

# Underlag för utredning

Ramona Ivener  
Karlstads universitet

# Innehållsförteckning

|                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------|----|
| Sammanfattning.....                                            | 3  |
| 1 Inledning.....                                               | 4  |
| 2 Lagar och förordningar.....                                  | 5  |
| 2.1 Lagtext .....                                              | 5  |
| 2.1.1 Kommentar till lagtext.....                              | 6  |
| 2.2 Arbetstidsavtalet.....                                     | 7  |
| 2.2.1 Sammanställning – komplement till arbetstidsavtalet..... | 8  |
| 2.2.2 Kommentar till arbetstidsavtalet.....                    | 8  |
| 3 Fallets förlopp och dess utredning.....                      | 11 |
| 4 Bakgrund.....                                                | 15 |
| 4.1 Verksamheten vid Karlstads universitet.....                | 15 |
| 5 Två huvudområden.....                                        | 17 |
| 5.1 Övertimmar.....                                            | 17 |
| 5.2 Fackombudet kontaktas.....                                 | 22 |
| 5.3 Utökat förordnande.....                                    | 22 |
| 6 Prefektens sanktioner.....                                   | 26 |
| 6.1 Bakgrund.....                                              | 27 |
| 6.2 Vårens sanktioner 2018.....                                | 27 |
| 6.3 En avslutande repressalie?.....                            | 29 |
| 6.3.1 Arbetsgivarens tillitsbrist – tre exempel.....           | 30 |
| 6.3.2 Fackombudets roll.....                                   | 37 |
| 7 Problemet enligt prefekten.....                              | 39 |
| 7.1 Oktober- och decembermötet.....                            | 39 |
| 7.2 Övertimmar ska vara tjänsteplanerade.....                  | 40 |
| 7.3 Mötesnärvaro 2016/2017.....                                | 40 |
| 7.4 Närvaro CGF 2017.....                                      | 41 |
| 7.5 Privatsituation och närvaro.....                           | 41 |
| 7.6 Närvaro våren 2018.....                                    | 43 |
| 8 Sammanfattande diskussion.....                               | 44 |
| Referenser.....                                                | 47 |
| Bilagor.....                                                   | 49 |

## Sammanfattning

Följande underlag har sammanställts och författats under våren 2018. Det baseras på och uppehåller sig vid händelser och situationer som utspelats i huvudsak under 2017 fram till dags datum (6 juni 2018)<sup>1</sup>, varav flertalet uttrycker och belägger att prefekt Arne Larsson på osakliga grunder har utsatt mig, universitetslektor Dr Ramona Ivener för diskriminerande särbehandling i form av: administrativa sanktioner, frångående 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 min närvaro. Underlaget framhåller att arbetsgivaren begått rena lagöverträdelser och behandlat mig och även andra yngre kvinnor inkorrekt och kränkande.

En sammanfattning av situationen kan beskrivas som följer:

Arbetstagaren, jag, kontaktade, den då nytilträdde prefekten, arbetsgivare Arne Larsson, upprepade gånger under början av 2017 för att få till ett möte där jag ville diskutera min arbetssituation samt få utbetalt för de övertimmar som jag utfört under hösten 2016. Prefekten besvarade inga av mina mail, nonchalerade mina frågor och betalade inte ut övertimmarna. Trots flertalet påstötningar hände ingenting och under hösten 2017 började Larsson på ett aggressivt vis att ifrågasätta mitt arbete, min närvaro och att misskreditera mig inför kollegor och vidare införa diverse sanktioner. Repressalierna mot mig trappades upp efter att jag i januari 2018 kontaktade mitt lokala fackombud Mats Nilsson och skyddsombudet Anders Johansson för att få hjälp. Straffsanktionerna mot mig kulminerade den 15 maj då prefekten och dekan Patrik Larsson införde exakt reglerad arbetstid för mig med prefekten som övervakare. Underlaget visar på ett fall som rör mobbing på grund av kön, ett fall som tagit lång tid, där jag önskat mig stöd från arbetsgivaren men upplever att jag inte fått det, utan där jag utsatts för fortsatta trakasserier och ogrundade åtgärdsbeslut. Något som fler yngre, kompetenta kvinnor riskerar att drabbas av.

---

<sup>1</sup> Dokumentet har uppdaterats successivt.

# 1 Inledning

I Karlstads universitets *Ledar- och medarbetarpolicy* står följande att läsa: ”Som medarbetare kan du förvänta dig förtroende från kollegor och chef, tillit till dina kompetenser och förmågor, en hög grad av självständighet inom dina arbetsuppgifter, flexibla arbetsvillkor när verksamhet och uppdrag tillåter det.”<sup>2</sup> Vidare har varje chef och arbetsledare inom universitetet en skyldighet att se till att eventuella fall av trakasserier eller sexuella trakasserier utreds och åtgärdas.<sup>3</sup>

Arbetsgivaren har utredningsplikt, vilket omfattas av diskrimineringslagen.<sup>4</sup> En sådan utredning har i detta ärende inletts och syftet med underlaget är att det ska informera om när, i vilket sammanhang och på vilket sätt som trakasserierna har ägt rum. Målgruppen för detta dokument är i första hand de som har till uppgift att ta emot och/eller utreda detta fall.

Ärendet ska inte förväxlas med sådant som rör tillfälliga konflikter gällande exempelvis olika uppfattningar, missförstånd och kommunikationssvårigheter. Det ärende som här beskrivs är ett brott mot principen om likabehandling, det vill säga diskriminering (enligt Diskrimineringslagen 2008:567).<sup>5</sup> Underlaget visar på upprepade handlingar där arbetsgivaren, prefekt Arne Larsson på osakliga grunder har behandlat mig sämre än främst mina manliga kollegor, ett missgynnande som rör kön<sup>6</sup>. Jag har också utsatts för kränkande behandling varför ärendet även rör trakasserier<sup>7</sup> med ett tydligt maktperspektiv.

---

<sup>2</sup> *Ledar- och medarbetarpolicy*, Karlstads universitet. Universitetstryckeriet, Karlstad 2016, s 4.

<sup>3</sup> Enligt Diskrimineringslagen 2008:567.

<sup>4</sup> *Åtgärdsprogram vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling*, Karlstads universitet, s 6: <https://www.kau.se/files/2017-11/Atgardsprogram%20vid%20diskriminering%20trakasserier%20och%20annan%20krankande%20behandling%2C%20uppdaterad%20nov%202017.pdf> (Hämtat: 2018-06-09)

<sup>5</sup> Diskrimineringslagen kan läsas i sin helhet här: [http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567) (Hämtat: 2018-06-09)

<sup>6</sup> Jag har exempelvis många gånger skrivit mail till prefekten som inte besvarats men då en manlig kollega ställt samma fråga har prefekten svarat. Även andra kvinnligare arbetstagare har uttryckt att de blivit särbehandlade av prefekten, vilket jag återkommer till.

<sup>7</sup> Trakasserier är: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Definition enligt Diskrimineringslagen 2008:567.

## 2 Lagar och förordningar

En arbetsgivare har stora befogenheter och maktmedel i sin hand men dessa ska rymmas inom lagens ramverk. Du får som chef inte behandla arbetstagare på ett diskriminerande och kränkande vis – det är en lagöverträdelse, det vill säga ett brott mot vilket det finns påföljder. De lagar som här berörs är i första hand Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 1993:17 Kränkande särbehandling och AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, samt Diskrimineringslagen (2008:567) och det fackliga arbetstidsavtalet.

### 2.1 Lagtext

Enligt arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling, AFS 1993:17, ska arbetstagaren *skyddas mot* kränkande särbehandling. Enligt 2§, tillägg: i arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om internkontroll av arbetsmiljön preciseras det ansvar som arbetsgivaren har; att utforma rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena inkluderar att personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation blir så bra som möjligt och i 4§ att man genom samtal ska söka förbättra arbetsförhållandena för de berörda, *stödja den svagaste* och inte ta till *åtgärdsbeslut som sker över huvudet på den utsatte*. Det ska också ske ett snabbt ingripande för att förhindra att situationen förvärras för den utsatte. Enligt 13§ ska arbetsgivaren ”vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.”<sup>8</sup>

Enligt Diskrimineringslagen råder också skyldighet att vidta åtgärder mot trakasserier, det står följande i 3§: arbetsgivaren /är/ skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas *för att förhindra trakasserier i framtiden*.

18 § ”Förbud mot repressalier”, säger:

”En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- medverkat i en utredning enligt lagen, eller
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier” (Lag (2016:828)

---

<sup>8</sup> AFS 1993:17.

### 2.1.1 Kommentar till lagtext

Underlaget kommer att visa att de ovan nämnda lagtexterna inte uppmärksammats eller ignorerats av arbetsgivaren. Som nämnts ska arbetstagaren, enligt arbetsmiljöverket, *skyddas mot* kränkande särbehandling. Därmed har arbetsgivaren en skyldighet att hålla arbetsplatsen fri från trakasserier. Dock har jag sedan jag kontaktade fackombudet Mats Nilsson och skyddsombudet Anders Johansson vid Karlstads universitet inte fått något skydd, tvärtom har den kränkande behandlingen fortsatt och eskalerat under våren, ofta som en ren följd av förhandlingar mellan prefekten Arne Larsson och fackombudet Mats Nilsson. Vidare har de personalansvariga som underrättats inte ingripit (se redogörelsen för händelseförloppet på s 11).

Hur kan det då förstås att ingen reagerar? Forskningen belyser ett fall där en manlig professor öppet diskriminerade en kvinnlig doktorand och att mannen sannolikt inte räddes en sanktion eller anmälan eller kanske ens trodde att han skulle bli fälld. ”Den struktur inom vilken det här sker kanske inte tar tillräckligt avstånd från diskriminerande handlingar för att det ska verka avskräckande”<sup>9</sup> skriver Anneli Häyrén Weinestål (f.d. Andersson) i artikeln ”Kan man diskriminera kvinnor? Har kvinnor sämre arbetsvillkor än män i akademien?” Forskningen visar också att det krävs en omfattande analys för att fånga in situationen i sin helhet och att urskilja kränkningarna som uttryck för makt och kontrollbehov i en kontext där förövaren ges organisatoriskt stöd i en icke könsneutral och mansdominerad struktur. Häyrén Weineståls avhandling visar vidare att den man som kränker kan ha aktivt stöd av omgivningen och då blir det flera som leder kränkningarna där de alla är del av samma nätverk.<sup>10</sup>

Enligt AFS 1993:17 ska vid samtal *den svagaste stödjas* och man får inte ta till *åtgärdsbeslut som sker över huvudet på den utsatte*. Vid det möte 15 maj (se sidan 29f), som sanktionerades av dekanen, tvingades jag möta min förövare, lyssna till de kränkningar och det förtal som lades fram och jag gavs en direkt repressalie: jag beordrades till ej förhandlingsbar fast arbetstid varannan vecka med daglig övervakning av min förövare, i strid mot lagen om diskriminering och det centrala- såväl som lokala arbetstidsavtalet.

Det ska också ske ett *snabbt ingripande* för att förhindra att situationen förvärras för den utsatte, men i detta fall går det många månader från det att en kontakt etableras först med fackombudet och därefter med skyddsombudet, medan trakasserierna pågår. På mötet den 14

---

<sup>9</sup> Häyrén Weinestål, A., ”Kan man diskriminera kvinnor?: har kvinnor sämre arbetsvillkor än män i akademien?”, *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*, 2011, s 63.

<sup>10</sup> Andersson, A., ”Vi blev antagligen för många” *Könskränkande behandling i akademisk miljö*. Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet, Uppsala, 2007, s 16, 164; se även Wahl, A., *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Studentlitteratur, Lund, 2003.

maj (se s 13) frågade jag om utredningen men skyddsombudet svarade att ingen utredning pågick och att han var lika förvånad över det som mig.

Arbetsgivaren ska alltså *vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling*, men i detta fall har man gjort precis tvärtom och arbetsgivaren har inte på något vis följt dessa direktiv utan missbrukat dem. Enligt diskrimineringslagen råder också *skyldighet att vidta åtgärder mot trakasserier* för att förhindra dessa i framtiden. Dock ökade bara sanktionerna mot mig efter att jag bett om fackets och skyddsombudets hjälp. Ett särskilt brott har begåtts gällande ”Förbud mot repressalier”. I samma stund som Patrik Larsson informerades om ärendet så kontaktade han i sin tur prefekten, utan mitt medgivande, som omedelbart utsatte mig för repressalier vid ovan nämnda möte den 15 maj.<sup>11</sup>

## 2.2 Arbetstidsavtalet

### Det centrala arbetstidsavtalet

I det centrala arbetstidsavtalets §5 ”Samråd med den enskilde läraren” sägs:

Planeringen av årsarbetstiden ska ske i samråd med berörd lärare utifrån lärosätets uppdrag, verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation. Samrådet ska leda till en översiktlig plan över omfattning och förläggning av lärarens arbetsuppgifter.

### Det lokala arbetstidsavtalet

I Lokalt arbetstidsavtal för lärare vid Karlstads universitet, Dnr. C2013/850, §11 ”Närvaro på arbetsplatsen” sägs:

”Läraren ska vara tillgänglig på arbetsplatsen i den omfattning verksamheten och arbetsuppgifterna kräver. Denna arbetsplatsförläggning hänger samman med arbetsuppgifternas karaktär och det behov studerande, kollegor och andra anställda har av att komma i kontakt med läraren.

För att skapa delaktighet och en god arbetsmiljö ska läraren delta i de möten som institutionen kallar till.

---

<sup>11</sup> Ledarskap och maskuliniteter har ett nära samband vilket bör uppmärksammas jämte dess påverkan i lokala kontexter. Särskilt kopplingen mellan en hegemonisk idealbild, makt och ledarskap. Se Keisu, B-I., *Att peka med hela handen. Om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer*. Umeå, 2009, s 46.

Om verksamheten och arbetsuppgifterna tillåter kan lärares arbetsuppgifter förläggas till annan plats än den ordinarie arbetsplatsen. Förläggning av arbetet utanför arbetsplatsen får ske först efter godkännande av närmsta chef. Normalt ska läraren vara närvarande på arbetsplatsen vardagar under arbetstid. Om läraren förlägger arbetet utanför campus ska han/hon vara tillgänglig. Det är lärarens ansvar att informera om hur han/hon kontaktas.”<sup>12</sup>

Om det centrala arbetstidsavtalet står att läsa i en artikel i Universitetsläraren, nr 4 2018:

”När det gäller arbetstiden för lärare och forskare vid våra universitet är alltså staten och Saco-S överens om att det inte ska finnas någon exakt detaljreglering, och då kan inte en lokal chef, som en prefekt eller ens en rektor, överpröva avtalet och införa exakt reglerad arbetstid för forskare och lärare”.<sup>13</sup>

### *2.2.1 Sammanställning – komplement till arbetstidsavtalet*

I dokumentet ”Sammanställning – komplement till arbetstidsavtalet” sägs följande:

”Arbetstiden ska också *förläggas* på ett sätt som *främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa*. Inom ramen för verksamhetens krav ska arbetstidens förläggning så långt som möjligt *anpassas till arbetstagarnas önskemål* om mer flexibla och individuella lösningar.”<sup>14</sup>

Dokumentet återfinns i universitetets samling av styrdokument på intranätet i direkt anslutning till det lokala arbetstidsavtalet och är daterat 2014-01-01. Det anger: ”För att underlätta tillämpningen av avtalet sammanfattas här övriga avtal och regler som behöver beaktas vid planeringen av lärares arbetstid.”<sup>15</sup> Så hur tillämpar då arbetsgivaren arbetstidsavtalet gällande mig i enlighet med det dokument som ska underlätta hur det brukas?

### *2.2.2 Kommentar till arbetstidsavtalet*

#### **Det centrala arbetstidsavtalet**

Enligt det centrala arbetstidsavtalet ska planering av årsarbetstid således ske *i samråd* med läraren utifrån verksamhetens krav och en helhetssyn på lärarens arbetsuppgifter och arbetssituation, och leda till en *översiktlig och långsiktig* plan över bland annat förläggning.

---

<sup>12</sup> Lokalt arbetstidsavtal för lärare vid Karlstads universitet. Karlstads universitet, Avtal 2013-11-29, s 4.

<sup>13</sup> Universitetsläraren, Sveriges universitetslärarförbund (SULF), Stockholm, 1985, nr 4 2018, s 37.

<sup>14</sup> Sammanställning – komplement till arbetstidsavtalet, Karlstads universitet, 2014-01-01.

<sup>15</sup> Sammanställning – komplement till arbetstidsavtalet, Karlstads universitet, 2014-01-01.

I mitt fall så har det centrala arbetstidsavtalet brutits på alla ovanstående punkter av arbetsgivaren; inget samråd har rått vad gäller vare sig innehållet, arbetsuppgifter eller dess förläggning.

Bestämmelserna kring det centrala avtalet är dock enligt det lokala fackombudet dispositiva och har vid Karlstads universitet ersatts av:

### **Det lokala arbetstidsavtalet**

Det lokala avtalet anger på liknande vis som det centrala avtalet att läraren ska vara tillgänglig på arbetsplatsen utifrån det som verksamheten och arbetsuppgifterna kräver (vilket här förtydligas genom att studerande och kollegors behov av att komma i kontakt med läraren artikuleras och att läraren ska delta i institutionens möten).<sup>16</sup> Sedan finns det utifrån detta två förgreningar i det lokala avtalet:

- 1) *Att lärares arbetsuppgifter kan förläggas till annan plats än arbetsplatsen* om verksamheten och arbetsuppgifterna tillåter det (och efter att närmaste chef har godkänt det)
- 2) Att läraren normalt ska vara närvarande på arbetsplatsen vardagar under arbetstid men då denne förlägger arbetet utanför campus ska han/hon vara tillgänglig och informera om hur han/hon kontaktas.

Arbetsgivaren betonar dock bara ena sidan av detta avtal, punkt 2 ovan, utan att lägga någon vikt vid att det upprepade gånger nämns i avtalet att läraren kan förlägga delar av sin arbetstid till en plats utanför arbetsplatsen så länge denne är tillgänglig och kan kontaktas; vilket flertalet lärare på Karlstads universitet kan vittna om är ett vanligt och generellt förfarande och något de alla gör. På institutionen för kultur och samhällsvetenskaper har, i alla de 12 år som jag varit anställd där, jag och övriga lärare kunnat förlägga delar av arbetsuppgifterna till annan plats än arbetsplatsen som en del av det normala förfarandet. Att lärare har arbetsuppgifter som kräver flexibilitet är ingen hemlighet och något som främjar produktivitet. I en artikel i *Universitetsläraren* betonas att ett ”behov hos arbetsgivaren att

---

<sup>16</sup> Detta är återkommande i många universitets lokala arbetstidsavtal för lärare. Exempelvis så framhålls vid Göteborgs universitet följande: ”Universitetslärare har normalt förtroendearbetstid. Med detta avses att dessa kan utföra sitt arbete med frihet i tid och rum, så länge verksamhetsskäl inte lägger hinder i vägen.” *Reviderat arbetstidsavtal för Göteborgs universitet: Lokalt kollektivavtal om arbetstid för lärare vid Göteborgs universitet*, Göteborgs universitet, Avtal 03-04-14.

I avtalet för Linköpings universitet sägs att: ”Arbetet kan dock om arbetsuppgifterna så tillåter, och i samråd med prefekt förläggas till annan plats än den ordinarie arbetsplatsen.” *Lokalt avtal om arbetstid för lärare vid Linköpings universitet*, Linköpings universitet, Rektorskansliet, Avtal 1999-02-26. I det lokala avtalet för Lunds universitet sägs: ”Om en lärare, under övrig tid kommer att vara frånvarande från arbetsplatsen ska hon/han till prefekten anmäla på vilken adress hon/han är anträffbar, om hon/han inte är anträffbar på sin ordinarie bostadsadress.” *Lokalt avtal med SACO om arbetstid för lärare m fl vid Lunds universitet*, Lunds universitet, Avtal 2012-02-29.

ensidigt bestämma över arbetstiden och kontrollera densamma /är/ en syn som är både otidsenlig och dysfunktionell.”<sup>17</sup>

Vidare är det värt att betona att i, ”Sammanställning – komplement till arbetstidsavtalet” vilket som nämnts syftar till att underlätta tillämpning av avtalet, framhålls på liknande vis som i det centrala avtalet, att arbetstiden ska anpassas till arbetstagarens önskemål och förläggas på ett sådant sätt att en god arbetsmiljö främjas och ohälsa motarbetas. Men som redan nämnts har arbetsgivaren på inga vis skapat en arbetssituation eller arbetstid för mig utifrån mina önskemål eller med hänsyn till mitt välmående, utan beordrat mig kontorstid 9-17 under övervakning av förövaren. Den psykiska misshandel som trakasserier utgör har ”*samma syfte som den fysiska: att kränka, sår och förnedra, att avvärpa, tillintetgöra och krossa kvinnan genom att beröva henne känslan av identitet och egenvärde.*”<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Carlsson, A., ”Arbetstid och ledarskap.” *Universitetsläraren*, Sveriges universitetslärarförbund (SULF), Stockholm, 1985, 1 maj 2009: <https://universitetslararen.se/2009/05/01/arbetstid-och-ledarskap/?highlight=%27arbetstid%27> (Hämtad: 2018-06-09)

<sup>18</sup> Andersson, A., 2007, s 52; Mellberg, N., *Mäns våld mot kvinnor: synliga mödrar och osynliga barn*. Uppsala universitet, 2004, s. 23.

### 3 Fallets förlopp och dess utredning

- 2017 kännetecknas av att jag försöker få mina övertimmar utbetalda och få till ett utökat förordnande, vilket motarbetas av prefekt Arne Larsson.
- Vid ett möte i oktober 2017 ifrågasätter prefekten aggressivt min övertid och hur jag utför mitt arbete vilket jag besvarar med att förklara att han ska undersöka fakta innan han lägger fram anklagelser.<sup>19</sup>
- Vid ett möte mellan mig och prefekten den 20 december
  - ifrågasätter Arne Larsson återigen min närvaro och den arbetade övertiden trots skriftliga belägg från min uppdragsgivare och jag förklarar att jag vill få betalt för det arbete/övertimmar jag gjort.
  - avslöjar prefekten hur han misskrediterat mig genom att fråga runt bland mina kollegor hur jag utför mitt arbete
  - kräver prefekten att de 89% som jag var tjänsteplanerad på från och med januari 2018 kommer att reduceras till 50% och att de som efterfrågat mina tjänster kommer att underrättas om att jag inte får ta på mig fler uppdrag – min låga närvaro påstås vara anledningen.
- Den 31 januari 2018 kontaktar jag fackombud Mats Nilsson för att få hjälp. Jag undviker från denna tidpunkt all kontakt med prefekten (vilket innebär att jag närvarar på campus i andra lokaler än där prefekten vistas, såsom i biblioteket och i lediga gruppum/lektionssalar) och får av fackombudet och även skyddsombudet veta att jag inte behöver ha något samröre med honom innan ärendet utretts.
- Den 20 februari ses fackombudet och jag för att diskutera hur man ska gå vidare med ärendet. Fackombudet uppmanar mig till kontakt med skyddsombudet och att företa en utredning.
- Jag skickar samma dag över mailkorrespondens som belägger de timmar jag gjort, hur prefekten nonchalerat frågan, mina obesvarade mail rörande arbetssituation och hur han via administrativa sanktioner fråntagit mig vårens arbetstid och möjligheter till utökad tjänst.
- Fredag den 23 februari träffas skyddsombud Anders Johansson och jag första gången.

---

<sup>19</sup> Forskning visar att när en kvinna eller kvinnogrupp på något vis ställer krav eller agerar offensivt så aktiveras det manliga könsmaktssystemet med könssegregering som en ren följd av dess styrka. Se Lindgren, G., *Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Umeå, 1985, s 64 f.

- Mats Nilsson träffar prefekt Arne Larsson fredag den 2 mars där diskussion förs om min mertid.
- Lördag den 3 mars får jag inom en timme två mail från mina två tjänsteplaneringskontakter i religion och vid kulturvetarprogrammet (idéhistoria) angående planering inför höstterminen 2018 (en planering som många gör i maj månad). Där Katarina Plank (ämnesansvarig religion) i mailet fråntar mig kursansvaret för den uppdragsutbildning i kyrkopedagogik som jag utarbetat och drivit tillsammans med Karlstads och Skara stift på uppdrag av Biskopen sedan höstterminen 2016 med mycket goda vitsord; kursen har på två år fått ett stort gehör från hela landet, bland annat Lunds universitet.
- Onsdag den 14 mars genomförs ett möte med fackombudet och skyddsombudet där specifikt ovan nämnda sanktionen gällande uppdragsutbildningen Kyrkopedagogik diskuteras.
- Den 10 april avlöper åter ett möte mellan mig och fackombudet och skyddsombudet där man diskuterar att en utredning behöver göras.
- Den 12 april får jag ett mail från Anders Johansson som föreslår ett möte med Anki Nordmarker måndagen den 16 april. Mötet avlöper som planerat. Nordmarker konstaterar att situationen är illa och föreslår att hon och skyddsombudet träffar dekan Patrik Larsson och diskuterar hur man ska gå vidare. Jag samtycker till att dekanen informeras.
- Då jag inget hört om mötet med dekanen, skickar jag den 27 april ett mail till Anders Johansson och frågar om han och Nordmarker träffat Patrik Larsson. Mailet besvaras ej utan jag skickar ett nytt mail till skyddsombudet den 2 maj där jag uttrycker min jobbiga situation och beskriver att jag befinner mig i limbo; skyddsombudet skriver tillbaka att han och Nordmarker har haft ett möte med dekanen men att skyddsombudet inte har uppdaterats om hur ärendet utvecklats. (Se Bilaga 1)
- Den 3 maj skickar jag fler funderingar till skyddsombudet kring ärendet och dess utredning som ej besvaras. (Se Bilaga 2)
- Den 7 maj, några dagar efter skyddsombud Anders Johanssons och Anki Nordmarkers möte med dekanen, nås jag av en kallelse till ett arbetsrättsligt möte. (Se Bilaga 3)
- Jag försöker herefter flera gånger att nå skyddsombudet via mail och telefon och uttrycker det olämpliga i att ett möte med prefekten hålls den 15 maj. (Se Bilaga 4)

- Efter prefektens kallelse till möte kontaktar jag dekanen och ber om att få ett möte med honom utan att Arne Larsson närvarar (se korrespondens i Bilaga 5) och att få slippa den obehagliga konfrontation som mötet med prefekten skulle innebära för mig.
- Den 14 maj träffar jag dekan Patrik Larsson, Cecilia Bladh och Anders Johansson då jag under närmare 2 timmar informerar om de trakasserier som inträffat och argumenterar för olämpligheten i att prefekten kallar mig till ett möte under rådande omständigheter. Min önskan om att mötet ska ställas in, till efter genomförd utredning, hörsammas ej av dekanen, skyddsombudet<sup>20</sup> eller fackombudet, trots att den utsatte, av arbetsgivaren, enligt arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande särbehandling, AFS 1993:17, ska *skyddas mot* kränkande särbehandling.
- Under mötet den 14 maj med dekanen framkommer att ingen utredning gjorts eller påbörjats, vilket skyddsombudet liksom jag uttrycker vår stora förvåning över.
- Den 15 maj sker mötet där jag, skyddsombudet Anders Johansson, fackombudet Mats Nilsson, dekan Patrik Larsson, HR-ansvarig Cecilia Bladh och prefekt Arne Larsson närvarar.
  - Dekanen är den som håller i mötet och inledningsvis informerar om att jag känner mig trakasserad och illa behandlad av prefekten och att en kartläggning ska genomföras.
  - Dekanen redogör för att arbetsgivaren inte skött detta väl, att det tagit tid och att det är rimligt att jag ges ett utökat förordnande (och att han var beredd att diskutera frågan igen vintern 2018)
  - Därefter redogör dekanen för arbetsgivarens förlorade förtroende för mig genom att presentera tre exempel (se s 30) som visar på att mitt arbete inte fungerat och att man på grund av det fortsättningsvis kräver exakt reglerad arbetstid för mig.
  - De tre anförda exemplen utgör, istället för belägg för min påstådda misskötsel, tre praktexempel på att arbetsgivaren inte bara underlåtit att ta itu med situationen sen januari 2017 då jag bad om att få till en lösning som helt nonchalerades, utan också underlåtenheten att undersöka de fakta man ”lägger på bordet” och därmed att ogrundat bryta mot de avtal och lagar som även utgör Karlstads universitet värdegrund.
- Då jag tvingats till reglerad arbetstid under övervakning, diskuteras via korrespondens arbetsvillkoren i detalj med fackombudet och arbetsgivaren (vilket inte minst visar på varför universitetslärare behöver flexibel arbetstid).

---

<sup>20</sup> Skyddsombudet tar visserligen upp frågan med dekanen på kvällen den 14 maj, men det blir ändå nej.

- Den 25 maj mailar jag fackombudet, skyddsombudet och Anki nordmarker för att få veta vad som händer med utredningen. Anders Johansson besvarar mailet och berättar att ingen hört något.
- Samma dag, fredag den 25 maj, kontaktar jag Sacos centralkontor för att få hjälp. (Se Bilaga 6)
- Några timmar senare den 25 maj blir jag kontaktad av HR-strateg Katarina Lindström som vill boka ett möte med mig för att hon ska kunna företa en så kallad kartläggning. Ett möte bokas till den 30 maj. Under mötet framkommer att Anki Nordmarker av sagt sig utredningsansvaret.
- I en fortsatt korrespondens kring ärendet där jag försöker förklara för prefekten att jag fortfarande har uppgifter att utföra enligt tidigare tjänsteplanering och visa på det problematiska med den nya schemalagda arbetstiden, infogar Arne Larsson i ett provocerande mail dekanen och HR-ansvarig Cecilia Bladh (sannolikt för att framhålla deras stöd, se Bilaga 7) där han begär att jag trots tidigare direktiv ska befinna mig på arbetsplatsen andra tider än de först fastställda (vilket innebär att jag för en enskild, icke planlagd arbetsdag, ska åka fram och tillbaka i 7 timmar Stockholm – Karlstad, och det utan ersättning).
- Jag kontaktar då åter fackombud Mats Nilsson som på ett oroväckande vis försvarar arbetsgivarens ”tillmötesgående sätt”. (Se s 37)
- Jag besvarar skyddsombud Mats Nilssons mail den 5 juni genom att framlägga den faktiska situationen och be honom undersöka möjligheterna till ett juridiskt ombud. (Se s 37 och Bilaga 8)

## 4 Bakgrund

I följande del ges en beskrivning av kontexten och det som leder fram till de händelser och situationer som utspelats i huvudsak under 2017 och våren 2018 där prefekt Arne Larsson har utsatt mig för diskriminering och trakasserier. I avsnittet ges en bakgrund till den otrygga och tungt belastande arbetssituation jag befunnit mig i sedan disputationen 2014 och en förklaring till varför jag har arbetat mycket övertid. Det beskriver också mina kvalitéer och att jag fått flera förtroendeuppdrag.

### 4.1 Verksamheten vid Karlstads universitet

- 1 september 2006 – jag anställs som doktorand vid Karlstads universitet med IQ 189 i bagaget
- 28 mars 2014 – jag disputerar med avhandlingen *Kunskapens händer*
- Efter disputationen 2014 tillfrågas jag (pga goda vitsord från kollegor och studenter) om stora undervisningsmängder i tre ämnen: främst historia och religion men även kulturstudier
- Jag blir tilldelad ett hörn av lektor Mikael Svanbergs skrivbord som ska verka som mitt arbetsrum (i samband med en skyddsronnd av dåvarande ombud Arne Larsson ser han över de dåliga arbetsförhållandena och konstaterar att så kan jag inte arbeta, men inga åtgärder görs)
- Våren 2016 nomineras jag av mina studenter till Karlstads universitets bästa lärare
- I augusti 2016 tillfrågas jag av historiekollegiet att verka som lokalredaktör för HT, Historisk tidskrift, Sveriges största historietidskrift (se Bilaga 9)
- I december 2016 tillfrågas jag under ett möte på genusvetenskapen av prof. Ulf Mellström och prefekt Line Holt på institutionen för sociala och psykologiska studier (tidigare föreståndare för CGF) om att för sex månader axla föreståndarskapet på 30 % för CGF, Centrum för genusforskning;
  - Jag tackar ja utifrån premisserna att jag bor på annan ort och kommer att närvara varannan vecka, och jag får från och med 1 januari ett nytt kontor på CGF
- 1 februari 2017 – jag söker i konkurrens, granskas och får en fast anställning som universitetslektor i historia, 50%
- Adjunkt Arne Larsson blir ny prefekt för institutionen för samhälls- och kulturvetenskap i januari 2017
- Våren 2018 tillfrågas jag av prof. Martin Åberg att tillsammans med Hanna Enefalk och Stefan Backius revidera forskarutbildningen i historia

De stora undervisningsmängder som jag tillfrågas om att ta på mig efter disputationen i mars 2014 i tre ämnen: historia, religion och kulturstudier resulterar i mycket övertid/mertid perioden ht 2014 till och med ht 2017. Jag menar att:

- jag varit glad för att jag kunnat fylla min tjänst till 100% då jag tidigare varit van att arbeta heltid
- jag har ställt upp när kollegor frågat om jag vill hjälpa till
- jag har räknat med att de som tillfrågat mig har förankrat detta hos tjänsteplanerare
- jag har hoppats att jag genom att år efter år täcka upp ett tydligt behov skulle få en utökad tjänst.

Situationen resulterar dock i att jag i stor utsträckning under perioden 2014-2018 ges ad hoca föreläsningar och seminarier, samt få kursansvar – vilket kräver en stor arbetsbörda i form av inläsning av nytt material. Detta föranleder att jag kontaktar den då nytilträdde prefekten Arne Larsson i januari 2017 och ber om att få ett möte så att min arbetssituation på sikt kan ordnas upp. Vid den här tiden har jag precis blivit temporärt förordnad som föreståndare för CGF, Centrum för genusforskning. Min önskan var och är att man skulle inrätta en fast tjänst som möjliggjorde trygghet och struktur.

## 5 Två huvudområden

I följande avsnitt görs en genomgång av händelserna från det att jag bad om att få ut betalning för mina övertimmar från hösten 2016 tills fackombud Mats Nilsson kopplas in och förhandlar med prefekten till dess att betalningen görs den 25 maj 2018. Avsnittet visar att den ny tillträdde prefekten Arne Larsson först ignorerade frågan i nio månader för att därefter komma med diverse anklagelser och lögner under hösten 2017 då jag fortfarande insisterade på att få betalt för den tid jag hade utfört, till att vid årsskiftet införa rena sanktioner mot mig. Avsnittet behandlar också det utökade förordnande som prefekten muntligen lovade att ta itu med under hösten 2017.<sup>21</sup> En fråga som han också senare helt nonchalerar och vägrar att besvara.

### 5.1 Övertimmar

Hösten 2016 har mitt arbete resulterat i ca 300 övertimmar. Den 26 januari 2017 skickar jag ett mail till den nyanställda prefekten Arne Larsson:

#### Möte



Ramona Ivener  
to 2017-01-26, 16:26  
Arne Larsson

**Mailet besvaras ej!**

Svara

Hej Arne, hoppas att allt är väl och att du inte drunknar i prefektåtaganden!

Vi skulle behöva ses och diskutera min arbetssituation. För att försöka sammanfatta denna... Min fasta anställning som lektor i historia, 50% påbörjas 1/2. Jag har därtill ett förordnande som föreståndare för CGF, 30% from 1/1 och vidare 25 % i religionsvetenskap under 2017. Jag har utöver det undervisningstimmar i kulturvetenskap och genusvetenskap, vilket liksom tidigare innebär att jag hamnar på betydligt mer än 100% och det här är därför en ohållbar situation som vi behöver lösa. Jag vill inte hamna i en sits där jag hela tiden arbetar övertid utan att ens ha en full anställning. Bara i höstas tillfogades ytterligare 335 klocktimmar. Jag har bett att få mina övertidstimmar utbetalda och det har jag ännu inte fått och det kommer enligt ovan alltså att innebära mer övertidstimmar i vår.

Jag vore därför tacksam om du har möjlighet att träffa mig inom kort.

Många hälsningar,

Ramona

<sup>21</sup> Det finns dock korrespondens som visar att Arne Larsson diskuterat ärendet med HR-strategen Erika Bergare.

Trots att prefekten inte besvarar mailet och min fråga om ett möte där min arbetssituation kan diskuteras kommer ett möte tillstånd genom att proprefekt Anders Broman kontaktas i frågan som i sin tur mailar Arne Larsson. Till skillnad från mitt mail så besvaras Bromans mail av prefekten och ett möte bokas. Då proprefekten anmält sig sjuk genomförde prefekt Arne Larsson och jag mötet själva den 6 februari. Vi diskuterade övertimmar, hur utbetalning skulle ske och hur man på sikt skulle utöka min tjänst så att jag kunde få en större trygghet, struktur och möjlighet till planering.

Då jag inget hör om övertimmarna eller nås av någon utbetalning så skickar jag nedanstående mail till prefekten en månad senare, men inte heller den gången besvarade prefekten mitt mail och mina frågor.



Ramona Ivener

må 2017-03-06, 12:18

Arne Larsson

**Mailet besvaras ej!**

Svara

Du vidarebefordrade det här meddelandet 2018-02-20 10:27

Hej Arne, hoppas allt är väl och att marssolen gör gott!

Som du såg av tidigare mailväxling så verkar oordning råda gällande min anställning. Jag vill skicka en blänkare till dig om detta så att vi får ordning på avtalet. Jag har vidare ännu inget hört om mina övertimmar, jag skulle få 150 klt utbetalda nu... Är de på väg eller är det ytterligare något formulär som jag behöver fylla i?

Hälsning Ramona

Sommaren 2017 lägger jag (liksom nu) ner mycket tid på att utforma ett preciserat och noggrant underlag, i det fallet gällde det de timmar (kurser, ämne, tid, undervisningssort) som jag utfört under höstterminen 2016.<sup>22</sup> Detta skickas till personalavdelningen efter att prefekten Arne Larsson muntligen bett om det.

När jag efter en månad fortfarande inget hört kontaktar jag åter personalavdelningen som då förklarar att ärendet gått tillbaka till prefekten och att Arne Larsson då har blanketterna på sitt ”bord”, något han underlåtit att underrätta mig om. På följande sida redovisas mailväxlingen till Elena Zetterman på personalavdelningen.

<sup>22</sup> Sägas ska att då jag tidigare arbetat övertid så har inga utförliga underlag krävts.



Ramona Ivener

on 2017-09-06, 12:49



Hej Elena, ingen fara, tack för svar!

Jag skickade blanketterna i början på augusti till personalavdelningen. Har de hamnat på någon annans bord? Vill du vara snäll och förhöra dig om saken? Det är verkligen oroande att brevet kommit bort, någonstans måste det ju ha hamnat...

Hälsningar Ramona

...



Elena Zetterman

on 2017-09-06, 10:58

Ramona Ivener ✓



Svara | v

Hej och förlåt att jag inte svarat – har lekt "catch up" hela veckan medan det snöade in nya ärenden.

Jag kan inte se att någon blankett gällande övertid har inkommit. :-/

Mvh

Elena Zetterman

...



Elena Zetterman

to 2017-09-07, 13:24



Hej!

Nu var jag på semester när det kom hit (vilket jag hoppas att det gjort men kan inte säga med bestämdhet eftersom vi inte är på plats alla på lön och jag var på semester i augusti).

Jag slog en signal till Arne och han hade i alla fall själva ärendet på sitt bord.

Mvh

Elena Zetterman

...

I slutet på oktober 2017 hölls ett nytt möte mellan mig och prefekt Arne Larsson där prefekten ifrågasatte:

- min övertid; hur jag kunde ha utfört så många arbetstimmar<sup>23</sup>
- hur jag utför mitt arbete

<sup>23</sup> Något fackombud Mats Nilsson muntligen framförde som tramsigt eftersom många inom akademien utför mycket övertid periodvis.

- hur mycket jag varit närvarande på arbetsplatsen eftersom han inte sett till mig och han påstod att man inte heller hade gjort det på CGF<sup>24</sup>

Arne Larsson förklarade att han misstrodde mig och hur jag utför mitt arbete och på ett argt och hotfullt vis lät han mig förstå att jag inte skulle känna mig trygg. Jag upplevde Arne Larsons ilska som mycket obehaglig. Den chef som inte kan tackla vanliga frågor utan att reagera med nonchalans och eller ilska bör ha andra arbetsuppgifter. Jag förklarade uttryckligen för prefekten att man vid den här typen av diskussioner, då man framlägger sitt missnöje bör kunna presentera fakta istället för att lägga fram tomma hot och falska anklagelser. Det är begripligt att människor reagerar i affekt när de får ett besked de inte önskat sig, men varför gjorde prefekten detta till en personlig fråga? Min uppfattning är att han hade svårt att acceptera att en yngre kvinnlig kollega och därtill chef för en genusvetenskaplig centrubildning ställde krav på honom. Det är inte första gången prefekten visar på stora problem med en yngre och kompetent kvinna. Line Säll, ett stjärnskott i statsvetenskap på Karlstads universitet, väckte tidigt hans aversion och ilska och hon fick också ta emot rena repressalier. Hon mådde länge dåligt, avbröt en karriär som många skulle önska sig, avbröt sin postdoktorstjänst och har sedan årsskiftet varit tjänstledig för en anställning på Jämställdhetsmyndigheten. Det är oacceptabelt att en chef trakasserar en anställd för att hon är en yngre kvinnlig arbetstagare, ser bra ut, är smal och kompetent, då hon bara utfört sitt arbete på de grunder hon och alla andra fått.

Efter att prefekten i början på december inte hade tagit itu med frågan kontaktade jag honom återigen den 4 december 2017. Prefekten svarade då att han skulle ”försöka få det klart”, (se Bilaga 10), så skedde dock inte.



Arne Larsson

må 2017-12-18, 14:23



Hej Ramona!

Jag har gått igenom din avräkning av timmar för ht 2016, och jämfört med uppgifter från studierektorerna. Det ger en summa om 174 övertimmar. Eftersom vi bara kan medge 150 övertimmar per år utan att förhandla detta med SACO, föreslår jag att vi betalar ut 150 övertidstimmar som bokförs på 2017 och resterande 24 timmar skjuter vi till 2018.

Den 18 december skickade dock Arne Larsson följande mail, ovan. Mailet visade att han:

<sup>24</sup> Att säga att han inte sett till mig var vid tillfället ett utstuderat försök att smutskasta mig då prefekten var väl medveten om att jag under 2017 hade mitt kontor förlagd vid en annan institution. När prefekten senare tar upp frågan igen avslöjar han att han talat med prefekt Line Holth, överordnad chef för CGF, som påstås ha sagt att jag inte varit närvarande på CGF – vi återkommer till detta ärende senare, då det även var ett av de tre exempel som skulle beteckna att jag misskött mitt arbete, och som togs upp på sanktionsmötet den 15 maj.

- från jan-dec 2017 inte hade kontrollerat uppgifterna gällande övertimmarna genom att kontakta de kursansvariga, eller enkelt granska scheman och kursplaneringar via kurstorget/itslearning
- inte hade kontaktat fackombudet för att diskutera de timmar som han sade sig behöva förhandla.

Den 18 december 2017 företar jag den undersökning prefekten skulle ha gjort och mailade samtliga lärare, inklusive prefekten, och bad uppdragsgivarna att bekräfta de timmar jag hade gjort på deras respektive kurser under 2016. Samtliga bekräftade de timmar jag sagt mig ha utfört och krävt betalt för och i somliga fall visade det sig till och med vara fler timmar som jag blivit tilldelad för utfört arbete.

Den 20 december skedde ett nytt möte mellan mig och prefekten. Under mötet berättade Arne Larsson att han öppet misskrediterat mig genom att han hade gått runt bland mina kollegor och frågat hur jag hade utfört mitt arbete, han sade dock uttryckligen att samtliga bara berömt mig för mina insatser. Vilken chef tänker dock ens tanken att utsätta både en anställd och dennes kollegor för ett sådant förfarande och att orsaka de frågetecken som det ger upphov till?

Vidare ifrågasatte prefekten än en gång min övertid och sade sig ”inte få ihop det” men att han skulle gå med på att 150 timmar betalades ut på januarilönen, mer kunde han som nämnts inte betala ut, eftersom dessa enligt honom skulle förhandlas med facket. Vid detta tillfälle berättade han också att den som sagt att jag inte varit närvarande på CGF var prefekten Line Holth (se fotnot 24, hon är den chef som förutom att förordna att jag förordnades till föreståndare för CGF förlängde mitt chefsskap två gånger) och att detta utgjorde anledningen till att jag vid årsskiftet inte fick en löneförhöjning som stod i paritet med det chefsskap som jag fullgjort under 2017. Jag fick en löneökning på 600 kr.<sup>25</sup> Jag förklarade än en gång att jag ville ha betalt för det arbete som jag utfört HT 2016. Prefekten krävde vid tillfället att de 89% som jag var tjänsteplanerad på från och med januari 2018 skulle tas bort och att jag fortsättningsvis endast skulle få arbeta de 50% som jag var anställd för, trots att prefektens undersökning av mitt arbete visade att jag bara hade fått beröm av samtliga som han hade frågat.

---

<sup>25</sup> Jag gavs en lön på 39 900 kr. Jag fyller 40 år i september 2018. En universitets- och högskolelärare i åldern 25-39 tjänar i genomsnitt 31 800 kr/månad medan en universitets- och högskolelärare i åldern 40-64 tjänar i genomsnitt 47 600 kr/månad, enligt Mitt yrke.se: <http://mittyrke.se/yrkesinformation/undervisning-och-pedagogik/l-rare-universitet-och-hogskola/universitets-och-h-gskolel-rare.html> (Hämtad: 2018-06-05) .

## 5.2 Fackombudet kontaktas

Efter ovan beskrivna möte den 20 december, där prefektens ovilja att betala ut mitt fulla antal övertimmar, samt de nerbantade arbetsuppgifterna och misskrediteringen av min yrkesroll och kunnande stod i fokus, tänkte jag noga igenom 2017 års händelser och insåg under julen att jag skulle komma att behöva hjälp. Den 31 januari kontaktade jag fackombudet Mats Nilsson med mailet nedan:



Ramona Ivener

ti 01-30, 13:21

Mats Nilsson

Svara | v

Hej,

jag heter Ramona Ivener, jag arbetar som lektor på Karlstads universitet och har under en längre tid försökt att få ut betalning för den övertid (mertid) som jag har arbetat (HT 2016). Min prefekt Arne Larsson, har trots belägg från mina uppdragsgivare (olika kursansvariga) dröjt mer än ett år med att betala mig. Tyvärr nonchalerar han de fakta (skriftliga underlag) jag och andra presenterat och jag behöver därför er hjälp med att få betalt för det arbete som jag har utfört. Han har flera gånger nämnt att mer än 150 timmar övertimmar behöver förhandlas med facket, men mig veterligen så har han fortfarande inte gjort det. Jag har av förklarliga skäl dröjt med att kontakta er men ser inte länge någon annan väg. Jag känner ett stort obehag över situationen, upplever mig diskriminerad och illa behandlad; dels får jag inte betalt för det arbete jag har utfört och dels har Arne begränsat min tjänst till 50% - jag var tjänsteplanerad för närmare 90% vårterminen 2018. Dock är jag endast fast anställd på 50% men har liksom denna vår alltid lyckats komma upp i tid då jag är en efterfrågad undervisare i flera ämnen på min institution.

Nedan följer en genomgång av de timmar jag utförde under höstterminen 2016 (jag kan bevisa via mail från ansvariga för respektive kurs att jag fått uppdragen och vidare fullgjort timmarna).

Vore varmt tacksam för din hjälp!

Bästa hälsningar

Ramona

..

Den 22 mars 2018 fick jag efter förhandlingar besked av fackombud Mats Nilsson att prefekten skulle betala ut övertimmar. Den 25 maj 2018 betalades det resterande beloppet ut.

## 5.3 Utökat förordnande

Som redan nämnts hölls tre betydelsefulla möten, som visar på hur situationen tydligt förvärrades mellan mig och prefekten Arne Larsson, under 2017, dessa som i underlaget refereras till som: februarimötet, oktobermötet och decembermötet. Februarimötet kan sägas ha varit ett relativt normalt möte, med undantag för att det inte var jag själv som lyckades fånga prefektens uppmärksamhet utan proprefekten som möjliggjorde mötet. Under mötet informerade jag om sin situation, om hur jag efter många år hela tiden efterfrågades att

undervisa i flera ämnen, ofta med nya undervisningsmoment och stora förberedelsebördor som följd. Den ostrukturerade tillvaro och den otrygghet som det gav upphov till, såväl som mycket övertid. Ett utökat förordnande skulle på sikt kunna lösa den situationen. Arne lovade att ta upp frågan med religion och kulturstudier och att få till ett förordnande i dessa ämnen under hösten 2017. Prefekten menade att en version var att man permanent förordnade mig på totalt 75% inledningsvis för att efter en kort tid utöka tjänsten till 100% (tjänsten skulle annars behöva utlysas).

Efter februari mötet med Arne Larsson kontaktade jag HR-strategen Erika Bergare den 6 februari för att få det jag diskuterat med Arne bekräftat och en månad senare hade jag fortfarande inte fått besked, varför jag kontaktade Bergare igen. Bergare klargjorde då i ett mail att diskussionen förts med Arne Larsson, att det utökade förordnandet var tillfälligt men att det på sikt kunde bli annorlunda. Se mailet från Erika Bergare i Bilaga 11.

Vid oktober mötet hade dock tonen från prefekten hårdnat avsevärt och frågan om utökad tjänst hade liksom gällande övertimmar inte undersökts av prefekten. I ett mail till prefekten den 24 oktober ställer jag mig starkt ifrågasättande till Arnes agerande och frågar varför han gör som han gör – ett mail som Arne Larsson än en gång inte besvarar (se mailet på s 25).

Vid det nämnda december mötet hade Arne Larsson inte bara underlåtit att ta itu med situationen, han genomförde också en sanktion mot mig och reducerade mitt inplanerade arbete om 89% till 50%. På vilken grund då undrar en rationell människa då prefekten själv klargör den 20 december att han efter företagna frågor till kollegor bara kan konstatera att jag fått beröm av såväl kollegor som studenter.

Detta väcker funderingen – Varför kunde inte prefekten direkt få till ett utökat förordnande som inte var tillfälligt? Med tanke på min historik är det inte bara orimligt utan också något som är oroande:

- A) Jag hade då trots allt arbetat på Karlstads universitet i elva år och var en känd person på institutionen, utan misskötsel eller några tidigare komplikationer i bagaget
- B) Jag hade nyligen i konkurrens sökt, granskats externt och fått en fast anställning som universitetslektor på Karlstads universitet
- C) Jag hade precis fått ett förordnande som chef för centrumbildningen CGF
- D) Därtill hade jag sedan disputationen efterfrågats som undervisare i stor utsträckning, inte bara i mitt ämne, historia, utan också i ytterligare två andra ämnen
- E) Tidigare ansvarig för religionsämnet Sören Dalevi, numer Värmlands biskop, hade vidare lämnat över en stor del av ansvaret för ämnet och dess kurser till mig
- F) Jag hade med tidigare prefekt, P.O. Fjällsby, diskuterat ett utökat förordnanden, innan jag sökte och fick den 50%-iga tjänsten i historia, vilket alltså hade varit på planeringsstadium innan Arne Larsson tog över, (se Bilaga 13).

Utvecklingen därefter är intressant. Den 24 oktober skickar Arne Larsson ett mail till tjänsteplaneraren Stefan Backius och mig som betonar att mitt tillfälliga förordnande under 2017 inte skulle komma att förnyas även om mertid kunde förekomma, då den grundläggande orsaken till utökningen bestod i föreståndarskapet på CGF om 30% (se Bilaga 12). Detta skriver prefekten utan att undersöka vilka behov som finns av mig på institutionen, trots att jag då sedan tre år hade arbetat mer än 100% och efterfrågats av flera ämnen på institutionen.

Även om prefekten i mail till mig och Stefan Backius meddelat att mitt tillfälliga förordnande inte skulle komma att utökas på grund av att behovet försvunnit så skickar Backius en förfrågan till mig om att handleda examensarbeten för förskollärare för motsvarande 95 klocktimmar, det vill säga en relativt stor timpott. Se mailet nedan.

Hej Stefan, tack det låter roligt! En bra idé, lägg in mig på det!  
Hälsningar Ramona

...



Stefan Backius

on 2017-11-22, 17:30



Hej Ramona

Kan du tänka dig handleda examensarbeten för förskollärare? Jag och Hans Olofsson är inne och hjälper till att få ihop förskollärares examensarbeten denna termin. Kul uppdrag där vi historiker är uppskattade och de vill ha en fortsättning. Det finns möjlighet att handleda 5 arbeten á 15 klt + leda ett slutseminarium á 20 klt tot 95 klt vt18. Det blir isf du och jag som gör varsitt sådant uppdrag. Då kan vi ju samköra lite om vi tycker det hjälper.

Om du kan tänka dig detta kan vi ju bolla med detta också inför planeringen av din tjänst 2018, kanske kan det avlasta betyg och bedömningsinsatserna?

Mvh/

**Stefan Backius**

Lektor i historia, studierektor historieämnet, programledare SAMAS

Även dessa timmar kommer prefekten, trots att min kompetens efterfrågats av självaste tjänsteplaneraren, att skära bort knappt två månader senare. Min kompetens hörsammas inte av Arne Larsson utan han hänvisar till min 50%-iga tjänst och allt utöver 50% skärs bort från planeringen den 20/12. Detta, som nämnts, trots att Arne själv undersöker vad kollegorna anser om mitt arbete och att jag bara fått beröm i respons från kollegorna. Så vad händer på dessa två månader som får prefekten att agera på detta vis? Jag ber själv prefekten om en förklaring i mitt svar på hans mail den 24 oktober, se nästa sida:



Ramona Ivener

ti 2017-10-24, 18:04

Arne Larsson; Stefan Backius

**Mailet besvaras ej!**

Svara

Du vidarebefordrade det här meddelandet 2018-02-20 10:25

Då vet vi hur det ligger till. Jag har dock två frågor:

1. Hur kommer det sig att mina timmar i historia hela tiden minskar - då det är i det ämnet jag är anställd - för att ersättas av mertimmar i andra ämnen?
  2. Varför har diskussionen om att utöka min tjänst (som vi hade föregående år Arne) övergått i detta scenario, när jag hela tiden efterfrågas av andra ämnen (vilket lade grund för och skapade motiv för en utökad anställning)?
- Min kompetens har vidare ökat efter ett år som föreståndare för ett forskningscentrum. Arne, du skriver: "Den tidsbegränsade anställningen kommer inte att förnyas då den grundläggande orsaken till utökad tjänst under 2017, föreståndaruppdraget vid CGF faller bort."
- Och visst, den faktiska situationen som hela tiden lett till att min visstidsanställning förlängts har berott på efterfrågan. Den har dock inte minskat, tvärtom efterfrågar man nu mig i stor omfattning från ytterligare ett håll/ämne. Vilket ni "löser" med att skära ner mina historietimmar. Det här känns diskriminerande och jag vore tacksam för en förklaring. Jag vill också, liksom övriga år, ansöka om utökad omfattning av tjänst.
- Hälsning, Ramona

...

Prefekten besvarar således inte mailet från den anställda, ett mail som uttrycker att hon känner sig diskriminerad. Det gör däremot tjänsteplaneraren Stefan Backius i mailet nedan, där han skriver att han vill stämma av läget och han ringer kort därefter mig och uttrycker sin oro för situationen.



Stefan Backius

on 2017-10-25, 15:03

Ramona Ivener

Svara

Hej

Ja, jag har tagit del av det som skrevs.

Jag är föräldraledig nästa vecka och tillbaka 6/11.

Vi kan väl ses snarast den veckan ang planeringen 2018, åtminstone stämma av läget och kanske prata om det du omnämnt tycker jag.

/stefan

...

## 6 Prefektens sanktioner

Att bryta mot arbetsmiljölagen är inte tillåtet och det förändras inte av att prefekten påstår och tror att situationen förhåller sig på ett visst sätt eller att han får stöd för sitt förtal och sina sanktioner. Kränkande särbehandling är ett brott mot anställningsavtalet, vilket faktiskt utgör grund för uppsägning. De kränkningar i form av sanktioner och repressalier som Arne Larsson sedan 2017 utsatt mig för är inte bara ogrundade utan även anmärkningsvärda på grund av deras icke dolda natur och att de som observerat ärendet och dess utveckling under våren inte i någon större utsträckning verkat reagera. Det har fått mig att uppleva en stor hjälplöshet och modfällighet; det att jag först har behandlats så illa och därefter upplevt att alla runt omkring sett på detta som ett problem som man behöver göra sig av med istället för att inse dess allvar och ingripa.

För att hänvisa till en likartad och allvarlig situation kan ett parallellt ärende lyftas:

Den 10 juni år 2010 tog en socialsekreterare i Krokom kommun livet av sig genom att hänga sig i sin sovrumsgarderob. Detta skedde samma dag som han kallats till ett möte hos sin arbetsgivare, för att tala om ett förestående avskedande, mot bakgrund av vad arbetsgivaren menade var bristande kompetens och allvarliga samarbetsproblem. Socialsekreteraren upplevde dock att han var utsatt för kränkande särbehandling i form av mobbning på arbetsplatsen. Han upplevde att hans närmaste chef under flera månaders tid med olika medel systematiskt kränkt honom i syfte att stöta ut honom från arbetsplatsen, att han själv och personer runt honom informerat arbetsgivaren om vad som pågick utan att bli tagna på allvar samt att han nu själv påförts skulden för allt det hemska som skett, sågs som problemet och skulle göras av med. Socialsekreterarens änka polisanmälde händelsen, vilket resulterade i att åtal för första gången väcks i Sveriges om arbetsmiljöbrott och vållande till annans död genom kränkande särbehandling. Två chefer åtalades. De dömdes i tingsrätten, men friades i hovrätten.<sup>26</sup>

Det är som nämnts enligt diskrimineringslagen, Förbud mot repressalier 18§, förbjudet för:

”En arbetsgivare /att/ utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,
- medverkat i en utredning enligt lagen,
- Eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier” - *Lag (2016:828)*

Prefekten Arne Larsson har åtskilliga gånger handlat i strid mot denna lag; efter varje gång som antingen jag, fackombudet eller utredare påtalat något eller ställt prefekten inför frågor

---

<sup>26</sup> Lindberg, S., ”Kränkande särbehandling i arbetslivet och arbetsmiljöbrottet i brottsbalken. En kritisk analys av gällande rätt”. Examensarbete i arbetsrätt och straffrätt, Uppsala universitet. 2016.

har han reagerat med konkreta sanktioner och repressalier mot mig. I följande avsnitt ska några av de mer allvarliga så kallade administrativa sanktioner som redan nämnts och som jag blivit föremål för behandlas mer ingående.

## 6.1 Bakgrund

Våren 2017 nonchalerade prefekten återkommande mina mail, när slutligen ett möte mellan prefekten och mig gick av stapeln genom att proprefekten tog initiativ till ett sådant, diskuterades frågan om övertimmar såväl som ett utökat förordnanden; men varken utbetalning av övertimmar eller något utökat förordnande arrangerades – detta kan ses som de första i raden av många senare sanktioner.

När fackombud Mats Nilsson frågade Arne Larsson om ett utökat förordnande för mig under våren 2018 gavs svaret att prefekten inte var beredd att förordna mig då han påstod att jag inte var närvarande i miljön och därmed inte deltog i det kollegiala arbetet (se Bilaga 14). Dels är skälet som prefekten angav en ren osanning och vidare är det ett krav han inte ställer för samtliga anställda; jag ska inom kort återkomma till båda delar.

Vid tidigare nämnda decembermötet den 20 december 2017 underrättade prefekten mig om att han inskränkte min tjänst till endast 50% och skar bort de övriga undervisningstimmar, 39%, som jag efterfrågades och planerades för (trots att Arne Larsson i hans mail från 24/10 framhöll att mertid kunde förekomma om verksamheten hade behov av det. Han gjorde herefter känt för de som önskat få in mig på undervisning att jag ”inte fick” jobba mer än 50%. Enligt fackombudet Mats Nilsson får inte prefekten ”skära bort” de timmar som den anställde planerats för om inte andra fast anställda, interna arbetstagare går före; så är dock inte fallet här och Kulturstudier har exempelvis fått söka arbetstagare externt för att hitta undervisningskompetens.

Redan i oktober hade prefekten, som nämnts i mailet från den 24 oktober, förklarat att han inte hade för avsikt att förlänga mitt tillfälliga förordnande utifrån grunden att föreståndarskapet på CGF försvann från årsskiftet 2018. Dock fortsatte jag att efterfrågas och hade redan tidigare efterfrågats i stor utsträckning av kulturvetarprogrammet, uppemot 300 klocktimmar för våren och hösten 2018 (se Bilaga 15).

## 6.2 Vårens sanktioner 2018

Efter att jag kontaktade fackombud Mats Nilsson och bad honom om hjälp avlöpte fackombudets första möte med prefekten, fredagen den 2 mars. På lördagen den 3 mars får jag inom loppet av en timme två mail från mina två övriga tjänsteplaneringsämnen: religion och kulturstudier. Där Katarina Plank (ämnesansvarig religion) i sitt mail, mitt under pågående

planering inför höstens kursstart 2018, fråntog mig kursansvaret för den uppdragsutbildning i kyrkopedagogik som jag utarbetat och självständigt drivit tillsammans med Karlstads och Skara stift på uppdrag av Biskopen sedan höstterminen 2016 med mycket goda vitsord; kursen har på två år fått ett stort gehör från hela landet, bland annat Lunds universitet. På en lunch bara veckor tidigare prisade Katarina Plank mitt arbete och min kompetens, och förklarade att ingen annan på ämnet hade min kompetens för att leda kursen. Efter Planks förfarande frånsade sig stiftet samarbetet med Karlstads universitet och kursen ställdes in hösten 2018. Uppdragsutbildningen utgjorde ett stort uppdrag och omfattade många timmar, det vill säga var viktig för att motivera en utökad tjänst för mig, men minst lika viktigt var kursens höga anseende och dess betydelse för Karlstads universitet, som Plank och får man förstå prefektens beräknande ansatser att stöta bort mig från det ledarskap jag haft för kursen sedan hösten 2016, tvärt ignorerade. Mailet till mig från Värmlands biskop den 7 mars nedan belyser frågan.



Sören Dalevi <soren.dalevi@svenskakyrkan.se>

on 03-07, 14:21

Ramona Ivener

Svara | v

Hej Ramona! Så kul att höra från dig; dock tråkigt att höra om detta... jag har fått rapport från Thomas Pfizinger också, jag hoppas universitetet förstår att de riskerar att göra bort sig här... jag ska se vad jag kan göra. Du och Arno handplockades ju just för er specialkompetens, det går ju inte att ta över av vem som helst. Jag tar upp det med Thomas Pfizinger och Ami, och ser vad vi kan göra. Är det Ok om jag CC:ar dem ditt mail? Allt gott, Ramona, och hoppas vi kan ses någon gång! (Och: jag trivs jättebra som biskop, berättar mer när vi ses).

Med vänlig hälsning,

+Sören

I biskopens brev, efter att jag kontaktade honom och berättade vad som hänt, uttryckte han sin farhåga att universitet riskerade att göra bort sig genom att ge kursen till någon utan kompetens (vilket till och med Katarina Plank själv som sagt hade gett uttryck för bara veckor tidigare) och att jag blev handplockad just på grund av min specialkompetens.

I mars månad fortsatte prefektens sanktioner mot mig. Jag fick då ytterligare en förfrågan från Kulturstudier, Konstvetenskap och det nya ämnet Idéhistoria att undervisa i stor omfattning på samtliga ämnen hösten 2018 (se även Bilaga 15). I idéhistoria var förhoppningen från Kristian Petrov att jag skulle komma att bli en permanent figur (se Bilaga 16 och 17).

Fackombud Mats Nilsson diskuterade frågan med Arne Larsson som då reagerade med att under ett möte med Kristian Petrov och Margareta Wallin Wictorin den 27/3, där de

efterfrågade att få anställa mig, förklarade att min tjänst inte fick utökas trots att han ett år tidigare diskuterat dess möjliggörande. Även dekanen ansåg vid mötet den 15 maj att det var ett rimligt önskemål och något som han var beredd att återuppta till diskussion. Kulturstudier, fick trots att Arne Larsson i sitt mail från den 24 oktober skrev att mertid kunde komma ifråga, veta att mertid i mitt fall inte var aktuellt och att det som kunde erbjudas HT 18 var 100 timmar inom ramen för min 50%-iga tjänst.

### 6.3 En avslutande repressalie?

Gängse ordning när en arbetstagare känner sig illa behandlad och utsatt för kränkande särbehandling och diskriminering är att en utredning görs. Denna utredning inleddes med ett möte med Anki Nordmarker (som senare avsåg sig uppdraget att utreda) och skyddsombud Anders Johansson den 16 april 2018. Nordmarker uttryckte då att situationen var allvarlig och att de två omgående behövde ha ett möte med dekanen Patrik Larsson, vilket jag samtyckte till. Patrik Larsson kontaktade i sin tur prefekten Arne Larsson med informationen, vilket jag inte hade godkänt, som omedelbart reagerade med en kallelse till ett arbetsrättsligt möte den 15 maj (se Bilaga 3, och Bilaga 18).

Trots att prefekten misstänktes och anklagades för trakasserier tilläts han av dekanen att kalla mig till ett möte där jag skulle ifrågasättas, därtill på falska grunder, vilket det finns skäl att återkomma till. Du får, som inledningsvis nämdes, som chef inte behandla arbetstagare på ett diskriminerande och kränkande vis – det är ett lagbrott. Enligt arbetsmiljöverket, AFS 1993:17 ska arbetstagaren skyddas mot kränkande särbehandling. Enligt 2§, tillägg: i arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om internkontroll av arbetsmiljön preciseras det ansvar som arbetsgivaren har; att utforma rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena inkluderar att personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation blir så bra som möjligt och i 4§ att man genom samtal ska söka förbättra arbetsförhållandena för de berörda, stödja den svagaste och inte ta till åtgärdsbeslut som sker över huvudet på den utsatte. Det ska också ske ett snabbt ingripande för att förhindra att situationen förvärras för den utsatte.

Motivet till arbetsgivarens kallelse var låg närvaro. Och varför hade jag låg närvaro i prefektens ögon? Jag hade sedan februari 2018 av förklarliga skäl, på grund av stort obehag, sedan prefekten utsatt mig för personliga kränkningar (i form av administrativa sanktioner såsom frantagande av arbetsuppgifter, förtal, nedsvärtning/misskreditering, medvetet försvårande av arbetsuppgifter, låg lönesättning, kritiskt och negativt bemötande och även hot och skapande av rädsla) undvikit kontakt med prefekten och därmed situationer där jag kunnat träffa på honom.

Både fackombud och skyddsombud, som båda har följt mig under våren och fått viss insyn i hur dåligt jag har mått, var införstådda med situationen och hade uttryckligen sagt att jag inte

behövde befinna mig i Arne Larssons närvaro medan detta pågick och utreddes. Detta ignoreras av alla då jag kallades till mötet av Arne Larsson, ett möte där min närvaro skulle diskuteras; trots att ärendet inte utretts och att en arbetstagare ska skyddas mot kränkande särbehandling. Här sker ett allvarligt felsteg av arbetsgivaren där man inte tar ärenden som dessa på allvar.

Den slutgiltiga sanktionen mot mig sker på mötet tisdagen den 15 maj med dekanen, prefekten, Cecilia Bladh från HR, fackombud Mats Nilsson och skyddsombud Anders Johansson. Tvärtemot att lagenligt skydda den kränkte, stödja den svagaste och inte ta till åtgärdsbeslut som sker över huvudet på den utsatte och förhindra att situationen förvärras för denne så beordrades jag av arbetsgivaren att gå på ett möte med min förövare där jag tvingades att lyssna på en presentation av tre falska exempel<sup>27</sup> som skulle visa att mitt arbete inte fungerat och slutligen gavs jag en direkt repressalie: jag beordrades till ej förhandlingsbar fast arbetstid varannan vecka med daglig övervakning av min förövare. Vilket i sig är en högst diskriminerande handling där jag behandlas helt annorlunda mot mina kollegor, en situation som hotar att skapa obalans på arbetsplatsen, psykisk ohälsa och utanförskap.

Som nämnts regleras arbetstid för forskare och lärare av arbetstidsavtalet och i det centrala avtalet är staten och Saco-S överens om att det inte ska finnas någon exakt detaljreglering, och då kan inte en lokal chef, som en prefekt eller ens en rektor, överpröva avtalet och införa exakt reglerad arbetstid för forskare och lärare.<sup>28</sup> Men inte heller det lokala avtalet säger att en chef får agera enväldshärskare utan i universitetets komplement till avtalet anges att arbetstiden ska *förläggas* på ett sätt som *främjar en god arbetsmiljö och motverkar ohälsa och anpassas till arbetstagarnas önskemål* om mer flexibla och individuella lösningar.

### *6.3.1 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

---

<sup>27</sup> Efter mötet avråder fackombudet mig att svara på anklagelserna, vilket kan tolkas som att de inblandade parterna bara ville få ärendet överstökat.

<sup>28</sup> *Universitetsläraren*, nr 4, 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 föreläsningsdagen (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

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 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 någon 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

Svara | v

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 herefter 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.”<sup>29</sup> 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.

---

**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:

---

<sup>29</sup> Lokalt arbetstidsavtal för lärare vid Karlstads universitet. Avtal 2013-11-29, Karlstads universitet, s 4

|                                                                                                                                                                        |               |                         |                              |                         |                               |          |         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------------|----------|---------|
| 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 lögnar. 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 följden 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](mailto:ramona.ivener@kau.se)>

**Datum:** måndag 12 februari 2018 16:42

**Till:** Katarina Plank <[katarina.plank@kau.se](mailto: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](mailto:ramona.ivener@kau.se)>

**Datum:** måndag 12 februari 2018 09:57

**Till:** Katarina Plank <[katarina.plank@kau.se](mailto: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?

### *6.3.2 Fackombudets roll*

Efter mötet den 15 maj har jag som nämnts mailkontakt kring detaljerna i arbetsgivarens beordrande med fackombudet och i vissa fall även prefekten. Mats Nilsson besvarar den 5 juni 2018 ett mail från mig, i vilket jag uttrycker min frustration över prefektens krav. Mailet indikerar att fackombudet i detta fall inte går mitt ärende utan arbetsgivarens. I mailet upprepar fackombudet återkommande att arbetsgivaren tillmötesgått mig i flera avseenden trots att det aldrig varit fråga om något tillmötesgående. Jag har aldrig tillfrågats om hur man skulle kunna skapa en bra arbetssituation för mig och jag har aldrig varit i en position där jag fått tycka till; jag har blivit beordrad att arbeta på ett visst sätt och någon överenskommelse har därför inte träffats. Se mailet från fackombud Mats Nilsson nedan och mitt svar på följande sida (som ej besvarades).

Jag har under våren 2018 upplevt att såväl fackombudet som skyddsombudet varit passiva och avvaktande till ärendet och förstår om de känner en problematik i att vara underställda den arbetsgivare som här ifrågasätts och att företräda den andra parten. Men om så är fallet borde de kanske ha bett en tredje part att titta på ärendet. Jag har nåtts av den tillförlitliga informationen att fackombud Mats Nilsson är tillsammans med prodekan Henrietta Huzell (som själv suttit i SACO:s styrelse), det vill säga Patrik Larssons ställföreträdare, vilket gör att Nilsson också hamnar i en problematisk jävsituation.



Mats Nilsson

ti 06-05, 12:46

Ramona Ivener

Svara

Hej Ramona,

När det gäller din närvaro i Karlstad så ställde AG krav på att du skulle vara här motsvarande din 50 procentiga anställning. De var dock beredda att tillmötesgå dig rörande upplägget pga av din livssituation varpå ni kom överens om att du skulle vara här varannan vecka. Ag ville att du startade från och med 1 juni med detta upplägg medan du själv ansåg att det var bättre att du startade med vecka 22 vilket Ag tillmötesgick. På grund av att du redan sedan tidigare var schemalagd vecka 23 har du därefter framfört vissa önskemål om byte av dagar samt att du ska kompenseras för en dag där du sitter hemma och rättar. Även dessa önskemål har Arne tillmötesgått i mail. Av det jag läser i mailkonversationen så har Ag därmed tillmötesgått dina önskemål. Till hösten vill Arne att tjänstgöringen planeras utifrån de veckor du förväntas vara här för att undvika diskussioner som ovan vilket är bra då din tjänst är 50%.

När det gäller eventuell juridisk hjälp får vi lov att avvakta den kartläggning som pågår med anledning av din begäran. Det är så här det ska gå till och innebär att vi får avvakta vad som kommer fram i kartläggningen. Det är först därefter vi kan agera beroende på vad som framgår i kartläggningen.

När det gäller frågan om egen uppsägning gäller om anställning mindre än ett år – en månad, mer än ett år – två månader. Men detta är vanligtvis en sak man kan förhandla om.

Hälsningar,

Mats

Mats Nilsson

Universitetslektor i Kulturgeografi, Fil. D.



Ramona Ivener

ti 06-05, 15:23

Mats Nilsson

Svara

Du vidarebefordrade det här meddelandet 2018-06-07 12:14

Etikett: Deleted Items - 3 Month Delete (3 månader) upphör: 2018-09-05 05:19

Hej Mats, tack för ditt svar!

Arne och Patrik – AG – beordrade mig (som ett direkt och omedelbart resultat av att Anki och Anders pratade med Patrik och Patrik i sin tur med Arne om att jag kände mig trakasserad av honom och att en utredning skulle tillsättas) till ej förhandlingsbar fast arbetstid varannan vecka (9-17, mitt önskemål var 8-16), dessutom på falska grunder – vilket rör sig om både förtal och diskriminerande särbehandling och inte minst brott mot lagen Förbud mot repressalier.

Du uttrycker att AG tillmötesgått mig i flera avseenden. Det har dock inte varit fråga om något tillmötesgående från AG:s sida – jag ställde ingen fråga om upplägget och har aldrig stått i någon position att godkänna det eller att mötet med AG hölls (det senare borde aldrig ha godkänts under rådande omständigheter) – jag beordrades till det och alla beslut fattas över huvudet på mig. AG ställde krav på arbetstid från 1 juni, en fredag, varför jag föreslog att jag av praktiska skäl skulle börja på måndagen samma vecka (fyra dagar tidigare). Som du skriver så har jag sedan tidigare varit schemalagd på vissa pass och därför ställt frågan till AG om att få fullgöra dessa. Men inte för min skull; det är inte mina önskemål som tillgodoses. Skulle jag inte fullgjort mina pass så skulle jag sätta mina kollegor och studenterna i en omöjlig sits.

Citat: "Till hösten vill Arne att tjänstgöringen planeras utifrån de veckor du förväntas vara här för att undvika diskussioner som ovan vilket är bra då din tjänst är 50%." – det ser jag som självklart och det är som sagt inte jag som har lagt på mig att arbeta vissa tider utan jag förhåller mig fn till två direktiv, den gamla tjänsteplaneringen och den nya arbetstiden.

Jag förstår att vi formellt behöver avvakta medan utredningen pågår men det som inträffat kräver juridisk hjälp och AG har redan sagt att de inte kan tillhandahålla det (varför deras utredning inte lär generera en sådan insats).

Hälsning, Ramona

## 7 Problemet enligt prefekten

I detta avsnitt görs ett försök att behandla prefektens syn på ärendet. Här undersöks också de argument han fört för att legitimera sina handlingar, hur han presenterat dessa och hur man från arbetsgivarens håll kan och bör se på ärendet. Vissa tematiker som prefekten återkommande uppehållit sig vid, implicit eller explicit, kommer att granskas. Det gäller i första hand:

- Oktobermötet och decembermötet där prefekten gör ett antal påståenden: att jag inte sköter mitt jobb, att jag ljugar (jag kan inte ha jobbat så mycket övertid), att han kontrollerat att mina övertimmar inte stämmer, att facket måste godkänna mer än 150 timmar
- Övertimmar ska vara tjänsteplanerade
- Mötesnärvaro 2016/2017
- Närvaro CGF 2017 (enligt prefektens samtal med Line Holth)
- Min privatsituation och närvaro
- Min närvaro under våren 2018

### 7.1 Oktober- och decembermötet

Vid båda dessa möten blir prefekten arg och påstår att jag inte sköter mitt jobb: det framkommer också som ett tydligt tema i de tre exempel som presenterades på mötet den 15 maj. Han framhåller också att jag ljugar eftersom han menar att jag inte kan ha arbetat så mycket övertid som jag påstått ha gjort och att han menade, vilket dock var en lögn, att han skulle bli tvungen att förhandla de över 150 övertimmarna med facket. Jag bad dock prefekten vid oktobermötet om att inte komma med fler tomma hot och anklagelser i framtiden.

Prefekten som tydligen hade svårt att släppa tanken genomförde i december 2017 förfrågningar bland mina kollegor rörande hur jag hade utfört mina arbetsuppgifter; en undersökning som visade att jag bara fick beröm för mina insatser. Några månader senare presenterades dock de tre nämnda exemplen på mötet den 15 maj som skulle belägga min misskötsel och varför arbetsgivaren förlorat sitt förtroende för mig. Granskning bevisar dock motsatsen och att arbetsgivaren vid detta tillfälle utsatte mig för kränkande förtal och repressalier. Som nämnts har jag utfört mitt arbete i snart 12 år med goda vitsord från både kollegor och studenter. Mina kollegor efterfrågar återkommande samarbete med mig år efter år; Margareta Wallin Wictorin, ämnesföreträdare för kulturvetarprogrammet sade senast vi sågs: "Vi behöver dig!"<sup>30</sup> och Martin Åberg ämnesföreträdare för historieämnet berättade

---

<sup>30</sup> Samtal, Karlstads universitet, 2018-06-08.

senaste igår hur mycket han uppskattat mitt arbete med ett underlag för en revidering av en forskarutbildningskurs och hur värdefullt det var att jag ingår i den arbetsgrupp som arbetar med vår nya forskarutbildning.<sup>31</sup>

## 7.2 Övertimmar ska vara tjänsteplanerade

I diskussioner om mina övertimmar var ett av Arne Larssons argument innan förhandlingarna med facket inleddes att mertimmar/övertimmar skall vara tjänsteplanerade. Vad som dock kunde konstateras när jag företog min undersökning och bad de ansvariga att belägga vilka timmar jag gjort var att samtliga tillfrågade gav prefekten ett bevisande underlag att förhålla sig till. De bekräftade alla de timmar jag hade gjort och jag utgick förstås från att de alla hade förankrat sin förfrågan om att få anlita mig hos tjänsteplanerare. Fackombud Mats Nilsson och Arne Larsson förhandlade om frågan och den 22 mars 2018 informerade Nilsson mig om att lönen för arbetet skulle betalas ut.

## 7.3 Mötesnärvaro 2016/2017

En annan av prefekten anförd anledning till att han inte ville betala ut övertimmarna och att han inte ”fick ihop” dessa var att han 0:ade min mötesnärvaro för 2016 (vilket fackombud Mats Nilsson kan intyga). Utan att ha skaffat sig några som helst belägg för min verksamhet under 2016, en tid då Arne Larsson inte var prefekt, och trots att jag i egenskap av ämneskoordinator under föregående år (till och med oktober 2015) tillsammans med Arne Larsson hade suttit med i ledningsgruppen för institutionen och deltagit i mängder av möten med mig. Arne Larsson ljög här om min verksamhet; flertalet protokoll från 2016 belägger min närvaro på diverse möten. Som exempel kan nämnas att historieämnet hade tre ämnesmöten under hösten 2016. Jag kunde närvara på fyra ämnesmöten hösten 2016: två i religion, ett i kulturstudier och ett i historia. Jag deltog för övrigt i två tvådagars planeringskonferenser i maj och augusti 2016. Nämnas bör också att med stora undervisningsmängder i tre icke samordnade ämnen så krockade ibland mötena med undervisning (vilket det även gör för mina kollegor ibland) och vid ett tillfälle var jag sjuk men jag erbjöd mig då att vara med via telefon (se Bilaga 19).

Jag informerade ämnesansvarig för historia, Martin Åberg, som var införstådd med det och hade inga problem med situationen. Åberg och jag hade ett bra möte där vi samtalade om detta och den goda merit som föreståndarskapet utgjorde för mig.

Vidare har jag frågat både muntligt och skriftligt om prefektens syn på närvaro på möten men han gav mig aldrig något besked och besvarade i vanlig ordning inte mina mail. Se nästa sida:

---

<sup>31</sup> Samtal, Karlstads universitet, 2018-06-13.

**Från:** Ramona Ivener

**Skickat:** den 21 december 2017 09:23

**Till:** Arne Larsson

**Ämne:** VB: Studentdag på Arkivcentrum 25/1

Hej Arne, jag har efter gårdagens möte tre funderingar:

Om du inte vill att jag påbörjar uppsatskursen i historia nu i januari så behöver kursansvarig underrättas - se nedanstående. Alternativt att du låter mig påbörja undervisningen (och inte sätter mina kollegor i en svår situation - uppsatskursen pågår under dk2) och att du därefter, under början på vårterminen, om du inte ser de resultat du önskar, då istället avbryter inför nästa delkurs.

Sedan sa du igår att jag inte närvarat på några ämnesmöten under det gångna året; det stämmer inte.

Jag har varit på ämnesmöten och ämnesråd i tre ämnen på vår institution (historia, kulturstudier och religion), dock inte på samtliga möten i de tre ämnena. Och det föranleder min tredje fundering/fråga:

Hur ser du på min närvaro i miljön på respektive ämne, ska jag gå på alla möten i alla tre ämnen/hur ser fördelningen ut på en tjänst á 50% i tre ämnen? Eller 80% om det blir aktuellt..

Hälsningar Ramona

## 7.4 Närvaro CGF 2017

Prefekten har vidare anmärkt på min närvaro vid CGF. Som redan nämnts förordnades jag som föreståndare för CGF i sex månader och sedan förlängdes mitt förordnande vid centrumbildningen två gånger under året 2017 på grund av att ledningen var enigt nöjd med min insats (se tidigare mail på s 32). Line Holth kontaktade dock, både mig och professor Mellström i april 2017 och bad oss att koordinera vår närvaro vilket vi då gjorde och i enlighet med det ett schema samt tydliggjorde för avdelningen när vi var på plats via datumangivelser på våra dörrar. Några ytterligare klagomål rörande min närvaro vid CGF har aldrig berörts av prefekt Holth, utan som sagt hon förlänger mitt förordnande två gånger. Line Holth var vidare införstådd med de premisser som fick mig att tacka ja till förordnandet, att omfattningen på tjänsten var 30% (det vill säga 12 klocktimmar/vecka) och att jag undervisade i tre andra ämnen och pendlar och bor på annan ort.

## 7.5 Privatsituation och närvaro

Som nämnts har jag arbetat på Karlstads universitet i närmare 12 år och har under den tiden jag varit lärare arbetat på samma sätt, med frihet under ansvar, med gott resultat och goda vitsord från tidigare chefer, kollegor och studenter. Jag har sedan två år som så många andra kollegor på Karlstads universitet, inbegripet prefekten Arne Larsson själv, mitt fasta boende på annan ort. Jag har därtill en sambo och en bonusson på 14 år. Jag pendlar till arbetet via tåg eller med bil och kan oftast arbeta under restiden. De få gånger jag inte kan arbeta under

resan, är då jag kör själv sträckan mellan Stockholm och Karlstad. En tid som dock går att användas till att ”tänka” kring arbetet, en viktig del för forskare och lärare och att lyssna på inläst material. Under 2017 arbetade jag hemifrån varannan vecka, en uppgörelse som jag gjort med prefekt Line Holth. En på inga vis underlig arbetssituation.

För att belysa det normala i att arbeta som universitetslärare utifrån ett frihet-under-ansvar-perspektiv ska två exempel, två kollegor till mig nämnas. Den första kollegan, Hanna Enefalk, delar jag kontor med. Enefalk är liksom jag själv anställd på 50% i historia och granskades och anställdes samtidigt som mig varför många paralleller kan dras. Enefalk bor i Uppsala med sin man och sin son och hon pendlar till Karlstad varje tisdag och når universitet runt 15-16-tiden. På onsdagar brukar hon finnas på kontoret runt 10-tiden för att sedan, med viss variation, bege sig hem runt 16-17-tiden samma dag. Vissa torsdagar är hon på kontoret på förmiddagen men ibland inte alls. Det innebär att universitetslektor Enefalk är på arbetsplatsen i snitt ca 10 timmar per vecka. En situation som möjliggör att hon har sitt privata liv på annan ort.

Det andra exemplet som här ska nämnas är Inga Narbutaite Aflaki, universitetslektor i Statsvetenskap. Även hon har man och barn på annan ort, i Växjö, men har ett än mer fritt förhållande till sin arbetsplats än Enefalk. Aflaki är på kontoret varannan till var tredje vecka, vilket möjliggör de många forskningsprojekt som hon länge deltagit i. Hon uppskattar att arbeta mer fokuserat vid hemmaskrivbordet, antingen i lägenheten i Karlstad eller på hemmaplan vilket prefekten vet om enligt Aflaki själv.

Betonas ska här att ovan anförda exempel inte redovisas i något avseende för att hänga ut de kollegor som beskrivs, många fler kollegor skulle kunna nämnas, kvinnliga såväl som manliga. Informationen är vidare på inget vis hemlig och de lektorer som nämnts är båda högt ansedda bland kollegorna och gör med största sannolikhet sitt arbete med bravur. Nämnas bör dock att de inte faller inom ramen för den grupp som prefekten vanligen trakasserar, det vill säga yngre kvinnor, under 40. Om en lärare inte sköter sin yrkesroll och sina arbetsuppgifter så skulle det vidare märkas omgående. Universitetslärarens arbete står under ständig granskning inte minst av studenterna men också av kollegor. Med exemplen ovan vill jag artikulera hur universitetslärare ofta arbetar på Karlstads universitet och på min institution utan att de ges repressalier i form av noggrant övervakad arbetstid. Ändå har jag under många år varit mer frekvent närvarande på arbetsplatsen än de båda lektorer som nämns ovan. Jag har vidare på inga vis förstått att det rått andra förhållningsregler gällande min närvaro.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> I ett samtal med en kvinnlig kollega, 29 maj kl 8:50, där jag berättade om min nya reglerade arbetstid så uttryckte hon sig på följande vis (enligt min minnesanteckning): ”Du skojar!? Nej, du skojar! Det var det värsta... Jag har aldrig hört något liknande. Vi har minst tre stycken på ämnet /samhällskunskap/ som nästan aldrig är på plats och som aldrig går på ämnesmöten. Men, varför!?”

## 7.6 Närvaro – våren 2018

Som tidigare nämnts har jag på grund av stort obehag inför prefekten sedan han utsatt mig för diverse personliga kränkningar undvikit situationer där han är närvarande. Både fackombud och skyddsombud, som båda följt mig under våren och fått viss insyn i hur dåligt jag mått över arbetsgivarens behandling, har varit införstådda med situationen och korrekt och uttryckligen sagt att jag inte behövt befinna mig i Arne Larssons närvaro medan detta pågick och utreddes. Detta ignorerades dock av alla då jag kallades till mötet av Arne Larsson med Patrik Larssons medgivande. Jag har under våren 2018 deltagit i samtliga ordinarie ämnesmöten i historia och två i kulturstudier och har eftersom prefekten diskuterade min närvaro under vintern varit på campus 2-5 dagar varje vecka under våren 2018. Ändå ges jag en repressalie i form av exakt arbetstid.

## 8 Sammanfattande diskussion

Detta dokument uppehåller sig huvudsakligen vid händelser under 2017 och 2018 som ger uttryck för hur arbetsgivaren, prefekt Arne Larsson, vid upprepade tillfällen diskriminerat, trakasserat och mobbat mig på grund av kön; hur han vägrat att besvara frågor och ge mig en dräglig arbetssituation, utsatt mig för diverse administrativa sanktioner, frångående av arbetsuppgifter, förtal, nedsvärtning/misskreditering, medvetet försvårande av arbetsuppgifter, kritiskt och negativt bemötande och även hot och skapande av rädsla och inte minst omotiverad och fixerad kontroll av min närvaro. Här bör även nämnas att det finns många fler kvinnor på institutionen med upplevelser av kränkande art, däribland Line Säll som efter illa behandling sökte sig ett nytt arbete vid årsskiftet 2017/18 och avslutade sin verksamhet som postdoktor för ett arbete på Jämställdhetsmyndigheten. Det finns i själva verket ett flertal kvinnor som jag pratat med men som inte vågat träda fram. Det kännetecknande mönstret för dessa är att de är yngre (under 40), de har ett trevligt yttre, är mycket kompetenta och duktiga och framför allt är de kvinnor.

Underlaget framhåller att arbetsgivaren begått rena lagöverträdelser och behandlat mig inkorrekt och kränkande och att mina rättigheter inte respekterats. De lagar som här berörts är i första hand Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 1993:17 Kränkande särbehandling och AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, samt Diskrimineringslagen (2008:567) och det fackliga arbetstidsavtalet.

Tyvärr har ofta inte heller de som involverats i detta ärende följt de lagar och direktiv som finns. Som nämnts ska arbetstagaren, enligt arbetsmiljöverket, *skyddas mot* kränkande särbehandling. Jag har dock sedan jag kontaktade fackombudet Mats Nilsson och skyddsombudet Anders Johansson inte fått något skydd. Tvärtom har den kränkande behandlingen fortsatt och eskalerat under våren 2018, ofta som en ren följd av förhandlingar mellan prefekten Arne Larsson och fackombudet Mats Nilsson. Vidare har de personalansvariga som underrättats inte ingripit, utan prefekten har tillåtit att många gånger upprepa sitt beteende utan att han ifrågasatts, och värre än då, fått sina repressalier mot mig sanktionerade. Män är dock inte alltid problemet, detta fall visar att även kvinnor i vissa fall cementerar rådande ordning.

Jag har som underlaget visar aldrig tillfrågats om hur man skulle kunna skapa en bra arbetssituation för mig och jag har aldrig varit i en position där jag fått tycka till, istället har jag beordrats, arbetsgivaren har krävt och beslut har tagits över huvudet på mig. Detta blir särskilt påtagligt genom att jag kallades till det flera gånger nämnda mötet den 15 maj 2018 av prefekten med dekanens bifall.<sup>33</sup> Enligt arbetsmiljöverkets föreskrift om kränkande

---

<sup>33</sup> Kallelsen till mötet var vidare ett direkt resultat av att prefekten, utan mitt godkännande, informerats om att jag rapporterat hans trakasserier.

särbehandling, AFS 1993:17 ska *den svagaste stödjas* i samtal och man får inte ta till *åtgärdsbeslut som sker över huvudet på den utsatte*. Här tvingades jag möta min förövare, lyssna till de kränkningar och det förtal som lades fram och jag gavs en direkt repressalie: jag beordrades till ej förhandlingsbar fast arbetstid varannan vecka med daglig övervakning av min förövare, i strid mot lagen om diskriminering och det centrala- såväl som lokala arbetstidsavtalet. Jag hade önskat att arbetsgivaren skapat en arbetssituation för mig utifrån mina önskemål och med hänsyn till mitt välmående, men tyvärr så har jag fortsatt behandlats helt annorlunda mot mina kollegor, en situation som hotar att skapa obalans på arbetsplatsen, psykisk ohälsa och utanförskap.

Under mötet den 15 maj presenterade dekanen tre exempel som enligt arbetsgivaren ”visat att det inte fungerat”. I detta dokument visas istället att det man presenterade var tre förvanskade exempel med ringa trovärdighet som syftar till att förtala mig och där dekanen tyvärr getts ett underlag baserade på falska vittnen. Det väcker förstås frågan om varför man ljuger om mig. Vad jag har gjort för att förtjäna arbetsgivarens förlorade förtroende och inskränkningar som ingen annan på institutionen varit i närheten av. Till och med dekanen själv uttryckte på informationsmötet, dagen före, den 14 maj att han inte upplevt en likartad situation tidigare och jag har det sannerligen inte. Jag är en person som värdesätter goda relationer med människor i min omgivning, vänskap och att behandla andra med värdighet.

Att bryta mot arbetsmiljölagen är inte tillåtet och det förändras inte av att prefekten påstår att situationen förhåller sig på ett visst sätt eller att han får stöd för sitt förtal och sina sanktioner. Kränkande särbehandling är ett brott mot anställningsavtalet, vilket faktiskt utgör grund för uppsägning. De kränkningar i form av sanktioner och repressalier som Arne Larsson sedan 2017 utsatt mig för är inte bara ogrundade utan även anmärkningsvärda på grund av deras icke dolda natur och att de som observerat ärendet och dess utveckling under våren inte i någon större utsträckning verkat reagera. Om arbetsgivaren, ledningen och annan berörd personal nås av information om att trakasserier pågår, måste de agera, skyndsamt utreda ärendet och genom åtgärder förhindra att det sker igen. Viktigt är därför att de ombud som arbetar med dessa frågor är oberoende och inte rädda för att agera när så behövs. Här har en arbetsgivare återkommande brutit mot lagar, interna, allmänna såväl som universella och utsatt en anställd för trakasserier, förtal och diverse diskriminerande sanktioner utan att hans beteende ifrågasatts eller anmälts av chefskollegor eller högre chefer, eller de som getts förtroendet att vara ombud för den här typen av frågor och ärenden. Prefekten har tyvärr funnit ett strukturellt stöd för sitt beteende.<sup>34</sup>

Dokumentet beskriver utförligt vad som har hänt, av vem, när och hur; vad underlaget inte visar är hur jag mått och mår över denna behandling – det är känslor och ett lidande som är svåra att uppfånga via ord. Den fråga som svårligen besvaras och som sannerligen endast

---

<sup>34</sup> Se Andersson, A., 2007.

prefekten Arne Larsson själv kan besvara är varför. Varför har han behandlat mig på detta sätt? Varför besvarar inte Arne Larsson mina mail under 2017? Varför tog han inte itu med frågan om övertimmarna och betalade ut dem i januari 2017? Varför undersökte han inte saken, frågade mig och de som hade beställt arbetet om vilka timmar jag hade gjort? Varför sa han att han endast kunde ge mig 150 timmar, att han annars behövde han förhandla med facket, vilket enligt facket var en lögn? Och om Arne Larsson trodde det, i så fall varför gjorde han inte det, kontaktade facket och förhandlade med dem? Varför gjorde prefekten övertimmarna till en personlig fråga, då han inte ens var chef då jag utförde arbetet 2016? I december 2017 sa Arne Larsson att det inte fanns någon kritik att rikta mot mig, i maj 2018 presenterade han osanna skildringar och förtal via dekanen – varför ljög och ljuger prefekten om min verksamhet? Varför påstod han att jag inte varit närvarande, att jag inte fullgjort mitt arbete när protokoll de facto visar att jag varit och gjort det? Varför utsätts jag för sanktioner och repressalier och varför särbehandlar Arne Larsson mig?

I detta avseende rör ärendet en diskussion som också är större än fallet om en enskild individ och de trakasserier som jag utsatts för. Det handlar om en organisation där den svages rättigheter inte har tagits tillvara och där man skyddat förövaren och låtit honom om och om igen begå oförrätter mot sitt offer. Fallet belyser ett åldrande system och en institution som körts i botten av en ny och aggressiv prefekt, där flertalet kvinnor antingen är eller har varit sjukskrivna eller slutar. En akademi är, ingen från samhället åtskild verksamhet, friställd från övriga världens lagar, där despoter tillåts härja fritt och där arbetsrättsliga system saknar grund för arbetstagare men inte för arbetsgivare. Akademin ska vara en miljö där kunskap skapas, utmanas, tillgängliggörs och entusiasmeras. Det är också en arbetsplats, en arbetsplats som ska kännetecknas av mogna, coachande chefer med nolltolerans för diskriminering och kränkningar.

*Ramona Ivener*

*Karlstad, 2018-06-06*

## Referenser

### *Litteratur och tidskrifter*

Andersson, A., *"Vi blev antagligen för många" Könskränkande behandling i akademisk miljö.* Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet, Uppsala, 2007

Häyrén Weinestål, A., *"Kan man diskriminera kvinnor?: har kvinnor sämre arbetsvillkor än män i akademien?"*, *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält.*, 2011

Keisu, B-I., *Att peka med hela handen. Om arbetsvillkor och kön bland första linjens chefer.* Umeå, 2009

*Ledar- och medarbetarpolicy*, Karlstads universitet. Universitetstryckeriet, Karlstad, 2016

Lindgren, G., *Kamrater, kollegor och kvinnor – en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer.* Umeå, 1985

Mellberg, N., *Mäns våld mot kvinnor: synliga mödrar och osynliga barn.* Uppsala universitet, 2004

*Universitetsläraren*, Sveriges universitetslärarförbund (SULF), Stockholm, 1985, nr 4 2018

Wahl, A., *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Studentlitteratur, Lund, 2003

### *Opublicerat material*

AFS 1993:17

Diskrimineringslagen 2008:567

Lindberg, S., *"Kränkande särbehandling i arbetslivet och arbetsmiljöbrottet i brottsbalken. En kritisk analys av gällande rätt"*. Examensarbete i arbetsrätt och straffrätt, Uppsala universitet. 2016

*Lokalt arbetstidsavtal för lärare vid Karlstads universitet.* Karlstads universitet, Avtal 2013-11-29

*Lokalt avtal med SACO om arbetstid för lärare m.fl vid Lunds universitet*, Lunds universitet, Avtal 2012-02-29

*Lokalt avtal om arbetstid för lärare vid Linköpings universitet*, Linköpings universitet rektorskansliet, Avtal 1999-02-26

*Reviderat arbetstidsavtal för Göteborgs universitet: Lokalt kollektivavtal om arbetstid för lärare vid Göteborgs universitet*, Göteborgs universitet, Avtal 03-04-14

*Sammanställning – komplement till arbetstidsavtalet*, Karlstads universitet, 2014-01-01

### *Elektroniskt material*

Carlsson, A., ”Arbetstid och ledarskap.” *Universitetsläraren*, Sveriges universitetslärarförbund (SULF), Stockholm, 1985, 1 maj 2009:  
<https://universitetslararen.se/2009/05/01/arbetstid-och-ledarskap/?hlite=%27arbetstid%27>  
(Hämtad: 2018-06-09)

Mitt yrke.se: <http://mittyrke.se/yrkesinformation/undervisning-och-pedagogik/l-rare-universitet-och-h-gskola/universitets-och-h-gskolel-rare.html> (Hämtad: 2018-06-05)

*Åtgärdsprogram vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling*, Karlstads universitet: <https://www.kau.se/files/2017-11/Atgardsprogram%20vid%20diskriminering%20trakasserier%20och%20annan%20krankande%20behandling%2C%20uppdaterad%20nov%202017.pdf> (Hämtat: 2018-06-09)

## Bilaga 1

### Mailkorrespondens med skyddsombud Anders Johansson.



on 05-02, 11:27

Ramona Ivener

Hej Ramona. Hoppas du också haft det bra. Jag har varit långledig så därför har jag dröjt med svar.

Vi har haft ett möte med Patrik där vi informerade om ärendet. Vi har inte uppdateras om hur ärendet utvecklas. Rimligen är det för tidigt än. Jag återkommer när/om jag får information med mera substans.

Mvh Anders J

...



Ramona Ivener

on 05-02, 09:33



Hej igen Anders, jag vill bara höra vad som hänt/händer.. jag befinner mig i limbo - håll mig gärna uppdaterad.

Hälsningar Ramona

...



Ramona Ivener

fr 04-27, 06:58



Hej Anders, hoppas allt är väl! Jag ville bara följa upp; har du och Anki träffat Patrik Larsson?

Hälsningar Ramona

...

## Bilaga 2

### Mailkorrespondens med skyddsombud Anders Johansson.



Ramona Ivener

ti 05-08, 20:32

Anders Johansson ▾

↩ Svara | ▾

Hej Anders,

Jag har sökt dig via både mail och telefon. Jag förstår att det kan vara bråda dagar men jag börjar bli orolig och fundersam över varför du inte håller mig uppdaterad. Det är inget vanligt förfarande att en lektor kallas till möte med dekan och HR-personal. Utan det här är åter Arne som slår tillbaka med en ny sanktion efter ditt och Ankis möte med Patrik Larsson.

Inte i någon del av samhället är det normalt och OK att låta en mobbare ställa sitt offer inför ett sådant här sammanhang medan en utredning pågår. Det är rent olämpligt. Både du och Mats har flera gånger sagt att jag inte behöver ha ett konfrontationsmöte med Arne och du har föreslagit att jag får en ny prefekt tills Arne går i pension. Varför kommer då det här?

Jag har mailat Patrik Larsson och förklarat att jag inte vill delta i ett möte med Arne och föreslagit att det äger rum utan att han närvarar - han har ännu inte svarat.

Jag behöver verkligen din och Ankis hjälp Anders! Och det tyvärr omgående eftersom mötet ska hållas nästa tisdag.

Hälsningar Ramona

...



Ramona Ivener

to 05-03, 12:10

↩ | ▾

Ps har ni pratat något mer om att hitta en annan lösning/överordnad för mig? Tiden går och som sagt jag är i limbo..

Ramona

...



Ramona Ivener

to 05-03, 12:10

↩ | ▾

Hej igen, tack då får vi vänta och se... Jag undrar bara hur den informationsinsamlingen ska gå till - jag har inte fått några frågor. Ja, utbetalningen ordnar sig säkert. Ha det gott och hör av dig så fort du hör något, det är viktigt att det här inte rinner ut i sanden,

## Bilaga 3

Kallelse till möte av prefekten.



Arne Larsson

må 2018-05-07 18:50

Till: Ramona Ivener

Kopia: Patrik Larsson; Cecilia Bladh ↗

↩ Svara | ▼

Du vidarebefordrade det här meddelandet 2018-05-14 17:56

Etikett: Deleted Items - 3 Month Delete (3 månader) upphör: 2018-08-08 17:03

Hej Ramona!

Du kallas härmed till ett möte angående omfattning och villkor för din tjänstgöring på den lektorstjänst i historia du har.

Från KAU som arbetsgivare deltar dekan Patrik Larsson och jag i egenskap av prefekt. Cecilia Bladh deltar från HR. Du är välkommen att bjuda in facklig representant till mötet om du så önskar.

Mötet äger rum i 3B536, klockan 14.30, tisdag 15 maj.

/Arne Larsson

Prefekt

Institutionen för samhälls- och kulturvetenskap

## Bilaga 4

### Mailkorrespondens till skyddsombud Anders Johansson.



Ramona Ivener

on 2018-05-09 12:39



Hej igen Anders, på måndag kl 14 har jag fått en tid för möte med Patrik Larsson och Cecilia Bladh - har du möjlighet att gå med mig, vore tacksam.. Mats kan inte.  
Hälsning Ramona

...



Ramona Ivener

ti 2018-05-08 20:32



Hej Anders,

Jag har sökt dig via både mail och telefon. Jag förstår att det kan vara bråda dagar men jag börjar bli orolig och fundersam över varför du inte håller mig uppdaterad. Det är inget vanligt förfarande att en lektor kallas till möte med dekan och HR-personal. Utan det här är åter Arne som slår tillbaka med en ny sanktion efter ditt och Ankis möte med Patrik Larsson.

Inte i någon del av samhället är det normalt och OK att låta en mobbare ställa sitt offer inför ett sådant här sammanhang medan en utredning pågår. Det är rent olämpligt. Både du och Mats har flera gånger sagt att jag inte behöver ha ett konfrontationsmöte med Arne och du har föreslagit att jag får en ny prefekt tills Arne går i pension. Varför kommer då det här?

Jag har mailat Patrik Larsson och förklarat att jag inte vill delta i ett möte med Arne och föreslagit att det äger rum utan att han närvarar - han har ännu inte svarat.

Jag behöver verkligen din och Ankis hjälp Anders! Och det tyvärr omgående eftersom mötet ska hållas nästa tisdag.  
Hälsningar Ramona

## Bilaga 5

Mailkorrespondens till dekan Patrik Larsson.



Ramona Ivener

må 2018-05-07 22:45

Till: Patrik Larsson ↗

↩ Svara | ▼

Du vidarebefordrade det här meddelandet 2018-05-08 07:57

Hej Patrik,

Jag fick ikväll en kallelse till ett möte med dig, Arne Larsson och Cecilia Bladh på HR gällande

omfattning och villkor för min lektorstjänst i historia.

Som du vet efter ditt möte med skyddsombud Anders Johansson och Anki Nordmarker känner jag mig starkt trakasserad av Arne - av den anledningen träffar jag gärna dig och Cecilia och går igenom vad som har hänt (från mitt perspektiv, jag förstår att du säkert fått Arnes version) men utan honom närvarande. Jag hoppas att du kan förstå och respektera den otroligt jobbiga situation jag befinner mig i.

Vänliga hälsningar

Ramona

...



Patrik Larsson

on 2018-05-09 09:20

Till: Ramona Ivener

Kopia: Cecilia Bladh ↗

↩ Svara | ▼

Hej Ramona, självklart tar vi ett möte. Jag har pratat med Cecilia och vi föreslår att vi träffas hos mig den 14 maj kl. 14.00. Ta gärna med en facklig företrädare till det mötet. Det kan vara bra att fler får en samlad bild.

Jag vill samtidigt peka på att kallelsen till mötet med Arne kvarstår. Det mötet handlar om arbetsgivarens förtydliganden om vad som gäller i din anställning.

Vänliga hälsningar

Patrik

...

## Bilaga 6

### Mailkorrespondens med Sulfs centralkontor.

Hej Ramona,

Och tack för ditt mejl! Jag pratade med Mats på Karlstads universitet och han sa att de nu hade fått information från arbetsgivaren att de hade hittat en person som ska titta på din skrivning och göra en utredning, det hade tagit tid eftersom att de inte hade hittat någon som kunde göra det. Ditt skyddsombud skulle berätta mer om detta för dig. Har han fått tag på dig så att du har fått återkoppling?

Med vänliga hälsningar



**Caroline Hövik**

Ombudsman/ telefon 08-505 836 39/

Sveriges universitetslärare och

forskare/

Ferkens gränd 4 /111 30 Stockholm/

---

**Från:** Ramona Ivener <[ramona.ivener@kau.se](mailto:ramona.ivener@kau.se)>

**Skickat:** den 25 maj 2018 13:57

**Till:** MailJouren <[MailJouren@sulf.se](mailto:MailJouren@sulf.se)>

**Ämne:** Kränkande särbehandling

Hej,

Jag heter Ramona Ivener och arbetar som lektor vid Karlstads universitet. Jag har sedan en tid (ungefär ett år) utsatts för kränkande särbehandling av min chef/prefekt. Arbetsgivaren och fackombud såväl som skyddsombud har sedan januari varit informerade om situationen, dock har jag fortsatt att utsättas för kränkande administrativa sanktioner av olika slag, de har i själva verket ökat. Jag har blivit informerad om att en kartläggning pågår men jag vet inte av vem, jag har inte hörts eller informerats om dess process. Jag vill betona att mitt lokala fackombud skött sin roll väl men då trakasserierna mot mig är allvarliga upplever jag att man inte vidare vågar dra i ärendet mot arbetsgivaren. Jag har också kollegor som uttryckt att de inte vågar ta ställning. Jag står ensam i detta och vet inte längre vad jag kan göra, då jag bara mår sämre och sämre och inte får något stöd eller hjälp.

Enligt arbetsmiljöverket, AFS 1993:17 ska arbetstagaren skyddas mot kränkande särbehandling. Enligt paragraf 2, tillägg: i arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om internkontroll av arbetsmiljön preciseras det ansvar som arbetsgivaren har; att utforma rutiner för att säkerställa att de psykologiska och sociala arbetsmiljöförhållandena inkluderar att personligt bemötande, arbetssituation och arbetsorganisation blir så bra som möjligt och i paragraf 4 att man genom samtal ska söka förbättra arbetsförhållandena för de berörda, stödja den svagaste och inte ta till åtgärdsbeslut som sker över huvudet på den utsatte. Jag har formulerat ett skriftligt underlag som i skrivande stund lämnats utan kommentar av arbetsgivaren och jag behöver verkligen er hjälp! Vore tacksam för snabbt svar!

Bästa hälsningar Ramona

## Bilaga 7

### Korrespondens med prefekten.



Arne Larsson

må 06-04, 15:31

Ramona Ivener; Mats Nilsson; Cecilia Bladh; Patrik Larsson; Katarina Lindström ↕

↩ Svara | ▼

Du vidarebefordrade det här meddelandet 2018-06-04 17:03

Hej,

Jag lovade att återkomma till frågan om reseersättning idag. Myndigheten betalar inte ut ersättning för resor till och från arbetet. När det gäller förläggningen av din arbetstid så har arbetsgivaren försökt att så långt det är möjligt tillmötesgå dina önskemål om att arbeta varannan vecka och i förekommande fall bevilja dina önskemål om att byta dagar. Det kan emellertid hända att verksamheten kräver din närvaro på andra tider än du önskar (som i detta fall) och vid dessa tillfällen kräver vi att du förlägger din arbetstid efter verksamhetens behov. Till hösten räknar jag med att du så långt möjligt förlägger den tjänstgöring du själv planerar (schema) till de veckor du enligt uppgörelse ska vara i arbete.

Jag fick via Mats Nilsson frågan om jag godkänner att du arbetar idag med att läsa och bedöma uppsatser. Redan i det svar du fick i fredags har jag godkänt att du byter nästa torsdag mot arbete idag. Det svaret har du alltså redan fått. Eftersom du inte nämnde i det första mailet i fredags att du vill byta en arbetsdag med närvaro här mot en dag då du arbetar på distans ställde jag frågan i mitt mail i fredags. Frågan är således, från min sida, varken onödig eller provocerande. I det här fallet och med tanke på arbetsuppgiften godkänner jag även att du byter en närvarodag (nästa torsdag) mot en arbetsdag på distans (idag).

Mvh

Arne

...



Ramona Ivener

fr 06-01, 22:17

↩ | ▼

Hej igen,

Enligt era tydliga direktiv så arbetar jag varannan vecka, med start 28 maj. Vad gäller tidigare faställt schema så räknar dock kursansvarig Tomas Appelqvist med att jag fullgör min tjänsteplanerade del i religionsundervisningen på måndag den 4 juni: med deadline kl 20.00. Jag hjälper gärna till med detta för att inte ställa till med problem för mina kollegor trots att det ligger utanför min arbetstid men då dock på distans. Angående din fråga så är du väl medveten om att jag inte bor i Karlstad varannan vecka varför den är onödig och provocerande. Om den flexibiliteten inte fungerar så behöver ni omgående hitta en ersättare och meddela Tomas Appelqvist.

Avseende reseersättning så är det naturligtvis inget som jag begär för det schemalagda arbetet (enligt era direktiv), om ni däremot har önskemål om arbete utanför min planerade, schemalagda arbetstid måste jag fortsättningsvis få ersättning för mina resekostnader samt restiden.

Angående semestern så följer jag dina anvisningar i mailet från den 15 maj.

Mvh

Ramona

## Bilaga 8

### Korrespondens med fackombud Mats Nilsson.



Ramona Ivener

må 06-04, 17:03

Mats Nilsson ✕

↩ Svara | ▼

Hej! Mats, det här börjar bli absurt! Jag har en 50%-tjänst i Karlstad. Arne begär i mailet att jag ska arbeta när det passar honom och åka fram och tillbaka, till och med samma dag (70 mil och 6-7 h restid) trots att jag har beordrats att arbeta varannan vecka (av honom och Patrik). Är du snäll och undersöker möjligheterna till juridisk hjälp. Mig veterligen har ingen av mina kollegor någonsin utsatts för repressalier av detta slag (ogrundat).

/Ramona

...



Arne Larsson

Hej, Jag lovade att återkomma till frågan om reseersättning idag. Myndigheten betalar inte ut ersättning för resor till och från arbetet...

må 06-04, 15:31



Ramona Ivener

Hej igen, Enligt era tydliga direktiv så arbetar jag varannan vecka, med start 28 maj. Vad gäller tidigare faställt schema så räknar dock k...

fr 06-01, 22:17



Mats Nilsson

ti 06-05, 12:46

Ramona Ivener ✕

↩ Svara | ▼

Hej Ramona,

När det gäller din närvaro i Karlstad så ställde AG krav på att du skulle vara här motsvarande din 50 procentiga anställning. De var dock beredda att tillmötesgå dig rörande upplägget pga av din livssituation varpå ni kom överens om att du skulle vara här varannan vecka. Ag ville att du startade från och med 1 juni med detta upplägg medan du själv ansåg att det var bättre att du startade med vecka 22 vilket Ag tillmötesgick. På grund av att du redan sedan tidigare var schemalagd vecka 23 har du därefter framfört vissa önskemål om byte av dagar samt att du ska kompenseras för en dag där du sitter hemma och rättar. Även dessa önskemål har Arne tillmötesgått i mail. Av det jag läser i mailkonversationen så har Ag därmed tillmötesgått dina önskemål. Till hösten vill Arne att tjänstgöringen planeras utifrån de veckor du förväntas vara här för att undvika diskussioner som ovan vilket är bra då din tjänst är 50%.

När det gäller eventuell juridisk hjälp får vi lov att avvakta den kartläggning som pågår med anledning av din begäran. Det är så här det ska gå till och innebär att vi får avvakta vad som kommer fram i kartläggningen. Det är först därefter vi kan agera beroende på vad som framgår i kartläggningen.

När det gäller frågan om egen uppsägning gäller om anställning mindre än ett år – en månad, mer än ett år – två månader. Men detta är vanligtvis en sak man kan förhandla om.

Hälsningar,

Mats

---

Mats Nilsson

Universitetslektor i Kulturgeografi, Fil. D.

## Bilaga 9

Korrespondens med prof. Martin Åberg, ämnesföreläsare för historieämnet kring förtroendeuppdraget för HT – Historisk tidskrift



Martin Åberg

to 2016-08-18 11:13

Till: 'Ramona Ivener' <ramoiven@kau.se> ↗

↩ Svara | ▼

Hej Ramona,  
Utmärkt! Du är en perfekt kandidat för uppdraget! Jag vidarebefordrar detta till Anders och ber honom kontakta redaktionen i Stockholm.  
Mvh/Martin

Martin Åberg, professor  
Inst. för samhälls- och kulturvetenskap  
Karlstads universitet  
651 88 Karlstad  
054-70 22 64

---

**From:** Ramona Ivener [mailto:ramoiven@kau.se]

**Sent:** den 18 augusti 2016 10:33

**To:** Martin Åberg

**Subject:** Re: Hej Ramona!

Hej Martin, tack för igår! Jag har funderat och åtar mig gärna uppdraget för Historisk tidskrift.  
Ha en fin fortsatt vecka! Vi ses,  
Ramona

\*\*\*

## Bilaga 10

Korrespondens med prefekt Arne Larsson.



Arne Larsson

må 2017-12-04, 17:26



Hej Ramona!

Jag ska försöka få det klart i veckan, eller senast till början av nästa vecka.

Hälsningar

Arne



Ramona Ivener

må 2017-12-04, 11:14

Arne Larsson



Hej Arne, jag ville bara höra hur det har gått med mertidstimmarna. Vore tacksam om vi kunde få det klart inom kort.

Ha en fin vecka!

Ramona

## Bilaga 11

Mailkorrespondens med HR-strateg Erika Bergare.

Tel. 0046 (0)54 700 10 55  
E-mail [erika.bergare@kau.se](mailto:erika.bergare@kau.se)

...



Ramona Ivener

må 2017-02-06, 14:27



Hej Erika, jag har precis haft ett samtal med min prefekt (Arne Larsson) som förordar att jag utökar min anställning till 100%. Jag har fått en blankett: "Anmälan om anspråk på företrädesrätt" och jag undrar om det är dig jag ska skicka den till?  
Allt gott, hälsning  
Ramona

...

Hej Ramona!

Informationen jag fick från Arne var att utökningen ska vara tidsbegränsad men att det eventuellt kan bli annorlunda på sikt. Jag rekommenderar dig därför att ta upp frågan med Arne för att få mer information. Jag antar att du även fått information om att personen som överklagade tillsättningen fick avslag så att du nu kan andas ut vad gäller din tillsvidareanställning. J

Med vänliga hälsningar

**Erika Bergare**  
HR-specialist

---

**Karlstads universitet/Karlstad University**  
Personalavdelningen/Human Resource Office  
651 88 KARLSTAD

Tel. 0046 (0)54 700 10 55  
E-mail [erika.bergare@kau.se](mailto:erika.bergare@kau.se)

...



Ramona Ivener

må 2017-03-06, 12:08



Hej Erika, vet du hur det går med min fasta anställning och den utökade omfattningen? Jag har fått ett anställningsavtal från Elena Zetterman som endast gäller visstidsanställning och på 50 % och inte 100 %

## Bilaga 12

Mailkorrespondens med Arne Larsson (tjänsteplanerare Stefan Backius cc:ad).



Arne Larsson

ti 2017-10-24, 15:18

Ramona Ivener; Stefan Backius

↩ Svara | ▼

Hej Ramona och Stefan!

Bra att diskussionen om tjänsteplaneringen för nästa år är igång. Eftersom jag inkluderades i den här diskussionen, vill jag bara klargöra läget formellt avseende din tjänst, Ramona.

I år har du 100% fördelat på två tjänster. Den ena tjänsten är din tillsvidareanställning som omfattar 50%, och den andra är en tidsbegränsad anställning om 50% som löper ut 171231. Från 180101 har du kvar tillsvidareanställningen på 50% placerad i historia. Den tidsbegränsade anställningen kommer inte att förnyas då den grundläggande orsaken till utökad tjänst under 2017, föreståndaruppdraget vid CGF faller bort.

Den tjänst på 50% som du har 2018 utgör hela anställningen. Det som planeras i religionsvetenskap och kulturstudier ska ligga inom ramen för din 50%-tjänst. Någon annan tjänst finns inte. Om verksamheten har behov av det kan mertid förekomma, men den ska då tjänsteplaneras i samråd (studierektor – arbetstagare) och vara "beordrad" av studierektor. Du måste då också ansöka om utökad omfattning av tjänst. Fortfarande är det bara en tjänst, men då med "beordrad" mertid. Varken religionsvetenskap eller kulturstudier kan inrätta en tjänst utan vidare. En ny tjänst vid något av ämnena måste i så fall inrättas och utlysas i konkurrens.

Så i korthet, 50% är den totala ramen för 2018. Det är det anställningsavtal vi har.

Hälsningar

Arne

## Bilaga 13

### Mailkorrespondens med Stefan Backius november 2016.

Hej Stefan, fint, men angående planerna så är det inte fel. Jag anställdes nu i höst på 50 % i historia med utgångsläget att kunna utöka denna tjänst till 75% nästföljande termin eller hösten 2018. Därför ökar omfattningen. Så utgå från de siffror som du ser i planeringen. Tisdag före lunch blir bra, jag knackar på din dörr..

Ha en skön helg så länge!

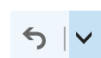
Ramona

...



Stefan Backius <stefan.backius@kau.se>

to 2016-11-24, 18:21



Hej

Ja, jag håller på med planerna. Lite trickigt speciellt när jag är ny så jag behöver veta:)

Jag tänker att jag planerar dig på 50% på historia 2017. Det andra ligger inte på mitt bord.

Isf ser utgångsläget för vt17 ut så här: (med reservation för okunskap)

Vt 17

50% historia 866 klt/år 433klt

Kompetensutveckling 86 klt

Mötestid 35 klt

Att planera vt17 312 klt

MEN, jag ser i annat underlag att du ligger på 62% i historia 2017 som sedan ökar till 70% vid halvårsskiftet. Förmodligen är detta fel. Vet du nåt? Jag utgår från 50% som du och jag verkar överens om.

På tisdag har jag handledning kl 10-11.30 ca så vi kan ses innan lunch.

/ste

## Bilaga 14

Mailkorrespondens med fackombud Mats Nilsson.



Mats Nilsson

fr 04-20, 13:21

Ramona Ivener; Anders Johansson

↩ Svara | ▼

Hej,

Jag har nu gått igenom de anställningsavtal som du haft sedan 2014. De första månadernas anställningsavtal har vikariat som grund för tidsbegränsning och är sammanlagt 22.5 månader. Efter det så har du haft allmän visstidsanställning som grund för din tidsbegränsade anställning i 14 månader totalt. Det innebär att du ej uppfyller kravet för att bli "inlasad" då det förutsätter sammanlagt mer än 2 år med samma grund för den tidsbegränsade anställningen.

När det gäller utökad anställning i procent så är Arne idag ej beredd att förordna dig på ytterligare procent utöver din tillsvidareanställning omfattande 50%. Det han lyfter fram som skäl för detta är att du ej är närvarande i miljön och således enligt honom ej deltar i det kollegiala arbetet i den omfattning som förväntas utifrån de 50% som du redan idag har. Enligt Arne förutsätts en ökad närvaro och delaktighet innan diskussion om en utökad andel i tjänst. Han anser att han varit tydlig mot dig angående din närvaro vid ett möte innan jul.

Hälsningar,

Mats

## Bilaga 15

Mailkorrespondens med tjänsteplanerare Stefan Backius och Margareta Wallin Wictorin.



Ramona Ivener

on 2017-06-28, 11:54



Hej Margareta, jag är absolut intresserad, vad roligt! Kan vi stämma av efter semestrarna och se över planeringen med Stefan... Önskar er båda en härlig sommar!

Ramona

...



Margareta Wallin Wictorin

ti 2017-06-27, 16:03

Stefan Backius; Ramona Ivener



Hej Stefan och Ramona

Ursäkta att svaret har dröjt. Det har varit lite väl mycket ett tag.

Hursomhelst: Ramona arbetade under VT17 46 timmar för kulturstudier

Inför ht17 är hon planerad för 157 timmar.

Vi kan nog tänkas behöva Ramona ca 100 timmar vt18. Och ca 150 -200 tim ht18.

Hoppas att du, Ramona, är intresserad av att ta de timmarna, och kan ta dem. De inkluderar bl.a. konst- o bildvetenskap.

Hälsningar från Margareta

## Bilaga 16

### Mailkorrespondens med Kristian Petrov.



Kristian Petrov

lö 03-03, 14:48

Ramona Ivener

↩ Svara | ▼



Planeringsöversikt.docx

36 kB



Kurslitteratur idéhistoria...

30 kB



2 bifogade filer (66 kB) Ladda ned alla

Hej Ramona!

Som du vet drar idéhistoria igång till hösten. Jag anar att din tjänsteplanering redan är hårt ansträngd men det vore fint om du ville göra en uppskattning om vad som dels är realistiskt, dels om vad du skulle vara intresserad av. Bifogar en kursplanering samt en litteraturlista.

På sikt vore det trevligt om du kunde delta så mycket som möjligt, som undervisande lärare och även kursansvarig på vissa delkurser. Men i den överskådliga framtiden antar jag att möjligheterna är begränsade p.g.a. åtaganden inom historieämnet och på kulturvetarprogrammet etc.

Men det vore som sagt fint om du ville göra ett slags ideal intresseanmälan. Vad tror du vore kul att undervisa i på sikt – givet att tjänsteplaneringen skulle medge det? Och

#### Idéhistoria



Ramona Ivener

ti 03-06, 10:03

↩ | ▼

Hej Kristian och tack snälla för frågan! Jag vill gärna ha så mycket som bara möjligt. Jag är ju som du vet fast anställd på 50% och vill förstås komma upp i full tid (och du är först till kvarn!). Det låter som spännande ingångar och möjligheter, samtliga som presenteras, så sätt mig gärna på så mycket som möjligt och samråd med Margareta eftersom hon frågat mig (om än inte i detalj) att få ta in mig i stor omfattning i höst - och underrätta Stefan så att han vet.

Ha det så bra, nu väntar vårt besked inte så långt borta...

Ramona

\*\*\*

## Bilaga 17

### Mailkorrespondens med Kristian Petrov och Margareta Wallin Wictorin.



Kristian Petrov

ti 03-27, 12:55

Ramona Ivener; Margareta Wallin Wictorin

Svara

Hej Ramona!

Idag skulle Stefan B. och Margareta gå igenom olika anställdas tjänsteplaneringar, inklusive din, och i fredags hade jag och Margareta ett kort möte med Arne och Anders B. Vi hade stora förhoppningar om att kunna involvera dig mycket mer, i synnerhet inom idéhistoria, men enligt vad jag förstått så verkar det dessvärre som detta inte är en så enkel sak. De timmar som kan komma ifråga är de som du (eventuellt) har inom de 50 procenten i historia. I vanliga fall går det ju att arvoda någon upp till 20 % utan utlysning, men detta låter sig inte göras om man redan har det fullt inom ett annat ämne. Minsta timma inom exempelvis kulturstudier utöver de 50 procenten i historia måste alltså i ditt fall lysas ut i en tjänst, och i det ekonomiska läget är tyvärr inte institutionen eller kulturstudier ännu enligt prefekten och profrefekten.

## Bilaga 18

Mailkorrespondens med skyddsombud Anders Johansson.



Anders Johansson

to 04-12, 10:48

Ramona Ivener

↩ Svara | ▼

Hej Ramona,

Vi pratade sist om att vi skulle ha ett möte med Anki Nordmarker angående information kring eventuell utredning. Jag tror det vore bra att ha ett sånt möte. Anki som har utfört tidigare utredningar kan ge viktiga insikter.

Observera att du inte förbinder dig till någonting genom att träffa oss. Vi för ingen information vidare utan ditt godkännande.

Som jag förstod det kunde du på måndag så jag har bokat in en tid med Anki på måndag 16/4 kl 10.00-12.00 i sal 1A 438.

Fungerar det för dig?

Mvh Anders J

## Bilaga 19

Mailkorrespondens med religionsämnet.

On 2018-10-26, 10:27

Kristian Niemi <kristian.niemi@kau.se>:

Katarina Plank;

+2 till

Hej på er, under natten har tyvärr en eländig förkylning brutit ut och förstört mina dagsplaner och för er skull (främst) håller jag mig hemma. Om ni vill att jag ska delta på distans så nås jag i min säng på telefon 073-627 82 92 - annars vore det tacksamt om ni kan notera det viktigaste. Ha en fin fortsättning på dagen och välkommen hem Kristian!

Ramona

Har ni några frågor till mig och känner att det är viktigt att jag är med så kan jag sångledes vara med på telefon

## Bilaga 20

Mailkorrespondens med Katarina Plank.

**Från:** Katarina Plank

**Skickat:** den 3 mars 2018 15:50:45

**Till:** Ramona Ivener; Tomas Appelqvist

**Kopia:** Nina Sundberg

**Ämne:** kyrkopedagogiken till hösten

Hej Ramona och Tomas,

Hoppas att allt är väl med er!

Jag har börjat se över hur höstens tjänsteplanering ska se ut, och när vi nu förhoppningsvis får en ny lektor i religionsämnet så inser jag att jag behöver göra några förändringar i upplägget vi haft tidigare. Den största förändringen gäller kyrkopedagogiken, där jag kommer behöva lägga över kursansvaret på Tomas. Du har gjort ett jättefint jobb här Ramona som hållit i kursen under en tid när det varit stora förändringar inom religionsämnet, och jag vill verkligen tacka dig för detta! Liksom för de underlag till schema du arbetat fram.

När det gäller nästa omgång av uppdragsutbildningskursen kommer jag att bemanna Tomas som kursansvarig att finnas närvarande på alla närträffarna.

Ramona, jag skulle gärna vilja att du kommer in och undervisar på kursen under närträff två, som tar upp olika typer av pedagogik. Här skulle jag vilja att du håller pass som handlar om kyrkan som kulturarv och kulturvärden i kyrkorummet, bildtolkning, det pedagogiska begreppet och museipedagogik. Skulle det funka för dig? Om så, pratar jag med Stefan om detta och lägger en internbeställning.