som har företagit utredningen: Ingrid Ganrot och Katarina Lindström och utöver dessa, dekan Patrik Larsson, fackombudsman Caroline Hövik och undertecknad. Föredragande vid mötet var Ingrid Ganrot med inspel av dekan Patrik Larsson. Begäran om att få ta del av utredningen före mötet avslogs.

Härmed överlämnar undertecknad sitt svar på Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*.

Stockholm, september 2018

Ramona Ivener

Sammanfattning

Följande svar bildar en kommentar till ärendets hantering och dess utredning. Enligt officialprincipen har myndigheter skyldighet att utreda ett ärende grundligt och opartiskt. Det skriftliga underlaget, som presenterades den 6 september av HR-chef Ingrid Ganrot, HR-strateg Katarina Lindström och dekan Patrik Larsson, kallat Dnr C 2018/489 *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering* utgör ingen neutral granskning av ärendet, det ger en skev bild av det inträffade genom bristande transparens och återkommande sakfel och liknar i många avseenden en partsinlaga. Vidare har hela ärendet tagit lång tid, inblandade personer har kommit och gått medan man inte erbjudit den utsatte något stöd eller uppdatering kring ärendets hantering, inga oberoende granskare med särskild expertis kring frågor som rör kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och mobbning på grund av kön har konsulterats och arbetsgivaren själv har drivit ärendet och ensidigt fokuserat på den ena parten, arbetsgivaren, dennes rättigheter men inte skyldigheter.

Undertecknad har en längre tid utsatts för kränkande särbehandling och administrativa repressalier i strid mot Jämställdhetslag 1991:433. Prefekt Arne Larsson angav själv i december 2017 att ingen kritik fanns att rikta mot undertecknad. Prefekten har således efter förfrågan om undertecknads utförda arbete där undertecknad bara fick beröm av kollegorna fabulerat olika misskötselsscenarion som skulle tyda på inkompetens eller olämplig frånvaro och stipulerat flertalet sanktioner och repressalier. Utredarna, HR-chef Ingrid Ganrot och HR-strateg Katarina Lindström, hade steg för steg behövt gå igenom händelseförloppet för att kunna urskilja att prefektens repressalier utgör straff och försök att eliminera ett för honom reellt hot men utredarna hänvisar, utan att någon hänsyn tas till kontexten och det sammanhang som situationen upprinner i, till detta som arbetsgivarbeslut. Utredarna skriver att utredningen *visat* att arbetsgivarens beslut inte kan betraktas som trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering men *visar* inga som helst belägg eller argument för påståendet eller hur de kommit fram till den slutsatsen. Om inte arbetsgivarbeslut skulle kunna vara uttryck för kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier i form av repressalier skulle Jämställdhetslagen sakna relevans i sammanhanget; inga chefer skulle då kunna göra sig skyldiga till ogrundade åtgärdsbeslut. Vidare, ville varken dekan Patrik Larsson eller utredarna under mötet den 6 september, då utredningen presenterades för fackombudsman Caroline Hövik och undertecknad, besvara frågor som rör de sakliga skäl för den behandling undertecknad utsätts för. Dessa ska enligt lag presenteras.

Undertecknad har med goda vitsord utfört sitt arbete på samma vis i 12 år, utfört sina uppgifter med samma noggrannhet och dedikation som vid utformandet av de skriftliga underlag som presenterats i detta ärende och är på inga vis ensam om att förlägga delar av sitt arbete på distans, på samma sätt som kollegor med liknande uppgifter, men har sedan 2017 särbehandlats av arbetsgivaren. En opartisk granskare med kritisk distans till händelseförloppet hade liksom fackombudsman Hövik ställt sig frågande till varför. Hövik uttryckte en stark oro gällande detta och för undertecknads hälsa genom den behandling undertecknad fortsatt fått genomgå och framhöll risken för kommande rehabiliteringsarbete. Någon problemlösning eller hänvisning till undertecknads ursprungliga frågor om

arbetssituation från 2017 eller lagstadgade rättigheter enligt Arbetsmiljölagen har inte presenterats, istället rekommenderades undertecknad tre anonyma samtal hos företagshälsovården.

Undertecknad är djupt oroad över hur detta ärende överlag hanterats; oviljan att agera skyndsamt, adekvat och opartiskt utreda och stötta den utsatte, och vidare bristen på kunskap om kön och makt. Här har ett allvarligt ärende avfärdats utan att man tittat närmare på det, inte vill svara på frågor – varken utredarna eller dekanen – och därmed visat att man helt missat de underliggande faktorerna, de strukturer som ligger bakom hur olika maktordningar samspelar i en diskrimineringssituation. En utredning måste av förklarliga skäl vara som nämnts transparent, fokusera på att diskrimineringslagar och arbetsmiljölagar följs och utgå från att offret talar sanning; annars sviker man offret, organisationen får stora kostnader när trakasserier förekommer och förövare får inte hjälp att förändra sitt beteende.

Detta ärende belyser att nolltolerans mot diskriminering är en vision, inte en realitet och som därför kräver hårt arbete, engagemang och inte minst prioritering. Utredningen visar att åtgärdsprogrammet bör ses över i förhållande till implementering i faktiska situationer. Det måste vidare finnas ett förebyggande arbete som gör det möjligt att utan risk för repressalier påtala trakasserier. När en arbetsgivare i form av ett universitet och en kunskapsinstans saknar viljan att göra en oberoende granskning, söka sanningen och ta reda på vad som inträffat och vidare transparent redogöra för resultatet, samt aktivt handla för att åtgärda situationen, då är bristen ett faktum och mycket, mycket allvarlig.

Undertecknad hänvisar till att utredningen inte presenterat några som helst sakliga skäl för denna behandling och förordar att repressalierna upphäves och särbehandlingen upphör tills dess att motsatsen bevisats och att undertecknad ges samma rättigheter som sina kollegor, d.v.s. att arbete med frihet under ansvar återinförs. Anledningarna till detta är flera: a) utredningen har inte visat på några sakliga skäl till varför undertecknad ska särbehandlas och utsättas för repressalier och ogrundad bestraffning utgör ett arbetsmiljölagbrott, b) den särbehandling undertecknad utsatts för utgör en verklig risk för psykisk ohälsa och utfaller med stor sannolikhet i sjukskrivning och rehabilitering och c) det finns en substantiell bevekelsegrund till arbete med frihet under ansvar för forskare och lärare; fast arbetstid försvårar arbetet genom att omöjliggöra att vissa uppgifter görs i tid eller rätt ordning samt försvårar student- och kollegiala kontakter utanför den fastställda arbetstiden med missnöje och konflikter som följd.

Med hänvisning till arbetsmiljölagen och undertecknads psykiska hälsa finns det inga anledningar till att särbehandla undertecknad, istället bör undertecknad tillfrågas om och på vilka sätt arbetssituationen kan förbättras. Undertecknads sista ord och önskan är att man tar detta ärende på allvar, gör en lagstadgad, opartisk och uppriktig bedömning av hur samtliga inblandade agerat och följt direktiven för att säkerställa att ingen annan någonsin ska behöva gå igenom samma sak.

Innehållsförteckning

1. Utredningen.....	5
1.1 Kommentarer kring innehåll.....	5
1.2 Utredningsförfarandet.....	10
1.2.1 Kommentarer till utredningsförfarandet och dess resultat.....	11
2. Arbetsmiljölagen	14
3. Diskussion.....	18
3.1 Slutord.....	20
Referenser.....	22
Bilagor.....	23

1. Utredningen

Att inte utsättas för diskriminering är en rättighet som borde vara en självklarhet, ändå är det ett omfattande problem i vårt samhälle. När ett universitet, en läroanstalt för högre utbildning och forskning, en institution som vårdar en intellektuell skatt i form av kunskap om den värld som omger oss, utan att inom den egna sfären anamma vad vetenskapens grund i själva verket vilar på – nämligen transparens och viljan att förstå – är bristen inte bara ett faktum den är också oerhört allvarlig.

Det skriftliga underlag kallat *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*¹ ger en skev bild av ärendet, dels genom dess ringa omfattning och att det endast berör ett urval av det inträffade utan att de delar som behandlats motiveras, innehåller många sakfel, hörsammar endast en part i ärendet nämligen arbetsgivaren och ger inte heller några belägg för på vilka sätt som undertecknads arbete sägs ha medfört problem för verksamheten. Skriften liknar i stor utsträckning en partsinlägga och en på inga vis oberoende granskning av de händelser som inträffat och den kritik som undertecknad riktat mot prefekt Arne Larsson; inte minst de många sanktioner som prefekten infört och till vilka det finns mängder av vittnen och skriftliga belägg. Nedan kommer en noggrann, i någon mån kronologisk, genomgång och redovisning av utredningsdokumentet att göras.

1.1 Kommentarer kring innehåll

Inledningsvis nämns: ”Hon [RI] uppger också att fler kvinnor vid institutionen kan vara² utsatta för diskriminering.”³ I undertecknads skriftliga underlag råder inga tveksamheter, det säger uttryckligen att andra kvinnor har behandlats inkorrekt och kränkande och en av dessa som vågat träda fram har också hörts i denna utredning av Katarina Lindström. Utredarna skriver: ”Under utredningen har enstaka åsikter framförts om att diskriminering av unga kvinnor förekommer på institutionen. Andra menar att detta alls inte stämmer.”⁴ Någon som inte har blivit diskriminerad eller inte har bevittnat detta kan förstås inte säga med någon form av insikt eller sanningshalt: ”att detta alls inte stämmer.” Vad de tvärtom kan säga är: ”det har jag ingen kännedom om”. Att överhuvudtaget hänvisa till ett sådant vittnesmål som dessutom antyder att utsatta människor ljugar är i sammanhanget minst sagt tvivelaktigt.

Än mer oroande är hanteringen av information i detta ärende. För arbetstagarens sak, har utredarna getts åtskilliga belägg i en 68-sidig rapport, på arbetsgivarens sida saknas dessa och har endast belagts med utsagor som det skriftliga underlaget visat varit rena osanningar. Ändå

¹ Ofta kallad ”utredningen” i denna replik

² Markeringar i form av understrykningar är gjorda av undertecknad

³ Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*, s 1

⁴ Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*, s 3

är det den linjen som utredarna har valt att hålla sig till och lett dem till slutsatsen att undertecknad inte utsatts för trakasserier eller diskriminering.

Ni hänvisar också i utredningens inledning till den utredningsplikt arbetsgivaren enligt diskrimineringslagen (DL 2008:567) har rörande diskriminering och det åtgärdsprogram med riktlinjer som finns för hur detta ska hanteras. Denna genomgick nyligen en revidering som trädde i kraft 2017-12-13. I detta åtgärdsprogram sägs, vilket ni också återoppar, att arbetsgivare: ”är skyldiga att utreda omständigheterna och i förekommande fall vidta de åtgärder som krävs för att förhindra att det sker igen.”⁵ I samma dokument sägs det: ”Generellt finns det inget krav på uppsåt för att en handling ska bedömas som diskriminering eller trakasserier, det är konsekvensen av handlandet och upplevelsen hos den drabbade som är avgörande.”⁶

Utredningen nämner flertalet gånger att undertecknad känner sig kränkt och orättvist behandlad och upplever sig diskriminerad och trakasserad av prefekt Arne Larsson och konsekvenserna, de administrativa sanktioner som tillkommit i direkt anslutning till att prefekten upprepade gånger har kontaktats av facket, utredare eller dekan Patrik Larsson, har resulterat i rena repressalier som ni antingen har bevittnat eller är väl informerade om. Enligt Jämställdhetslag (1991:433) 22 § får en arbetsgivare ”inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren /.../ anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat diskriminering eller medverkat i en utredning enligt denna lag.”⁷

I samma åtgärdsprogram nämns vidare att det kan finnas sakliga skäl för särbehandling. Detta accentuerades av dekanen under mötet den 6 september då han berättade att fler på institutionen också ställts inför fast arbetstid. Det är dock inte den enda sanktion som undertecknad utsatts för och arbetsgivaren ska kunna visa på sakliga skäl för att motivera en sådan särbehandling, vilket också fackombudsman Caroline Hövik framhöll under mötet kring utredningen. När både undertecknad och Hövik ställde frågan om skälen till särbehandlingen ville varken HR-chefen eller dekanen besvara frågan, den senare uppgav att vi ”tycker olika”. I det 68-sidiga skriftliga underlaget som utredningsgruppen tagit del av dementerar undertecknad de tre skäl som lades fram på mötet den 15 maj; här visas utifrån tydlig korrespondens, scheman etcetera hur man baserade de framlagda skälen på falska vittnesmål och utan att kontrollera uppgifterna lät dem lägga grund för de ogrundade repressalierna (se bilaga 1).

Ni skriver vidare i utredningen: ”Hon har fått anvisningar om att inte arbeta mer än anställningens omfattning (50%). Det innebär att arbete därutöver som hon blivit ombedd att utföra under våren 2018 av andra än studierektor och prefekt har tagits bort ur tjänsteplaneringen.”⁸ Detta är ett direkt sakfel och i den 68-sidiga rapporten visas tydligt (se s 24) hur tjänsteplaneraren tillika studierektorn Stefan Backius efterfrågar undertecknad som

⁵ Dnr C2017/941, Rektorsbeslut, s 3

⁶ Dnr C2017/941, Rektorsbeslut, s 4

⁷ Jämställdhetslag 1991:433

⁸ Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*, s 2

handledare för examensarbeten rörande totalt 95 klocktimmar inför vårterminen 2018 och att även dessa timmar togs bort.

I utredningen från personalavdelningen beskrivs av någon anledning de anställningar som undertecknad har haft sedan 2015. Undertecknad har arbetat på Karlstads universitet sedan den påbörjade doktorandanställningen 2006. Nedan följer en lista av samtliga anställningar som borde ha nämnts:

- Doktorandanställning inom ramen för projektet ”Läsa och leva”, anslag från Vetenskapsrådet, vid Karlstads universitet, 2006-10-01-2011-02-02
- Projektanställning, utredning av Lärarutbildningen, Karlstads universitet, 2011-10-01-2012
- Projektanställning, forskningssamordnare, Karlstads universitet, 2011-11-01-2012-01-31
- Timanställd adjunkt, historia (A, B, C), Karlstads universitet, HT 2010-HT 2013
- Adjunkt/universitetslektor, föreläsare på kursen Aspects of Sweden, Karlstads universitet, HT 2012-VT 2016
- Projektanställning, arkivhantering, Karlstads universitet, HT 2013
- Timanställd lektor, Kulturvetarprogrammet, Karlstads universitet, VT 2014-HT 2015
- Timanställd lektor, samhällskunskap, Karlstads universitet, VT 2014-HT 2015
- Timanställd lektor, religionsvetenskap, Karlstads universitet, VT 2014-VT 2016
- Universitetslektor (vikariat), historia och religionsvetenskap, Karlstads universitet, 2014-08-15-2017-01-31
- Föreståndare för Centrum för genusforskning, 30%, Karlstads universitet, 2017- 01-01-2017-12-31
- Universitetslektor, historia (och religionsvetenskap), Karlstads universitet, 2017-02-01-2017-12-31
- Universitetslektor, historia (idéhistoria, kulturstudier och konstvetenskap), 50%, Karlstads universitet, tillsvidare from 2017-02-01-

Noteras bör här att ni i utredningen erkänner vad den 68-sidiga rapporten också belagt, att förordnandet som föreståndare för Centrum för genusforskning var tillfälligt och att ”CGF rekryterade en universitetslektor som skulle vara föreståndare.”⁹ Detta lade dekanen under mötet återigen, liksom under mötet i maj, fram som tecken på att något oriktigt beteende förekommit och betonade att undertecknad till följd av detta inte fick fortsatt verka som föreståndare under 2018. Detta är dock en efterkonstruktion, ett sådant upplägg har aldrig nämnts eller varit aktuellt. Föreståndarskapet förlängdes vid två tillfällen utöver det ursprungliga förordnandet som gällde en period på 6 månader, liksom tidigare förklarats och belagts, och efter att prefekt Line Holth kontaktat både Ulf Mellström och undertecknad för att få dem att samordna sin verksamhet och närvaro vid CGF (se nästa sida och bilaga 1). Undertecknad avtackades med presenter och tårta av avdelningen vid årsskiftet 2017-2018 då den nyanställda lektorn Sebastian Mohr skulle överta föreståndarskapet. Dekanen är i själva

⁹ Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*, s 2

verket professor i arbetsvetenskap – vetenskapen om människan och hennes arbetsmiljö – och borde förhålla sig till det som presenterats i den utredning han själv backade upp vid mötet den 6 september.

Vidare står det i utredningen att undertecknad har informerats om att utökad anställning inte är aktuell. Prefekt Arne Larssons tidigare dokumenterade skäl till detta har varit, vilket också har belagts i den 68-sidiga rapporten, minskad efterfrågan efter bortfallet av föreståndarskapet vid CGF om 30%. Dock, som också rapporten anger (s 24 f) var efterfrågan inför både vårterminen och höstterminen mycket stor 2018, långt mer än 30% och prefekten tillfrågades även av ämnesansvarig om undertecknads möjlighet till anställning i idéhistoria. Vidare sägs i utredningsdokumentet att: ”Diskussionerna kan komma att återupptas men det förutsätter att RI är närvarande på arbetsplatsen i den utsträckning arbetsgivaren och verksamheten kräver.” Här har alltså skälet som prefekten först angav kommit att ändras, från ett som rör efterfrågan till ett som rör närvaro.

Vad arbetsgivaren sagt sig kräva tydliggjordes på mötet i maj, om än inte på vilka sakliga grunder. Vad verksamheten kräver har inte varit lika tydligt klargjort från arbetsgivarens sida. Flera av undertecknads kollegor med liknande eller identiska lektorsuppgifter arbetar i stor utsträckning på distans och behöver också förhålla sig till verksamhetens krav. När det gäller arbetets förläggning och arbetstid så bör Arbetsmiljölagen och kollektivavtalen beaktas, vi har därför skäl att återkomma till det.

I personalavdelningens utredning förekommer vidare följande uttalande: ”AL tror att proprefekten under våren gör en utredning av mertiden, och när AL under sommaren blir varse att så inte har gjorts tar han själv tag i saken”. För det första behöver man ställa sig frågande till varför prefekten skulle tro att proprefekten gjorde en sådan utredning då den senare inte ens var närvarande under det möte där detta avhandlades och redan innan mötet mellan prefekten och undertecknad i februari påkallade prefektens uppmärksamhet och ansvar i frågan (se s 18 i den 68-sidiga rapporten) och inte heller senare haft något med ärendet att göra.

För det andra förekommer här ännu ett faktafel. Prefekten tar på inga vis itu med saken under sommaren. Efter att han bett om att ett skriftligt underlag över övertimmarna skulle skickas in till personalavdelningen hamnar ärendet, då personalavdelningen remitterade ärendet till prefekten, åter på hans bord. Efter att en månad gått och inget besked getts kontaktades prefekten av undertecknad, inte bara en gång utan åtskilliga gånger (se s 18 ff och beläggande korrespondens i den 68-sidiga rapporten) under den efterföljande hösten då prefekten slutligen i december, efter att han tagit emot mail från samtliga uppdragsgivare som bekräftade att de timmar som krävdes betalt för var korrekta, tog itu med en del av övertimmarna. Det tog ett år innan en första utbetalning för 150 timmar gjordes i januari 2018, och i maj 2018 gjordes den sista utbetalningen av övertimmar efter påtryckningar från fackombud Mats Nilsson.

Vidare sägs i utredningen:

De två prefekter som är ansvariga för de verksamheter där RI varit verksam under 2017 har uttryckt missnöje med att hon allt för ofta valt att arbeta på distans. Frånvaron från arbetsplatsen har varit för hög och arbetet har blivit lidande. Detta har påtalats för RI vid ett flertal tillfällen och då situationen trots det inte blivit mer än marginellt bättre har arbetsgivaren krävt att hon från 2018-06-01 ska vara närvarande på arbetsplatsen under arbetstid och att hennes arbetstider ska vara fastställda och kommunicerade i förväg.¹⁰

Detta är anmärkningsvärt i flera avseenden, inte minst då det 68-sidiga dokumentet som utredarna haft tillgång till under utredningen: Dnr C 2018/489 *Underlag för utredning*, beskriver, förklarar och belägger det oriktiga i ovanstående citat.

Den 24/4 2017 skickade prefekt Line Holth ett mail (se bilaga 1) till både undertecknad och professor Ulf Mellström. Noteras bör här att Line Holths mail alltså skickades till två personer som utgjorde ledningen för CGF, och i vilket hon efterfrågade ett schema för koordinering så att antingen den vetenskapliga ledaren eller föreståndaren var närvarande, såväl som noteringar utanför kontoren. Ett schema upprättades och noteringar angavs. Detta nämndes aldrig av Holth igen, istället fick undertecknad, som har påtalats, ungefär två månader senare, den 27 juni, en fråga om förlängt förordnande som föreståndare på grund av att ledningen var enigt nöjd med insatsen; Ulf Mellström uttryckte också: ”Vi hoppas att det kan locka dig.” (Se Ulf Mellströms mail i bilaga 1). Nämnas kan att även dekanen nämns i denna förfrågan om fortsatt föreståndarskap.

Föreståndarskapet förlängdes i själva verket två gånger utöver det ursprungliga förordnandet till någon som prefekt Holth enligt utredningscitaten ovan skulle ha ansett inte skötte sitt arbete väl. Vidare skriver Holth i sitt mail den 24/4: ”Ni kanske kan göra nåt schema, där ni i så hög utsträckning som möjligt försöker se till att åtminstone nån av er är här. Sedan förstår ju så klart jag att detta inte alltid är möjligt.”¹¹ Frågan om närvaro behandlades som sagt aldrig igen på CGF och inte i något sammanhang heller att undertecknad inte skulle ha fullgjort sina uppgifter. Nämnas kan här också att undertecknad fortfarande har god kontakt med Ulf Mellström och att han har väckt frågan om ett nytt forskningssamarbete med undertecknad. Även detta vore mycket underligt om undertecknad misskött sin verksamhet på forskningscentret CGF.

När det gäller prefekt Arne Larsson är situationen inte densamma. Prefekt Holth var införstådd med de premisser som angavs av undertecknad vid förordnandet till föreståndare och en dialog fanns inledningsvis kring hur arbetet kunde skötas. Dnr C 2018/489 *Underlag för utredning* visar att försök flera gånger gjordes för att få till en diskussion om arbetsförhållanden med prefekt Arne Larsson men att prefekten antingen helt nonchalerade frågan eller direkt beordrade och sanktionerade arbetstiden och dess förläggning utan samråd.

¹⁰ Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*, s 3

¹¹ Se mail i Bilaga 1

Efter att prefekten i december 2017 hade frågat flera av undertecknads kollegor om hur arbete utförts gavs bara beröm konstaterade han själv. Detta reagerade även fackombudsman Hövik på under mötet den 6 september; hur kan en chef gå runt bland sina anställda och företa ogrundade förfrågningar kring en annan anställds, en kollegas, arbete? Inte heller denna fråga besvarades av de närvarande.

Att prefekten skulle ha påtalat för undertecknad vid flertalet tillfällen att frånvaron varit för hög och att arbetet på grund av detta blivit lidande kan inte ens närmelsevis beskriva vad Arne Larsson gett uttryck för. Under en lång tid nonchalerade han viktiga arbetsmiljöfrågor från en anställd, och när dessa inte längre gick att ignorera gick det bristande engagemanget över i, inte ett utredande och deltagande samtal med försök till förståelse och problemlösning, utan i rena konfliktfyllda sammanstötningar i en hotfull ton där åtgärder och sanktioner pålades den anställda utan att några som helst sakliga skäl presenterades.

Hela utredningen utgör tyvärr även en förlängning av detta förfarande. Här nämns att undertecknad behandlas på ett visst sätt på grund av att frånvaron ”har varit för hög och arbetet har blivit lidande” och ”RIs frånvaro på arbetsplatsen har medfört problem för verksamhet, tillgänglighet och arbetsmiljö och därför har prefekten valt att inte tillåta arbete på distans.” Utredarna skriver också att i det här ”fallet visar utredningen att de beslut som har tagits inte har stämt överens med arbetstagarens önskemål men att dessa beslut varken kan anses vara trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering.” Frågorna kvarstår dock: På vilket sätt visar denna utredning att arbetsgivaren inte utsatt undertecknad för repressalier och kränkande särbehandling? I vilka avseenden har undertecknads arbete med frihet under ansvar gjort att arbetet blivit lidande och orsakat problem för verksamhet, tillgänglighet och arbetsmiljö? Och här blir följdfrågan också vad i undertecknads sätt att sköta sitt arbete som andra med liknande uppgifter inte har eller har gjort?

Prefekt Arne Larsson 0:ade exempelvis i samtal med fackombudsman Mats Nilsson undertecknads mötesnärvaro, vilket dock kunde bevisas via mötesprotokoll vara rena falsarier (s 40 i Dnr C 2018/489 *Underlag för utredning*). Vid mötet den 15 maj presenterades redan nämnda tre skäl eller exempel på hur undertecknad misskött sitt arbete, även dessa kunde beläggas vara osanna och uppsåtligt förtalande.

1.2 Utredningsförfarandet

Den 31 januari 2018 kontaktades fackombud Mats Nilsson av undertecknad, och även skyddsombudet Anders Johansson kopplades in på ärendet. I ett möte med skyddsombudet den 20 februari diskuterades behovet av en utredning, någon sådan kom då dock inte till stånd. Den 10 april diskuterades åter utredningsbehovet av fackombudet och skyddsombudet och den 12 april fick undertecknad ett mail om att en sådan skulle inledas genom ett möte den 16 april med utredare, HR-strateg, Anki Nordmarker. Nordmarker konstaterade att situationen var allvarlig och det fastställdes under detta möte att dekanen skulle underrättas. Den 27 april,

då inget besked hade lämnats om mötet med dekanen kontaktade undertecknad skyddsombudet som inte svarade. Den 2 maj kontaktades skyddsombudet på nytt som då meddelade att han och Nordmarker hade träffat dekanen men att han inte hade uppdaterats om hur ärendet hade utvecklats.

Den 7 maj kallades undertecknad till ett arbetsrättsligt möte den 15 maj. Den 14 maj träffade undertecknad dekan Patrik Larsson, HR-specialist Cecilia Bladh och skyddsombud Anders Johansson under närmare 2 timmar där dekanen informerades om de trakasserier som inträffat och gavs argument för olämpligheten i att prefekten fått kalla till ett straffmöte under rådande omständigheter. Dekanen insisterade på att mötet med prefekten skulle hållas följande dag. Under mötet den 14 maj framkom att ingen utredning hade inletts.

Den 15 maj avlöpte det arbetsrättsliga möte där dekanen och prefekten införde administrativa sanktioner som ett direkt resultat av den information som Anki Nordmarker och Anders Johansson delgett dekanen. Den senare informerades vid detta tillfälle om att en kartläggning skulle göras.

Den 25 maj kontaktade undertecknad fackombudet, skyddsombudet och Anki Nordmarker för att få veta vad som hade hänt med den så kallade kartläggningen. Anders Johansson besvarade mailet och berättade att ingen hade hört något. Samma dag informerades Sacos centralkontor och en kontakt etableras med fackombudsman Caroline Hövik.

Några timmar senare den 25 maj blev undertecknad kontaktad av HR-strateg Katarina Lindström som ville boka ett möte för att hon skulle kunna företa en kartläggning. Ett möte bokades till den 30 maj. Under mötet med Katarina Lindström och Cecilia Bladh framkom att Anki Nordmarker hade av sagt sig utredningsansvaret och att undertecknad sannolikt skulle komma att bli besviken över kartläggningsresultatet. Det senare är en verkligt oroande utgångspunkt, då det antyder att kartläggningens resultat redan hade fastställts.

Efter många misslyckade försök att få stöd och hjälp av arbetsgivaren kontaktades som nämnts rektorn den 14 juni med det 68 sidor långa underlaget Dnr C 2018/489 *Underlag för utredning*. Den 21 juni återkom HR-chef Ingrid Ganrot med information om att HR-avdelningen hade påbörjat en utredning och att ett färdigställande skulle ske i augusti. I augusti kontaktades Lindström med en önskan om att få del av den färdiga utredningen, en begäran som avslogs. Den 6 september presenterades den utredning som ligger till grund för denna replik.

1.2.1 Kommentarer till utredningsförfarandet och dess resultat

I AFS 1993:17: Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om åtgärder mot kränkande särbehandling i arbetslivet, anges rutiner för hur ärenden av detta slag ska skötas. Följande sägs:

4 § I verksamheten skall finnas rutiner för att på ett tidigt stadium fånga upp signaler om och åtgärda sådana otillfredsställande arbetsförhållanden, problem i arbetets organisation eller missförhållanden i samarbetet, vilka kan ge grund för kränkande särbehandling.

5 § Om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp. Därvid skall särskilt utredas om orsakerna till brister i samarbetet står att finna i arbetets organisation.

6 § Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd. Arbetsgivaren skall ha särskilda rutiner för detta.¹²

Enligt officialprincipen har myndigheter skyldighet att utreda ett ärende grundligt och opartiskt.¹³ Rutinerna finns, dessa hänvisas också till i utredningen, vad som dock måste beskrivas i densamma är hur och i vilken utsträckning dessa har följts. På ett tidigt stadium sägs det ovan i AFS, ska signaler fångas upp, ”om tecken på kränkande särbehandling visar sig skall motverkande åtgärder snarast vidtas och följas upp.” Beskrivningen ovan av utredningsförfarandet visar att dessa rutiner inte följts och att det var först i samband med kontakten med rektor som en utredning överhuvudtaget inleddes. Minst lika allvarligt är det som omskrivs i 6 § i AFS 1993:17: ”Arbetstagare som utsatts för kränkande särbehandling skall snabbt få hjälp eller stöd.” Något stöd eller någon hjälp har inte presenterats annat än i form av tre anonyma samtal med företagshälsovården och i utredningen har även stöd av HR lagts till. Vid mötet den 6 september framhöll också dekanen att undertecknad och prefekten inte borde träffas på tu man hand, utan att möten bör drivas av en tredje part, vilket i sig är ett tydligt erkännande av ett problem som inte lyfts fram i utredningen.

I AFS 1993:17 nämns också flera av de problem som undertecknad berört i sin rapport och sökt påkalla prefektens uppmärksamhet kring:

Bakgrunden till kränkande särbehandling kan till exempel vara brister i organisationen av arbetet, det interna informationssystemet eller i ledningen av arbetet, för hög eller för låg arbetsbelastning eller kravnivå, brister i arbetsgivarens personalpolitik eller hållning till eller bemötande av de anställda.

Olösta och långvariga organisatoriska problem orsakar stark och negativ psykisk belastning i arbetsgrupper. Stresstoleransen i gruppen minskar och kan orsaka "syndabockstänkande" samt utlösa utstötningshandlingar mot enskilda arbetstagare.

Att orsaker till problemen bör sökas i förhållanden på arbetsstället framstår särskilt tydligt där flera personer under en längre tid stötts ut en efter en genom kränkande särbehandling av olika slag.¹⁴

¹² AFS 1993:17

¹³ Strömberg, H. & Lundell, B., *Allmän förvaltningsrätt*. 2014, s 183

¹⁴ AFS 1993:17, s 4

Vidare ges flera exempel på kränkande särbehandling i AFS 1993:17, varav många återkommer och är väl beskrivna och underbyggda i Dnr C 2018/ 489 *Underlag för utredning*:

- - förtal eller nedsvärtningar av en arbetstagare eller dennes familj,
- - medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan,
- - medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande,
- - uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligeringar av arbetstagaren,
- - förföljelse i olika former, hot och skapande av rädsla, förnedringar t.ex. sexuella trakasserier,
- - medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet etc.),
- - kontroll av arbetstagaren utan dennes vetskap och med skadande syfte,
- - kränkande s.k. "administrativa straffsanktioner" som plötsligt riktas mot enskild arbetstagare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktionerna kan utgöras av t.ex. omotiverat fråntagande av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvåranden vid behandling av ansökningar om utbildning, ledigheter o.dyl.¹⁵

Flera av dessa särbehandlingar har undertecknad under en lång tid utsatts för. Utredarna väljer dock att bortse från detta genom att man utesluter de lagstadgade diskrimineringsgrunderna exempelvis kön från diskussionen. Vidare är det anmärkningsvärt att då undertecknad anmält förekomst av diskriminering och trakasserier så har som nämnts de tydligaste formerna av systematiska kränkningar och mobbning i form av direkta repressalier ignorerats.

Hela detta ärende har tagit lång tid, dess utredning är skev och fokuserar som synes ensidigt på den ena parten, arbetsgivaren och dennes rättigheter men inte skyldigheter mot en enskild arbetstagare. Detta trots att forskningen visar att trakasserier av detta slag vanligen drabbar arbetstagare av det kvinnliga könet och att det ofta kan utgöra en form av maktmissbruk från arbetsgivares eller överordnades sida. Och att en bedömning ska göras utifrån den drabbades synvinkel.¹⁶ Det åligger även arbetsgivare en så kallad informationsskyldighet vilken innebär att båda parter kontinuerligt skall informeras om vilka åtgärder som vidtas, men som visats av redogörelsen kring utredningsförfarandet har det flera gånger rått stora brister gällande återkoppling.¹⁷ Vidare blev undertecknad av dekanen, ombedd vid utredningsmötet den 6 september att inte vidare sprida Dnr C 2018/489 *Underlag för utredning*, ett underlag som har diarieförts, är en offentlig handling och beskriver och belägger faktiska händelser och situationer som inträffat.

I det åtgärdsprogram som ni hänvisar till och som redan nämnts, framkommer flera betydelsefulla förhållningssätt i samband med att ett ärende av detta slag uppmärksammas,

¹⁵ AFS 1993:17, s 6

¹⁶ Se Göransson, H.G. & Del Sante, N., *Diskrimineringslagen: en lärobok*. 2018

¹⁷ Göransson, H.G. & Karlsson, A., *Diskrimineringslagarna*. 2007, s 62 ff

däribland att: ”agera skyndsamt” och ”ha en objektiv och problemlösande hållning”.¹⁸ Inget av dessa förfaranden har praktiserats gällande detta ärende. Förutom bristerna med att koppla in en opartisk utredare så har inte heller en expert på frågor som rör kränkande särbehandling, diskriminering och trakasserier konsulterats. Följande sägs i AFS 2015:4, Organisatorisk och social arbetsmiljö:

Ett undermåligt utredningsförfarande när det gäller kränkande särbehandling kan vara skadligt både ur arbetsmiljö- och hälsosynpunkt. Den som genomför en utredning bör därför ha tillräcklig kompetens, möjlighet att agera opartiskt och ha de berördas förtroende.¹⁹

2. Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen AML och regeringens Arbetsmiljöförordning bildar grund för Arbetsmiljöverkets föreskrifter som uppvisar mer detaljerade krav och skyldigheter gällande arbetsmiljön. Arbetsmiljölagens ändamål är enligt kapitel 1, 1 § ”att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.”²⁰ till AML bifogas följande kommentar: ”Lagen tar således inte bara sikte på att förebygga olycksfall och ohälsa i arbetet utan också på arbetets innehåll. Strävan är att arbetsmiljön ska ge ett positivt utbyte i form av ett rikt arbetsinnehåll, arbetstillfredsställelse, gemenskap och personlig utveckling.”²¹

I utredningen skrivs följande:

Att uppmana en anställd att utföra sina arbetsuppgifter på arbetsplatsen och under i förväg uppgjorda arbetstider, att beordra eller neka övertid/mertid samt att fatta beslut om utökad anställning är arbetsgivarbeslut. I det här fallet visar utredningen att de beslut som har tagits inte har stämt överens med arbetstagarens önskemål men att dessa beslut varken kan anses vara trakasserier, kränkande särbehandling eller diskriminering.²²

Vad som ovanstående inte redogör för är i vilken kontext arbetsgivaren har uppmanat och beordrat arbetstagaren, vilket självfallet har betydelse. Undertecknad kontaktade prefekten vid upprepade tillfällen under en lång period för att uppmärksamma prefekten på ett problem och få till ett anpassat arbetsförhållande, en önskan som helt nonchalerades.

Lagtexten i kapitel 2, Arbetsmiljöns beskaffenhet säger i 1 §:

Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

¹⁸ Dnr C2017/941, Rektorsbeslut, s 6

¹⁹ AFS 2015:4, s 12

²⁰ *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, s 6

²¹ *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, s 10

²² Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*, s 3

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstid beaktas. Starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

Det skall vidare eftersträvas att arbetsförhållandena ger möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling liksom till självbestämmande och yrkesmässigt ansvar.²³

Riksdagen har här tydligt angett den lagram som ska gälla på arbetsplatser. Än mer förtydligande är Arbetsmiljöverkets föreskrifter. I lagtexten anges att bedömningen måste ta hänsyn till att människor är olika och kan reagera olika på de arbetsmiljöer de arbetar i. I undersökningen redogörs för att arbetstagare behandlas olika gällande kravet på närvaro beroende på a) dennes arbetsuppgifter och b) arbetstagarens sätt att sköta det förtroende det innebär att arbeta på distans. Som tidigare nämnts har flertalet kollegor i egenskap av lärare liknande uppgifter och i vilket avseende undertecknad inte skulle ha skött sitt arbete, d.v.s. förtroendet, har inte kunnat klarläggas. Undertecknads behov och önsknings har varken av prefekten eller övriga berörda i detta ärende hörsammats. Ändå är en helhetssyn på arbetsmiljön och arbetstagarens upplevelse av sitt arbete centrala förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö.²⁴

Undertecknad har i 12 år utfört sitt arbete på samma sätt med frihet under ansvar, med goda vitsord från såväl kollegor, studenter som tidigare chefer och med många olika förordnanden i bagaget. Nedan presenteras några exempel på studenter som gett uttryck för sin syn på undertecknad.

Om handledning under Regl12



Mathilda Skoog <mathildaskoog@yahoo.se>

I går, 11:57

Ramona Ivener

Svara | v

Hej Ramona,

Jag har idag sett mitt inrapporterade betyg och ville bara skriva några rader till dig. Jag känner mig enormt tacksam över din handledning, jag har under mina två uppsatser som jag skrivit tidigare inte varit i närheten av att uppleva en sån bra, givande och professionell handledare. Ett jättestort tack, jag hoppas att jag får dig som handledare igen till C-uppsaten i höst.

Trevlig sommar!

Med vänlig hälsning,

Mathilda Skoogh

²³ Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018, s 14

²⁴ Prop. 1976/77:149 s. 220 f

Från ERLANDSSON, ANDRÉ 09.02.2016 19:51
Till Ramona Ivener

Hej Ramona!

Jag hoppas att du mår bättre efter din förkylning.

Det blev ett VG till slut, vilket du kanske vet. Jag ville ändå berätta det för dig och tacka för all din tid och hjälp, det hade inte varit möjligt utan dig. Du har väckt min skrivarlust till liv igen, fått mig att fundera och utveckla så många olika sidor av mig själv, inte endast kopplat till uppsatsen. Jag kan inte med ord beskriva hur mycket dina ord, tankar och tiden du lagt ner har betytt för mig, det är djupt och genuint uppskattat! I glädje, framgång, sorg och uppgivenhet har du hjälpt mig framåt.

Om jag någon gång tar steget mot högre studier så hoppas jag innerligt att du återigen vill vara min handledare, av alla på universitetet jag stött på finns det ingen jag ser upp till som dig.

Tusen tack Ramona, jag hoppas att vi snart springer på varandra i korridorerna eller i stadens myller.

André



Ann-sophie Nowak <annsophie.nowak@gmail.com>

må 09-10, 09:34

Ramona Ivener ✓

↩ Svara | v

Hej Ramona!

Åh jag förstår.

Tusen tack för din feedback, råd och tips under åren. Men framförallt stort tack för ditt fantastiska tålamod med mig under arbetet med min C-uppsats!

Mvh

Ann-Sophie Nowak

...

Det som inträffade när undertecknad upprepade sina förfrågningar kring övertimmar och förhoppningar om en mer ordnad arbetssituation visar det 68-sidiga underlaget. Prefekten började då att utsätta undertecknad för diverse straffåtgärder som processivt ökade och eskalerade under våren 2018, trots att hans egen undersökning bland undertecknads kollegor bara gav upphov till beröm i december 2017. Det vill säga, prefekten kunde på inget sätt visa att undertecknads sätt att sköta sitt arbete hade resulterat i några som helst problem.

Vad utredarna här hade behövt göra, är att steg för steg skala av händelsekedjan och utröna i vilken ordning förloppet skett och hur det har stegrats. Och hur tyvärr hela ärendet sköts på ett sådant sätt att Arbetsmiljölagen inte har uppmärksamats och därmed direkt riskerat undertecknads välmående och psykiska hälsa.

I kommentaren till lagtexten, AML sägs vidare:

Psykiska och sociala förutsättningar i arbetet ska beaktas. Enformighet, stress och isolering i arbetet ska undvikas genom att arbetsförhållandena anpassas till människorna. Samma sak gäller även frågor som välbefinnande och trivsel i arbetet. Målet är att arbetet ska kunna upplevas som en meningsfylld och berikande del av tillvaron.

De anställdas möjligheter att arbeta självständigt och ta ett yrkesmässigt ansvar kan ha stor betydelse för arbetstillfredsställelsen. Självständighet och ansvar i arbetet ger också förutsättningar för att alla anställda ska kunna delta aktivt i arbetsmiljöarbetet. I lagen föreskrivs därför att arbetstagarna ska få möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation i arbetet.²⁵

I kapitel 3 Allmänna skyldigheter säger lagtexten i 2§:

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.²⁶

Lagtexten formulerar kraven mot arbetsgivaren på ett direkt och undantagslöst sätt. Som också nämnts är det den drabbades upplevelser av en situation som bör påverka händelsekedjan. Det finns ingen som undertecknad kommit i kontakt med i samband med detta ärende sedan januari 2018 som inte ställt sig frågande till hur undertecknad mår. Och varför skulle undertecknad må dåligt? Även fackombudsman Hövik uttryckte sin oro för undertecknads välmående på mötet den 6 september. Hon menade att utredningen på inga vis presenterat någon lösning på problemet och att man riskerade att inom kort sitta på ett nytt möte gällande rehabilitering om ärendet fortsatte att skötas på samma sätt.

Personer som drabbas av mobbning på arbetsplatsen kan påverkas negativt på olika sätt, men de påverkas. I Nederländerna utfördes en studie för att undersöka mentala och fysiska hälsoproblem som kan uppstå av mobbning på arbetsplatsen och hur de utsatta hanterar detta. 361 personer deltog och studien visade att de mobbade hade mer hälsoproblem, oftare mådde dåligt och var frånvarande från jobbet.²⁷ Att utsättas för kränkningar, trakasserier och mobbning på sin arbetsplats ökar alltså risken för frånvaro.

Vidare finns det forskning som belyser varför någon blir utsatt för mobbning. En vanligt förekommande teori kallas för "whistleblowing" och innebär att en anställd ifrågasätter handlingar av sina kollegor, chefer, ledningen eller organisationen; whistleblowing har överväldigande negativa effekter på arbetsrelationerna, och en av dessa negativa effekter är

²⁵ Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018, s 20

²⁶ Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018, s 24

²⁷ Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T. & Pouwelse, M., "Coping with bullying at work and health related problems." I: *International Journal of Stress Management*, 19(3), 175-197, 2012

att den som blåser i visselpipan kan bli mobbad eller utfrys, få sänkt självförtroende och en känsla av minskad samhörighet med kollegorna på arbetsplatsen.²⁸

Den utveckling som det här ärendet har tagit har bara lett till att undertecknad mått gradvis sämre och sämre över den behandling som arbetsgivaren antingen direkt beordrat eller sanktionerat. Om brister i något avseende hade uppmärksamats hos undertecknad så hade det inte varit anmärkningsvärt på grund av de stora arbetsbördor undertecknad under många år har haft och att alla försök som gjorts till att få till en bra arbetssituation under en lång tid nonchalerats av arbetsgivaren. Dock har inga brister kunnat påvisas.

Skulle däremot andra anställda på Karlstads universitet, som i detta ärende berörts och uppenbarligen inte alltid agerat enligt de protokoll och förordningar som finns, placeras under lupp, så skulle många straffkommenderingar behöva delas ut. Man måste här ställa sig frågan varför det är undertecknad som står granskad och straffad när så många, däribland prefekten inte skött sina uppgifter som sig bör; återigen är frågan varför undertecknad särbehandlas och varför ingen reagerar. Varför försöker man skuldbelägga en redan utsatt människa och kollega istället för att gå till botten med det system som hotar att i framtiden drabba nästa person som vågar säga ifrån när hen blir orätt behandlad?

3. Diskussion

Denna replik utgör ett svar från undertecknad – en genusforskare, universitetslärare, diskriminerad och särbehandlad anställd men också en medarbetare. Undertecknad har gjort en översyn av den utredning som presenterades på mötet den 6 september: Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*, de många sakfel och vagheter den innehåller men inte minst observerat dess ensidighet, bristen på objektivitet, transparens och argumentation och delar inte utredarnas bedömning.

Utredarna anger att grunden till att undertecknad utsatts för repressalier är frånvaro och att denna medfört problem för verksamhet, tillgänglighet och arbetsmiljö men varken utredarna, dekanen eller prefekten har kunnat redogöra för ett enda sakligt skäl där så är fallet, vilket är ett lagstadgat krav. På mötet den 6 september 2018 ville man inte ens besvara frågan och i den skriftliga utredningen presenteras inga belägg eller argument som styrker detta. Att påstå att det förhåller sig på ett visst sätt utan att belägga är något som skulle underkänna våra studenter vid examination och betygsättning.

I vilka avseenden har undertecknads arbete med frihet under ansvar gjort att arbetet blivit lidande och orsakat problem för verksamhet, tillgänglighet och arbetsmiljö? Undertecknad har utfört sitt arbete på samma vis under 12 år, utträttat sina uppgifter med samma noggrannhet och dedikation som vid utformandet av de skriftliga underlag som presenterats i detta ärende och är på inga vis ensam om att förlägga delar av sitt arbete på distans. Prefekten angav själv i

²⁸ Se Svensson, L., *Mobbning i arbete. Arbetsorganisationens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*. 2010 och Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T. & Pouwelse, M., 2012

december 2017 att ingen kritik fanns att rikta mot undertecknad. Prefekten har således efter den företagna förfrågan om undertecknads utförda arbete där undertecknad bara fick beröm av kollegorna fabulerat olika misskötselsscenarion som skulle tyda på inkompetens eller olämplig frånvaro och stipulerat flertalet sanktioner och repressalier; dessa är frammanade av trakasseriprocessen och är ett sätt för prefekten att göra sig själv oskyldig till kränkning.

Repressalier av detta slag är ett lagbrott mot Jämställdhetslagen (1991:433, 22 §) och trakasserier handlar ytterst om ett maktbeteende. Kanske visste inte prefekten själv hur han skulle komma att reagera på att bli ifrågasatt av en yngre kvinnlig kollega och då chef för CGF eller hur han skulle tackla att han underlåtit att ta itu med de arbetsmiljöfrågor som undertecknad upprepade gånger upplyste honom om. Oavsett hur det började så vet en människa när denne går över gränsen och det har prefekten upprepade gånger gjort.

På universitetets chefer vilar ansvaret för en god arbetsmiljö (och studiemiljö) och ansvaret att lyssna och ta underställdas upplevelser på allvar och att stötta den utsatta. Då prefekt Arne Larsson uppvisat tydliga brister i detta borde dekanen, som dessutom som nämnts är professor i arbetsvetenskap, opartiskt reagerat, visat en önskan om att förstå det inträffade och inte mindre verkat för att kalla in oberoende granskare med expertis i de frågor som berörs. Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering* liknar i stor utsträckning en partsinlägga och en på inga vis oberoende granskning av de händelser som inträffat och den kritik som undertecknad riktat mot prefekt Arne Larsson.

Frågan en opartisk utredare borde utgå ifrån är logik – hur ser det underlag ut som presenterats? Finns det någon sanningshalt i det som undertecknad sagt eller skrivit? Vilka motiv skulle undertecknad ha till motsatsen, det vill säga att presentera osanningar? Har undertecknad en historik av samarbetssvårigheter, klagomål och konflikter? Varför utsätts undertecknad för repressalier och hur, när och i vilket sammanhang har dessa sanktionerats? Hur vanligt förekommande är de repressalier av olika slag som undertecknad tilldelats det senaste året och står straffen i paritet med de skäl/den misskötsel som undertecknad sägs vara skyldig till och har de eller den belagts, i så fall hur (för det ska kunna göras)? Varför utsätts undertecknad upprepade gånger för lögn och förtal och varför väljer utredarna själva att påstå istället för att presentera argument för sitt ställningstagande?

Utredarna hade steg för steg behövt gå igenom händelseförloppet för att kunna urskilja att prefektens repressalier utgör straff och försök att eliminera ett för honom reellt hot. Någon utredning i egentlig mening som inbegriper kontexten har dock inte gjorts. Den linje som ni istället presenterat är följande: a) Om undertecknad av prefekten anses vara en arbetstagare som aldrig är på arbetsplatsen, inte gör sitt arbete och det lilla hon uträttat är dåligt skött så b) måste hon straffas. En grundlig utredning hade visat att detta är ett rent falsarium och hade utredningen istället fokuserat varje enskild händelse, när, hur och var den inträffat så råder inga rimliga tvivel om att respektive händelse föranlett att prefekten utsatt undertecknad för direkta repressalier.

3.1 Slutord

Undertecknad är djupt oroad över hur detta ärende överlag hanterats; oviljan att agera skyndsamt, adekvat och opartiskt utreda och stötta den utsatte, och vidare bristen på kunskap om kön och makt. Här har ett allvarligt ärende avfärdats utan att man tittat närmare på det, inte vill svara på frågor – varken utredarna eller dekanen – och därmed visat att man helt missat de bakomliggande faktorerna. Det krävs i själva verket ofta djupare kunskap om de strukturer som ligger bakom hur olika maktordningar samspelar i en diskrimineringssituation. Det är centralt att försöka förstå hur olika kategorier som klass, ålder, etnicitet, sexualitet och genus skapas, förhåller sig till och utmanar varandra. Och vad det i sin tur kan betyda för enskilda och grupper och för samhället i stort.

Den behandling undertecknad utsatts för av prefekten men också senare av utredarna och dekanen är på inga vis ett lämpligt förfarande. Under mötet den 6 september uttryckte HR-chef Ingrid Ganrot att hade utgången varit en annan d.v.s. att man hade erkänt att undertecknad utsatts för kränkande särbehandling, mer specifikt trakasserier och diskriminering, så hade det inte gjort någon skillnad – resultatet hade varit detsamma. Detta uttalande är ett tydligt tecken på att utredarna inte har någon förståelse för situationen. För den som utsatts för en sådan här behandling är det i själva verket en ytterligare kränkning att utredarna väljer att avfärda och avsluta ärendet. En utredning måste av förklarliga skäl vara som nämnts transparent, fokusera på att diskrimineringslagar och arbetsmiljölagar följs och utgå från att offret talar sanning; annars sviker man offret, organisationen får stora kostnader när trakasserier förekommer och förövare får inte hjälp att förändra sitt beteende.

Juristen och forskaren Lena Svenaeus skriver följande i ett debattinlägg i *Sydsvenskan*:

Den tystnadskultur som råder vilar på att människor är övertygade om att en anmälan ofta blir en bumerang som slår mot den som anmäler. Kraften i det motstånd som finns mot att behandla kvinnor jämlikt och respektfullt på arbetsplatserna ska inte underskattas. Rättssociologisk forskning visar att lagregler som tillkommit för att råda bot på strukturella missförhållanden måste backas upp av effektiv tillsyn och verk samma sanktioner. Saknas uppbackning normaliseras missförhållandena. Tänk vägtrafik och nolltolerans. Hur skulle situationen se ut utan övervakning av trafikregler och utan vägunderhåll?²⁹

Det finns mängder av forskning som visar hur män och kvinnor behandlas olika inom akademien och eftersom diskrimineringen genomsyrar systemet så ackumuleras ett manligt övertag som får dramatiska konsekvenser efter hand.³⁰ Detta ärende belyser att nolltolerans mot diskriminering är en vision, inte en realitet och som därför kräver hårt arbete,

²⁹ Svenaeus, L., "Vad kan förhindra att det uppstår en backlash efter #metoo?" *Sydsvenskan*. 2017-12-11. <https://www.sydsvenskan.se/2017-12-11/vad-kan-forhindra-att-det-uppstar-en-backlash-efter-metoo> (Hämtad: 2018-09-14)

³⁰ Uddén, J., "Metoo, makten och de kvinnliga professorerna." *Curie*. 2017-12-12. <https://www.tidningencurie.se/debatt/metoo-makten-och-de-kvinnliga-professorerna/> (Hämtad: 2018-09-15)

engagemang och inte minst prioritering. Och ett åtgärdsprogram med riktlinjer finns för hur dylika ärenden ska skötas men är dessvärre otillräckligt. Utredningen visar att riktlinjerna bör ses över i förhållande till implementering i faktiska situationer. Det måste vidare finnas ett förebyggande arbete som gör det möjligt att utan risk för repressalier påtala trakasserier. Det är oerhört viktigt att universitetet står för kritisk reflektion och handlingskraft, går i bräschen för en hållbar och mer jämlik värld och uttrycker en stark röst vid frågor om likabehandling och trakasserier, tar dem på högsta allvar och säger ifrån så att utsatta kvinnor och män inte tystas.

Undertecknad hänvisar till att utredningen inte presenterat några som helst sakliga skäl för denna behandling och förordar att repressalierna upphäves och särbehandlingen upphör tills dess att motsatsen bevisats och att undertecknad ges samma rättigheter som sina kollegor, d.v.s. att arbete med frihet under ansvar återinförs. Anledningarna till detta är flera: a) utredningen har inte visat på några sakliga skäl till varför undertecknad ska särbehandlas och utsättas för repressalier och ogrundad bestraffning utgör ett arbetsmiljölagbrott, b) den särbehandling undertecknad utsatts för utgör en verklig risk för psykisk ohälsa och utfaller med stor sannolikhet i sjukskrivning och rehabilitering och c) det finns en substantiell bevekelsegrund till arbete med frihet under ansvar för forskare och lärare; fast arbetstid försvårar arbetet genom att omöjliggöra att vissa uppgifter görs i tid eller i en viss ordningsföljd samt hindrar student- och kollegiala kontakter utanför den fastställda arbetstiden med missnöje och konflikter som följd.

Med hänvisning till arbetsmiljölagen och undertecknads psykiska hälsa finns det inga anledningar till att särbehandla undertecknad, istället bör undertecknad tillfrågas om och på vilka sätt arbetssituationen kan förbättras. Undertecknads sista ord och önskan är att man tar detta ärende på allvar, gör en lagstadgad, opartisk och uppriktig bedömning av hur samtliga inblandade agerat för att säkerställa att ingen annan någonsin ska behöva gå igenom samma sak.

Referenser

Litteratur och tidskrifter

- Dehue, F., Bolman, C., Völlink, T. & Pouwelse, M., "Coping with bullying at work and health related problems." I: *International Journal of Stress Management*, 19(3), 175-197, 2012
- Göransson, H.G. & Karlsson, A., *Diskrimineringslagarna*. 2007
- Göransson, H.G. & Del Sante, N., *Diskrimineringslagen: en lärobok*. 2018
- Strömberg, H. & Lundell, B., *Allmän förvaltningsrätt*. 2014
- Svensson, L., *Mobbning i arbete. Arbetsorganisationens inverkan på handlingsutrymmet och mobbningsprocessen*. 2010
- Tägtström, M. (red.), *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Arbetsmiljöverket, 2018

Opublicerat material

- AFS 1993:17
- AFS 2015:4
- Dnr C 2017/941, *Rektorsbeslut*
- Dnr C 2018/489, *Underlag för utredning*
- Dnr C 2018/489, *Utredning angående anmälan om kränkande särbehandling och diskriminering*
- Jämställdhetslag 1991:433
- Lokalt arbetstidsavtal för lärare vid Karlstads universitet. Avtal 2013-11-29, Karlstads universitet
- Prop. 1976/77:149

Elektroniskt material

- Svenaesus, L., "Vad kan förhindra att det uppstår en backlash efter #metoo?" *Sydsvenskan*. 2017-12-11. <https://www.sydsvenskan.se/2017-12-11/vad-kan-forhindra-att-det-uppstar-en-backlash-efter-metoo> (Hämtad: 2018-09-14)
- Uddén, J., "Metoo, makten och de kvinnliga professorerna." *Curie*. 2017-12-12. <https://www.tidningencurie.se/debatt/metoo-makten-och-de-kvinnliga-professorerna/> (Hämtad: 2018-09-15)

Bilagor

Bilaga 1 – Arbetsgivarens tillitsbrist – tre exempel

Under mötet den 15 maj 2018 presenterade dekanen tre exempel som enligt arbetsgivaren ”visat att det inte fungerat”. Här ska samtliga av dessa redovisas och istället visa att arbetsgivaren presenterat tre förvanskade exempel med ringa trovärdighet i syftet att förtala mig.

De tre exempel som lades fram var följande:

Exempel 1 – Prefekt Line Holth hade pratat med mig om min bristande närvaro och ingen större förbättring skedde efter samtalet. Det angavs som anledningen till att jag inte fick en förlängning av förordnandet som föreståndare för CGF våren 2018

Exempel 2 – Kollegor till mig hade kontaktat prefekten i ärendet att de sökt mig men att jag inte varit närvarande

Exempel 3 – Jag hade sjukanmält mig i samband med en planerad föreläsning i religion 13/2 2018. Jag sägs ha skickat föreläsningssanteckningar på föreläsningdagen (13/2) till Katarina Plank (ämnesansvarig i religion) vilket skulle tyda på att ingen förberedelse gjorts och det underlag jag sände sägs ej ha korrelerat med kursmålen

Exempel 1

Något samtal mellan mig och prefekt Line Holth där Holth ifrågasatte min närvaro har aldrig ägt rum, däremot skickade Holth den 24/4 2017 mailet nedan till både mig och Ulf Mellström. Noteras bör att Line Holths mail alltså skickades till två personer som utgjorde ledningen för CGF, och i vilket hon efterfrågade ett schema så att antingen den vetenskapliga ledaren eller föreståndaren var närvarande, såväl som noteringar utanför deras kontor.



Line Holth <line.holth@kau.se>

må 2017-04-24, 14:25

Ramona Ivener; 'Ulf Mellström' <ulfmells@kau.se> ✉

↩ Svara | ▼

Hej Ramona och Ulf,

Jag kommer inte kunna närvara vid ämnesmötet, men har några frågor jag tycker ni bör lyfta (vilket ni kanske redan tänkt, jag har inte just nu dagordningen framför mig).

Hur går det med arbetet med ny representant i styrelsen? Har förstått att Ann-Christine nu snart lämnar.

Genus har fått en ny studierektor, Karin Lundkvist. Detta har jag skickat ut information om på ämnet, men inte fått någon feedback på. Det är nu så klart viktigt att ni kontaktar henne, så hon får nån möjlighet att bli insatt i undervisning och kursplanering, men också att ni skapar en god relation till henne så hon känner sig som en 'del av' genusvetenskap och kan göra så gott arbete som möjligt. Hon bör exempelvis bjudas in till ämnesmöten, åtminstone till punkten om undervisning/utbildning.

Jag antar att det är med på dagordningen, men det är ju en del frågor kring tjänster och ansökningar.

Avslutningsvis måste jag lyfta frågan om närvaro. Du Ulf har ju varit några veckor i Indien (inte de senaste två) och Ramona, du har inte varit mycket på Kau de senaste veckorna (om vi nu inte gått förbi varandra?). Som föreståndare och ämnesföreträdare är det ju ytterst ni två som lägger 'ribban' för närvaron på ämnet. Jag kan se en tendens till att när ni inte är här, så behöver ju inte andra vara det heller. Jag tycker mig också ha uppfattat

att det finns frågetecken kring detta, kanske mest riktat mot dig Ramona, då det fanns en

yterst ni två som lägger 'ribban' för närvaron på ämnet. Jag kan se en tendens till att när ni inte är här, så behöver ju inte andra vara det heller. Jag tycker mig också ha uppfattat att det finns frågetecken kring detta, kanske mest riktat mot dig Ramona, då det fanns en förväntan om att du ska vara närvarande åtminstone varannan vecka. Närvaro är viktigt för arbetsmiljön. Jag tycker ni ska ta ett samtal om detta. Ni kanske kan göra nåt schema, där ni i så hög utsträckning som möjligt försöker se till att åtminstone nån av er är här. Sedan förstår ju såklart jag att detta inte alltid är möjligt. Tror också att det skulle vara bra att skriva på tavlan på dörren hur era planer på närvaro ser ut vecka för vecka.

Mvh

Line

...

Jag besvarade Holths mail med raderna nedan:



Ramona Ivener

må 2017-04-24, 15:57



Hej Line, bra input!

När det gäller Ann-Kristin och att hon lämnar styrelsen som ordförande så har jag och Ulf bett om att få ett möte med henne och Gunilla Svanskog (som nämnts kunnat vara ett bra alternativ till Ann-Kristin). Vi väntar ännu på besked om ett datum.

Jag ska kontakta Karin Lundqvist och bjuda in henne till vårt nästa personalmöte.

Angående min närvaro så har inget förändrats. Vi har sannolikt gått om varandra en del Line men sen så har det också varit påsk och jag har haft mycket andra uppdrag och konferenser i min övriga tjänst att behöva rodda med. Jag har ju 70 % på annat håll även om jag hoppas och tror att det syns att jag lagt mitt engagemang på CGF och arbetat långt mer än 30 % denna vår. Men om jag/vi saknas, Ulf, så är det förstås inte bra. En lösning kan ju då vara att vi gör ett schema och försöker fördela tiden mellan oss. Om du mailar mig de tider som du kan vara på CGF så försöker jag sätta samman ett förslag på schema för oss.

Hälsningar Ramona

Ps När det gäller det inställda personalmötet i april så berodde det inte på mig utan att flertalet var i Indien och att David och jag var eniga om att det var bättre att vi sparade mötet till alla var på plats igen. Ds

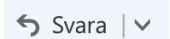
Ulf Mellström och jag hade därefter ett möte där vi diskuterade ett schema för närvaro och vi skrev därefter på våra kontorsdörrar vilka tider vi var på plats i enlighet med Holths anvisningar. Två månader efter Line Holths mail om Mellströms och min närvaro skickades jag den 27 juni en förfrågan om fortsatt föreståndarskap för CGF, se följande sida:



Ulf Mellström

ti 2017-06-27, 13:52

Ramona Ivener



Hej Ramona!

Allt väl hoppas jag och att du hade en fin midsommar. Jag har pratat med prefekt, dekan, personal o s v och vi är eniga om vi skulle vilja föreslå att ditt mandat för föreståndarskapet förlängs till årsskiftet. Vad tror du om det? Vi hoppas att det kan locka dig. Jag är fullt medveten om att situationen är lite i limbo men det är vad vi kan föreslå nu.

Det skulle också vara bra om du i så fall gradvis engagerar dig i genomförandeprojektet.

Hälsningar

Ulf

Sammanfattande diskussion: exempel 1

Jag fick av Holth och Mellström frågan om att vara föreståndare för CGF i december 2016, förordnandet gällde sex månader för att man därefter skulle anställa en ny lektor, i vars anställning föreståndarskap skulle ingå. Line Holth mailade som visats, ledningen för CGF, både Ulf Mellström och mig, den 24 april och efterfrågade ett schema/samordning för vår närvaro och att vi utanför våra kontor skulle ange vilka tider vi var närvarande. Förslaget hörsammades och en koordinering av min och Mellströms almanacka företogs.

Strax härfter förlängdes mitt förordnande som föreståndare tre månader, till och med september, och den 27 juni kom ytterligare en förfrågan till mig om att vara föreståndare för CGF året ut, där alla, både dekanen och prefekten var eniga om detta. Mitt föreståndarskap förlängdes alltså två gånger utöver det ursprungliga förordnandet. I mailet från Mellström sägs också uttryckligen att det var det enda som kunde erbjudas och något utvidgande av förordnandet fortsättningsvis 2018 har aldrig varit aktuellt. En ny lektor anställdes på CGF på 100% (1 jan 2018) och i denna tjänst ingick föreståndarskapet, undervisning och forskning. Jag sökte efter uppmuntran från Ulf Mellström den utlysta tjänsten men fick den ej.

Här är det anmärkningsvärt hur arbetsgivaren förvrängt en situation så till den grad att det handlar om rent förtal och i dekanens fall är det tråkigt att han helt gått på prefektens linje utan att ha undersökt alla fakta innan han lade dem på bordet.

Exempel 2

Dekanen framhöll under mötet den 15 maj att kollegor till mig hade kontaktat prefekten med ärendet att de sökt mig men inte lyckats nå mig. Denna punkt är visserligen svår att besvara då det rör sig om enskilda fall och individer om vilka ingen information getts. Men det som kan sägas är allmängiltigt och gäller för alla lärarkollegor på universitetet via arbetstidsavtalet: ”Om läraren förlägger arbetet utanför campus ska han/hon vara tillgänglig. Det är lärarens ansvar att informera om hur han/hon kontaktas.”³¹ Jag är i enlighet med detta alltid tillgänglig för mina studenter och kollegor då jag inte är på mitt kontor på Kau, antingen via mail eller telefon. Och till skillnad från prefekten så besvarar jag mina mail. Som bevisning vore det intressant att få veta vilka som sägs ha hört av sig, ringt eller mailat mig, så att jag hade getts en chans att bemöta de falska anklagelserna.

Exempel 3

Detta exempel utgör kanske den mest allvarliga formen av förtal av de tre exempel som arbetsgivaren lade fram den 15 maj; då man helt förvrängt ett sammanhang och låter påskina att A) jag gör inte mitt arbete och B) det är dålig kvalitet på mitt utförda arbete.

³¹ Lokalt arbetstidsavtal för lärare vid Karlstads universitet. Avtal 2013-11-29, Karlstads universitet, s 4

From: Katarina Plank
Sent: den 26 november 2017 16:50
To: Stefan Backius <stefan.backius@kau.se>
Subject: Re: beställning vt18 Ramona

Hej igen Stefan,

Ibland går det lite för fort. Jag tog till i överkant när det gäller planeringen för januari. Det är en föreläsning om religion och visuell kultur jag önskar få in Ramona på i januari, 3 h med faktor 3h.
Dvs 9-10 h.

I slutet av terminen kvarstår behovet av 1 föreläsning 3 h, som också blir ersatt med 10 h, samt 10 uppsatser x10 h, dvs 110 h.

Sammanlagt 120 h på kursen Religionsvetenskap 2.

Och därutöver även uppdragsutbildningen på **66 h.**

Allt gott,
Katarina

I mailet ovan nämns således att jag beställs för en föreläsning om religion och visuell kultur. Samma information angavs i mitt schema på TimeEdit, se nästa sida:

IDAG	< FEB >	2018-02-01 - 2018-02-28	ÄNDRA SÖKNING	Ramona Ivener, Historia	PRENUMERERA	SKRIV UT	ANPASSA
***** Alla bokningar/scheman är preliminära tills två veckor innan kursstart. //All bookings/schedules are provisional until two weeks before the course starts. *****							
	TID	LOKAL/PLATS	KURS/LOKALANVÄNDARE	PERSONAL, PERSON	INFORMATION		
v 6	ON 2018-02-07						
	13:15 - 15:00	3C511 16 pl	HIG650, 32260	Ramona Ivener	Workshop: Kulturarv och genus		
v 7	TI 2018-02-13						
	09:15 - 12:00	1D321 18 pl	REGBB2, REGL12, 29965, 29967	Ramona Ivener	Religion och visuell kultur		

För det första var jag sjuk, och hade så varit i flera dagar, vilket hade varit nog som förklaring om mina föreläsningssanteckningar inte varit väl genomgångna. Men här presenterar arbetsgivaren några rena lögner. Det första omnämnandet av föreläsningen sker i mailet på föregående sida till tjänsteplaneraren Stefan Backius där Katarina Plank beställer mig som föreläsare.

I ett mail från Katarina Plank den 9 februari anger Plank att hon glömt att kontakta mig. Plank skickar mailet en fredagskväll. Detta gör att jag, som trots det att jag var sjuk, läste mina mail på måndagen, dagen innan föreläsningen. I mailet nämner Plank för första gången att föreläsningen ska handla om Marie Fahléns bok (enligt kurslitteraturen är boken: *Bildens kraft - Religion och samtida utmaningar*). Se nedanstående mail.



Katarina Plank

fr 02-09, 21:21

Ramona Ivener ✕

↩ Svara | ▼

Hej Ramona,

Hoppas att du mår bättre!

På tisdag är det dags för ditt moment om Religion och visuell kultur, kl 9-12 (Marie Fahléns bok). På eftermiddagen kommer Lars Gårdfeldt och håller en gästföreläsning kl 13-15 om Ecce Homo. Skulle det vara ok för dig om jag sitter med under förmiddagen? Jag tänker att det blir lite lättare att göra kopplingar och hjälpa till att rikta frågor till Lars på eftermiddagen som håller ihop de båda momenten.

Hör av dig om jag kan vara behjälplig på något sätt!

Allt gott,

Katarina (som just kom in från en kvällspromenad med hunden och slogs av tanken att jag glömt mejla dig om detta)

Detta innebär således att Katarina Plank ger mig en dag till att läsa in boken och förbereda en tre timmars föreläsning. Det otäcka med detta exempel är att det är Plank som har glömt att ge mig information, men hon delger prefekten sin version (eller så är Plank oskyldig och prefekten förvränger informationen) med följderna att jag blir anklagad för det och den 15 maj ges en direkt repressalie som följd.

Detta är dock inte hela bilden av det inträffade, det finns mer. Enligt anklagelsen skulle jag ha skickat mina anteckningar samma dag som föreläsningen skulle hållas den 13 februari, men detta är inte heller sant. Jag skickade mina anteckningar, så långt jag kommit med dessa då jag varit och var sjuk. Och i detta mail skickade jag en fråga till Plank om att hålla föreläsningen vid ett senare tillfälle; jag försökte alltså inte smita undan mitt ansvar. Se mailet nedan.

Från: Ramona Ivener <ramona.ivener@kau.se>

Datum: måndag 12 februari 2018 16:42

Till: Katarina Plank <katarina.plank@kau.se>

Ämne: SV: SV: tisdag

Hej igen Katarina, ja besvärligt när det slår till så här. Min powerpoint är för omfattande för mailen så jag försöker "sprenda" den till dig... Använd vad du kan och vill och hoppas att det går bra i morgon!

Hälsningar Ramona

<https://sprend.com/download.htm?C=aae1f3bf4ade4d2292179d6a6a97779b>

Från: Katarina Plank
Skickat: den 12 februari 2018 10:08
Till: Ramona Ivener
Ämne: Re: SV: tisdag

Hej Ramona,

Aj då, ledsamt att höra att du fortfarande mår dåligt.

Du får gärna skicka över föreläsningsanteckningar och övningar via mejl. Jag behöver i så fall gå in och hålla ett kortare pass i morgon, så att studenterna får en liten grund att stå på inför Lars Gårdfeldts gästföreläsning.

Allt gott,
Katarina

Från: Ramona Ivener <ramona.ivener@kau.se>
Datum: måndag 12 februari 2018 09:57
Till: Katarina Plank <katarina.plank@kau.se>
Ämne: SV: tisdag

Hej Katarina!

Jag är ledsen men jag är tyvärr helt utslagen - det har varit en riktigt otäck influensa - och jag kommer inte kunna hålla mitt pass i morgon. Jag hoppas att det inte ställer till det alltför mycket i schemat. Om du vill så kan jag lägga ut lite föreläsningsanteckningar och några övningar som jag hade tänkt att göra med studenterna, eller om du hellre vill att vi hittar ett senare tillfälle för momentet. Hälsning, Ramona

Sammanfattande diskussion: exempel 3

Den 27 november cc:as jag i ett mail från Stefan Backius där Katarina Plank beställer mig för att hålla en ”föreläsning om religion och visuell kultur”. Samma information som senare anges i mitt schema på TimeEdit. Först den 12/2 nås jag av informationen att föreläsningen den efterföljande dagen 13/2 ska handla om Marie Fahléns bok (och inte om religion och visuell kultur mer generellt) i ett mail där Plank skriver att hon glömt att informera mig. Katarina Plank ger mig här en dags möjlighet att läsa in en bok och hålla en tre timmars föreläsning om denna, en föreläsning hon därtill ber om att få lyssna på. För övrigt var jag sjuk dagarna före föreläsningen (och dagen för föreläsningen). De föreläsningsanteckningar, den ppt som skickas till Plank dagen före föreläsningen och inte samma dag som jag enligt anklagelse sägs ha gjort (och skulle utgöra bevis för att jag inte förberett mig), är baserade på delar ur Fahléns bok och delar av sådant som jag undervisat om tidigare på temat visuell kultur och metod och är förtrogen med som konstvetare (en 28 sidor lång ppt).

Det kanske mest intressant med detta exempel är att precis som med exempel 1 där jag sägs missköta mitt arbete genom bristande närvaro så blir jag hela två gånger på nytt förordnad som föreståndare för CGF och i detta fall så kontaktar Katarina Plank mig bara två veckor senare med en förfrågan om att hålla flera föreläsningar hösten 2018 (se Bilaga 20). Hur går detta ihop? Och varför förtalar man mig?