

P 2021/747

[REDACTED]
Lunds universitet

Lund 2020-12-16

Anmälan mot [REDACTED]

Jag vill anmäla [REDACTED] i astronomi och [REDACTED] vid institutionen för astronomi och teoretisk fysik, för vad jag uppfattar som kränkande särbehandling av mig.

Jag önskar att [REDACTED] utreder detta. Jag har förstått det som att det jag nu anmäler delvis redan har utretts av [REDACTED]

Jag har noga tänkt igenom denna anmälan.

Jag är väl medveten om att [REDACTED] i ett email-svar till mig har uttryckt att [REDACTED] är villig att arbeta tillsammans med mig för att vi skall komma vidare mot en bättre arbetsmiljö i astronomi i Lund. Jag ser detta som mycket positivt och något jag vill ta vara på.

Trots det tror jag att det kan vara på sin plats att få [REDACTED] email till nationalkommittén ordentligt utrett och belyst så att vi alla kan dra lärdom av det som hänt.

För att dra nytta av de öppningar till dialog som finns ber jag [REDACTED] om att i närtid ordna ett modererat möte mellan [REDACTED] och mig där vi i en säker miljö kan fundera tillsammans över hur vi skall komma vidare.

Jag hoppas alltså att min anmälan snarare än stjälpa skall i det långa loppet hjälpa oss att komma framåt.

Bästa hälsningar

[REDACTED]

Anmälan

AFS 2015:4, 4§ definierar kränkande särbehandling som: Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

På Lunds universitets medarbetarwebb beskrivs exempel på kränkningar och trakasserier. Några av exemplen som ges är: att inte hälsa på någon, att frysa ut någon, att exkludera någon från möten, att anklaga någon orättvist, att hänga ut någon personligen.

I boken "Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö, Vägledning till AFS 2015:4", sidan 58, står: "Oavsett formen av kränkande särbehandling är det viktigt att tidigt uppmärksamma problemet som ett arbetsmiljöproblem. Även ... olika former av diskriminering ingår. Kom ihåg att kränkande särbehandling också kan ske via mejl, sms och sociala medier."

Till sist vill jag lyfta [REDACTED]. Det är självklart inte lätt att veta, men här har vi en i all väsentlighet [REDACTED] som hänger ut den [REDACTED] med syfte att [REDACTED] skall dra sig tillbaka från de uppdrag [REDACTED] har fått på grund av sin kompetens. I samma bok som citeras ovan står vidare på sidan 59 "Om grunden för kränkande särbehandling är kön ... kan det också handla om diskriminering."

Bakgrund

[REDACTED] i astronomi och biträdande prefekt vid institutionen för astronomi och teoretisk fysik.

Jag, liksom [REDACTED] är utsedd av Kungliga Vetenskapsakademien (KVA) att sitta i deras [REDACTED]. Jag är utsedd till ledamot i [REDACTED] som representant för KVA. [REDACTED]

Saxat ur stadgarna för [REDACTED]

2 § Sammansättning

[REDACTED] består av högst 20 ledamöter, varav minst 2 bör vara akademiledamöter. Vid inval ansvarar berörd(a) klass(er) eller motsvarande i samråd med [REDACTED] ifråga för att förslag på nya ledamöter arbetas fram. Föreslagen ledamot skall först tillfrågas att acceptera uppdraget. Ny tilltänkta ledamöter skall till [REDACTED] beslutsmöte bifoga sitt CV.

Val av ledamöter till [REDACTED] bereds av berörda klasser eller motsvarande efter förslag från [REDACTED]. Beslut fattas i [REDACTED]. Ledamot som valts för tre hela perioder i följd bör ej omedelbart omväljas.

[REDACTED] utser inom sig ordförande och vice ordförande. Sekreterare utses inom eller utom [REDACTED]

[REDACTED] består av ledamöter som plockats fram av klassen. Detta har skötts enligt vanliga rutiner. Beslutet om vem som sitter i [REDACTED] är alltså fattat av [REDACTED] och inte till exempel av institutioner ute i landet. Detta betyder att varken [REDACTED] eller jag själv representerar astronomerna i Lund i denna [REDACTED]

Den 18 november skulle [REDACTED] ha sitt sammanträde för hösten. Detta hade bestämts genom en doodle och en agenda fanns på plats sedan vecka 46.

Jag vill framhålla att självklart är det så att det alltid är möjligt att prata med en annan person och till exempel diskutera med dem angående deras åtaganden i olika [REDACTED]

[REDACTED] Exempel på sådant man kan ta upp är om man är orolig för att personen kan vara partisk, inte lämpad för arbetet eller kanske med omsorg om personen att den har för mycket att göra och inte kan utföra uppgifterna på det sätt som andra i [REDACTED] och ens uppdragsgivare kan förvänta sig.

Händelser att utreda

Nedan sammanställer jag det som har hänt. Email som skickats finns som bilagor.

1. Den 16 november kl 17.15 får jag ett email från [REDACTED] där [REDACTED] som talesperson för ett antal anställda, uppmanar mig att [REDACTED] samt [REDACTED] (Bilaga 1).
2. Det finns ingen deadline vid vilken man förväntar sig ett svar från mig. Jag tolkar det som att jag har åtminstone tisdagen på mig att svara. Jag väljer att börja tala med min vice-ordförande samt andra KVA [REDACTED] för att reda ut hur vi skall hantera situationen.
3. Kl 14.15 den 17 november sänder [REDACTED] ett email till alla [REDACTED]. Mailet går dock inte till mig. Jag får mailet via [REDACTED] Stockholms universitet, som jag just då diskuterat med. Mailet från [REDACTED] till mig finns som Bilaga 2.
4. Jag väljer att skicka ett email till [REDACTED] samt skriva till [REDACTED] och berätta om det inträffade.
5. Bilaga 3 innehåller mitt email från den 17 november till [REDACTED] samt [REDACTED] svar som kom den 18 november.
6. [REDACTED] väljer att ställa in mötet den 18 november. Sedan vidtar interna diskussioner och överläggningar inom [REDACTED]. Dessa är inte del av denna anmälan.
7. Jag har förstått från [REDACTED] att han har haft ett samtal med [REDACTED] och poängterat det olämpliga i [REDACTED] email till [REDACTED]

Jag vill poängtera följande: i ett email till mig den 27 november säger [REDACTED] att [REDACTED] [REDACTED] framfört en ursäkt till mig angående "emailen" (Bilaga 4). Det är sant att i sitt tredje email till mig (Bilaga 3) så ber [REDACTED] om ursäkt – men inte för [REDACTED] email till [REDACTED] utan för att [REDACTED] gav mig orimligt kort tid att svara på [REDACTED] första email.

Det kan mycket väl vara så att [REDACTED] i sitt samtal med [REDACTED] också uttryckt en ursäkt för sitt email till [REDACTED]. Men det är inte en ursäkt som jag har sett eller hört. Jag behöver också få veta att liknande saker inte kommer att hända i framtiden. Det är bland annat därför jag skrivit denna anmälan.

From: [REDACTED]
Subject: [REDACTED]
Date: 16 November 2020 at 17:47
To: [REDACTED]

Dear [REDACTED]

Because of the workplace environment problems at Lund and the ongoing harassment investigation, I have consulted the other senior astronomers and we do not feel that it is appropriate for you to continue representing us on the [REDACTED] under these circumstances. We have decided to call on you to immediately [REDACTED] and as a [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

From: [REDACTED]
Subject: Fwd: An important concern about [REDACTED] for tomorrow
Date: 17 November 2020 at 14:16
To: [REDACTED]

----- Forwarded Message -----

Subject: An important concern about [REDACTED] for tomorrow
Date: Tue, 17 Nov 2020 14:15:25 +0100
From: [REDACTED]
To: [REDACTED]

Dear [REDACTED]

Lund Observatory is currently embroiled in a workplace environment crisis. A formal investigation is underway into serious allegations of harassment made against [REDACTED]. One of those under investigation is [REDACTED] who [REDACTED]

I have consulted with other senior astronomers at Lund and we feel that given the ongoing investigation it is inappropriate that [REDACTED] continues to represent us [REDACTED]. Yesterday, we wrote to [REDACTED] and [REDACTED] but [REDACTED] has yet to reply.

We now reiterate this call for [REDACTED]

We ask [REDACTED] to add this topic to the agenda for tomorrow and to consider what it can do under these circumstances. We also ask the [REDACTED] to note our opinion by adding this letter to the minutes of the meeting.

Yours sincerely

[REDACTED]

[REDACTED]

From: [REDACTED]
Subject: Re: [REDACTED]
Date: 18 November 2020 at 09:18
To: [REDACTED]

Dear [REDACTED]

I sincerely apologise for the very short notice I gave you in sending this letter and I completely understand that it was inadequate. To take steps forward to improve the workplace environment will be a difficult process but I am prepared to work with you on this. I suggest we both consult with [REDACTED] and try to find some common ground to move forward.

All the best
[REDACTED]

On 18 Nov 2020, at 08:01, [REDACTED]

Dear [REDACTED]

Many thanks for your email, received just before six on Monday evening.

Yesterday, Tuesday 17 November, I was taking action in relation to your email by consulting a number of people. As you had not given me a deadline for my reply, I had taken it to be at least the end of the working day on Tuesday. So I was planning to write you an email addressing your concerns around five on Tuesday when I had had my last telecon in my consultation round. This plan then changed when you sent an email in the middle of the afternoon to the [REDACTED]

It is true that I have been accused of victimisation by two people in their "anmälningar" of me. One of these anmälningar has now been investigated and the matter is referred to the next level. We all have a duty to follow due process and await the outcome of the next investigation as well as what will happen with the one that has been referred to the next level.

It is also true that we have a work environment problem here in Lund. I have, since the interviews for the work environment review, said, whenever asked, that I am willing to work for change, including change of my own ways. The work environment problems have now also become a full-blown conflict where the parties are locked into their positions.

It is on all of us to break this lock-in. I therefore invite you to, together with me, take those first steps towards a better work environment by together engaging in mediated conversations to address your concerns and to address my concerns and to work together towards a common future work environment that is significantly better than the one we have today and much better than the one we had in 2019.

Looking forward to hearing from you,

All the best
[REDACTED]

+++++

[REDACTED]

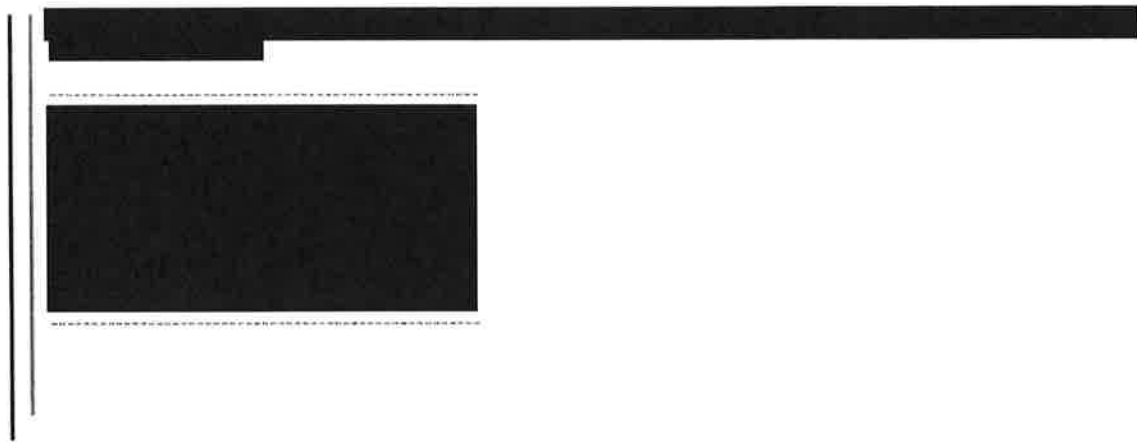
+++++

On 16 Nov 2020, at 17:47, [REDACTED]

Dear [REDACTED]

Because of the workplace environment problems at Lund and the ongoing harassment investigation, I have consulted the other senior astronomers and we do not feel that it is appropriate for you to [REDACTED] under these circumstances. We have decided to call on you to [REDACTED]

Yours sincerely
[REDACTED]



Utdrag ur email från [REDACTED] till mig den 27 november. Här kopierar den text som rör [REDACTED] email till [REDACTED]

From: [REDACTED] **Subject:** SV: Två saker

Date: 27 November 2020 at 19:46

To: [REDACTED]

Hej!

...

...

...

3) Emaillet till [REDACTED] var olämpligt. Jag har talat med [REDACTED] om detta och [REDACTED] har framfört en ursäkt till dig.

...

...

...

Trevlig helg [REDACTED]



Lunds universitet

Lund 2020-12-16

Anhållan om utredning av  roll angående email till 
för astronomi sänt av 

Jag anhåller om att få utrett hur  vid
institutionen för astronomi och teoretisk fysik, har agerat,  med anledning
av de händelser som jag beskriver min anmälan mot 
 vid samma institution.

Anmälan mot  lämnas in den 16 december 2020 och rör email som  sänt till
 för astronomi och där det krävs att jag 


Bästa hälsningar



Anmälan

AFS 2015:4, 13§ står det: Arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte är accepterat i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling.

Bakgrund

I min anmälan mot [REDACTED] tar jag upp de email som [REDACTED] har skickat den 16 och 17 november där [REDACTED] ber mig att [REDACTED] i astronomi samt att [REDACTED]

Sedan höstterminens början 2020 finns vid institutionen för astronomi och teoretisk fysik en styrgrupp för astronomi (härefter styrgruppen). Gruppen har nyligen bytt namn, men det är av mindre vikt för denna anhållan om utredning.

I gruppen ingår förutom alla tillsvidare anställda lärare och forskare i astronomi även prefekten för institutionen för astronomi och teoretisk fysik. Styrgruppen för minnesanteckningar som jag fått mig tillhanda med viss fördröjning.

Det är oklart från styrgruppens minnesanteckningar om man initialt diskuterade den (upplevda) olämpligheten av att jag [REDACTED] för astronomi innan [REDACTED] sände sitt första email till mig den 16 november.

Det är heller inte möjligt att se hur (eller om) [REDACTED] agerade i sammanhanget.

Det är tydligt från minnesanteckningarna att man diskuterar "utfallet" av [REDACTED] email till [REDACTED] under två på varandra följande möten.

Vad som behöver utredas

Frågorna som måste ställas är bland annat:

- 1) Diskuterade styrgruppen [REDACTED] på ett styrgruppsmöte innan den 16 november?
- 2) Om de gjorde detta –
 - a. varför finns det inga minnesanteckningar om det?
 - b. hur kommer det sig att anteckningarna från det mötet är godkända utan att diskussionen finns med?
 - c. hur förhöll sig [REDACTED] i den diskussionen?
- 3) Om det inte skedde någon diskussion på ett styrgruppsmöte innan den 16 november, kände [REDACTED] trots allt till att –
 - a. man planerade att [REDACTED]?
 - b. man planerade att [REDACTED]

c. om [REDACTED] kände till något av detta hur valde [REDACTED] att agera?

- 4) Slutligen – hur hanterade [REDACTED] den uppkomna situationen under de kommande styrgruppsmötena? Vid åtminstone två möten, den 20 och 27 november (Bilaga 1 och 2), diskuterar man det email som skickats till [REDACTED] samt dess resultat. Från minnesanteckningarna framgår att [REDACTED] deltog i båda mötena. Minnesanteckningarna i sig ger ingen vägledning till om någon diskussion förekommer i styrgruppen om det olämpliga i att sända email till [REDACTED] inte heller om man bekantat sig närmare med [REDACTED] uppgifter och hur den utses.
- 5) Det som behöver belysas, bland annat med hjälp av svaren till frågorna ovan, är i relation till AFS 2015:4, 13§ där det framgår att som chef skall man motverka förhållanden som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Har [REDACTED] uppfyllt sina åtaganden som chef i det aktuella fallet eller inte?

Lund Astronomy Advisory Group meeting minutes, Friday 2020-11-20

Present via zoom:

[REDACTED]

Chairing the meeting

Last week's suggestion that 'ämnansvarig' [REDACTED] will chair our meetings from now on is approved by the group.

Minutes

Minutes from last weeks meeting are approved as they are.

As decided last week [REDACTED] takes today's minutes.

Minutes next week will be taken by [REDACTED]

News from the prefect

An extra meeting will be held next week, Wednesday November 25th at 13:00, for all employees at Lund Observatory. This will be an information meeting where [REDACTED] will inform the astronomers of recent developments and present an embryo of a plan for how to improve the working environment and move forward.

[REDACTED] comment that they have conflicts at that time. [REDACTED] suggest that careful notes will be taken and given to those who are absent.

It is also planned that [REDACTED] will join one of these meetings in the future, but it has not been decided when this will be.

The status of the Statement

[REDACTED] has discussed the statement with [REDACTED] at the Faculty of Science. [REDACTED] suggestion was a brief statement on the website stating there is a problem and we are working towards a solution and a longer statement available to Lund Observatory staff to distribute to those who ask for details.

The group as a whole expressed serious concerns about this plan of "only giving out the more detailed version to those who ask for it" and once again emphasized the need for a public statement. Without a public statement we do not own the narrative.

[REDACTED] agrees that the situation has changed now that the [REDACTED] has been informed and agrees to look over the latest draft of statement and consult again with [REDACTED] on its content and wording.

[REDACTED]

A group of Lund Observatory astronomers composed, signed and sent a statement to the [REDACTED]

The signers present expressed that the objective of the statement, to raise awareness of the work environment crisis at Lund Observatory, has been reached although it is unlikely that [REDACTED]

Some expressed their opinion that this action reflected the frustration within the group in regards to the lack of communication, and that this action would probably have been unnecessary if a statement had been made already by the department/faculty already.

Change of name SG -> Advisory Group

A name change was proposed last week to clarify the role of this group within the decision making structure of the department. Several names have been proposed and discussed by the group on slack.

From now on we call ourselves the Lund Astronomy Advisory Group (LAAG) or the Advisory Group for short.

Email changes to [REDACTED] and member list is updated to include all current members of the group. [REDACTED] needs a new 'suppleant' to replace [REDACTED]

LAAG will include representatives, but the representatives may be asked to excuse themselves when certain topics are being discussed.

The group expresses general desire to invite [REDACTED] to join LAAG whenever [REDACTED] feels he wants to.

Continued discussion of AstroPlan.pdf as a guideline for operations

[REDACTED] points out that the organisation structure presented last week is good, and it is a good idea to rotate the positions of power, but that the role of 'ämnansvarig' is in practice more powerful than stated in the document.

[REDACTED] clarifies that some aspects of 'ämnansvarig', like [REDACTED] involvement in the recruitment committee, is decided by the board, although the group is welcome to discuss and define [REDACTED] role a bit more.

It is proposed that [REDACTED] and [REDACTED] will iterate this a bit and put in a formalized document.

Once the final document about the decision structure has been made it should be presented for the rest of the department.

[REDACTED] sent in new appeal to VR about [REDACTED] money

[REDACTED] are still in communication with VR about the money, and there is still a small hope for the MOONS project.

Other

[REDACTED] encourages all to be inclusive in conversations, collaborations, emails and meetings in order to continue building a good working environment at Lund Observatory.

[REDACTED] informs that the web group is working towards the now mandated requirement that all public sector bodies comply with the Web Accessibility Initiative. [REDACTED] have been invited to complete a course for web administrators and thereafter we will get access to Drupal8 and rebuild our websites there.

[REDACTED] informs that the Lund University Planetarium (and Vattenhallen Science Center) are now closed due to the new and tighter restrictions. This term our Planetarium received just over

3000 visitors, where 2742 were virtual visitors coming to our virtual shows and events, and 311 came to the planetarium physically in small groups.

Meeting closed

ACTION POINTS FROM THE MEETING:

- ☐ [REDACTED] and update the member list
- ☐ [REDACTED] and invite [REDACTED] to join LAAG (whenever [REDACTED] wants to).
- ☐ [REDACTED] Arrange for careful notes to be taken at next week's information meeting with [REDACTED]
- ☐ [REDACTED] Arrange for a new 'suppleant' now that [REDACTED] is no longer a part of the group.
- ☐ [REDACTED] Consult with [REDACTED] on the content of the newest versions of the statement.
- ☐ [REDACTED] will continue working on AstroPlan.pdf

LAAG meeting minutes

Friday November 11, 2020



1. Minutes from the previous meeting were approved.
2. The LU överskddsombud [REDACTED] has sent a letter to [REDACTED] triggering the section 6.6 process. A risk assessment and plan of action to prevent further deterioration in the work environment situation must be presented within two weeks. [REDACTED] is working on a plan together with [REDACTED] which is expected next week. The LAAG felt that both the plan should reflect the work that has already been done within the division, for example on strengthening the organisational structure and re-organising meetings, and also that the plan should reflect our concerns and input regarding harassment, which is the main outstanding issue.
3. The LAAG expressed concern that the [REDACTED] has declined to provide a written note of [REDACTED] statement at APM last week, despite a promise during the meeting to do so. The LAAG resolved to request again that [REDACTED] provide the statement in writing, in view of the interests of members of the department who were unable to attend the APM, and those for whom English is not their first language.
4. [REDACTED] confirmed that [REDACTED] was working on the statement, and had planned to send it to [REDACTED] today, but that revisions are required in light of the letter from överskddsombuden.
5. [REDACTED] clarified that [REDACTED] will chair the next meeting of the [REDACTED] which is expected to take place in the next few weeks.
6. [REDACTED] has written a submission for the Shaw Prize and sent it to [REDACTED] for submission by Monday.
7. The issue of how to re-start the Lund Observatory seminar series was discussed. It was pointed out that at the current time there exist many online and recorded talks, which can be used to fulfill the requirements for seminar attendance for e.g. the master students.
8. [REDACTED] presented the first draft of a new Astronomy website using Drupal.
9. [REDACTED] informed the LAAG that the PhD student council will be discussing the work environment situation at their meeting next week, with a view to requesting further action from NDR or LDK.




Lunds universitet

Lund 2020-12-16

Anmälan mot 

Jag vill anmäla  vid institutionen för astronomi och teoretisk fysik, för vad jag uppfattar som kränkande särbehandling av mig.

I egenskap av 

Jag önskar att  utreder detta.

Jag har länge funderat på om jag skall göra en anmälan eller inte. Under den senaste månaden har jag utsatts för ett antal handlingar som jag upplevt som kränkande och nu uppfattar jag det som att det gått så pass långt att jag inte ser någon annan möjlighet än att anmäla.

Anmälan fokuserar på tillhandahållande av information och undanhållande av beslut som rör min arbetsvardag under hösten 2020.

Bästa hälsningar



Anmälan

AFS 2015:4, 4§ definierar kränkande särbehandling som: Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

I boken "Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – viktiga pusselbitar i en god arbetsmiljö, Vägledning till AFS 2015:4", sidan 58, står: Kränkande särbehandling är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbing, där någon utsätts för systematiska kränkningar under en längre tid och inte kan försvara sig.

På Lunds universitets medarbetarwebb beskrivs exempel på kränkningar och trakasserier. Några av exemplen som ges är: att inte hälsa på någon, att kalla någon för öknamn, att frysa ut någon, att exkludera någon från möten. Det står även: Även andra händelser och beteenden kan vara en form av kränkande särbehandling.

Jag uppfattar det så att undanhållande av information och att [REDACTED] underlåta att meddela beslut till den som beslutet berör också kan utgöra kränkande särbehandling.

Det är två händelser och två grupper av händelser som jag vill få utreda.

Händelserna omfattar undanhållande av information och att [REDACTED] fattar beslut som påverkar min verksamhet och vardag men [REDACTED] väljer att inte kommunicera dessa beslut. Istället låter [REDACTED] andra berätta alternativt ge information först när jag kommit på att jag saknar information och ber om den.

Bakgrund

Under hösten 2020 har jag uppmanats [REDACTED] att väsentligen arbeta hemifrån. Detta skall jag göra för att resten av min avdelning skall få tid att arbeta med att strukturera upp arbetet på avdelningen utan att jag får möjlighet att påverka denna omdaning. Bakgrunden till detta är den arbetsmiljöutredning som LifeWise gjorde våren 2020 för astronomienheten vid institutionen för astronomi och teoretisk fysik.

Den 27 augusti hade jag tillsammans med mitt fackombud [REDACTED] ett möte med [REDACTED] och tillträdande [REDACTED]. Vid detta möte förklarades hur arbetet på institutionen skulle bedrivas under första delen av höstterminen. En styrgrupp skall inrättas för att leda arbetet. Vid dess möten skall minnesanteckningar föras som jag skall få del av för att kunna följa arbetet. Jag skall också ha regelbundna möten med [REDACTED] och [REDACTED] för att få ytterligare information och följa arbetet.

Det framställdes också att inom en ganska snar tid skulle jag börja delta i arbetet på astronomiavdelningen.

Det är nu den 16 december och jag uppmanas fortfarande [REDACTED] att arbeta hemifrån.

Jag har ordnat händelserna under fyra punkter. Punkt 1 och 4 berör minnesanteckningar samt tillgång till information. Punkterna 2 och 3 berör beslut [REDACTED] som berör mitt arbete och min verksamhet men som [REDACTED] väljer att inte kommunicera till mig.

1. Tillgång till minnesanteckningar från styrgruppen

- Hösten 2020 inrättar institutionen för astronomi och teoretisk fysik en styrgrupp i astronomi.
- På möte den 27 augusti tillsammans med [REDACTED] och mitt fackliga ombud [REDACTED] berättar [REDACTED] hur denna grupp är tänkt att fungera samt att jag kontinuerligt kommer att få minnesanteckningar från styrgruppen för att kunna följa dess arbete. Jag kommer också efter en tid att börja delta i dess möten.
- Tanken bakom styrgruppen skissas i ett email till hela institutionen som [REDACTED] skickar ut den 28 augusti (Bilaga 1).
- Det tar lång tid innan jag får några minnesanteckningar och det sker först efter påstötningar. Vid flera tillfällen under hösten ber min fackliga representant om minnesanteckningarna från [REDACTED]
- Det tar allt mellan 5 och 28 dagar för mig att få de minnesanteckningar som skall möjliggöra det för mig att följa det arbete som sker på institutionen. Bilaga 2 listar de anteckningar jag fått och när jag har fått dem.
- Jag vill notera här att min anmälan enbart handlar om hur snabbt jag fått minnesanteckningarna inte deras innehåll.
- Jag noterar att i [REDACTED] svar den 10 december till huvudskyddsombudet på den paragraf 6:6a anmälan som gjorts mot institutionen står på sidan 3 under rubriken ledningsstruktur att "Rådsgruppen har regelbundna möten med minnesanteckningar, och alla tillsvidareanställda forskare och lärare är välkomna ...". Det är nu den 16 december och jag väntar fortfarande på en inbjudan till mitt första styrgruppsmöte.

2. Beslut om att utestänga mig från ett seminarium

- Den 1 december får [REDACTED] reda på att email med länk till zoom för ett mastersseminarium, som skall hållas den 3 december, har sänts ut till alla anställda på astronomi.
- Vare sig [REDACTED] eller jag har fått detta email. Eftersom jag inte läst emaillet vet jag inte vad som står där eller om det framgår att jag inte får komma på seminariet men enligt hörsägen blev åtminstone en astronom förvånad av innehållet eller sändlistan med tanke på den information som astronomerna fått tidigare från [REDACTED]
- [REDACTED] skriver och frågar [REDACTED] om varför vi inte har fått reda på när seminariet är och möjlighet att titta på det.
- [REDACTED] svarar den 2 december. [REDACTED] email finns som Bilaga 3.
- I detta email framgår att [REDACTED] approcherats av [REDACTED] som bett att vare sig [REDACTED] eller jag skall få lyssna på seminariet.
- I [REDACTED] email framgår också att beslutet att utesluta mig från att delta i verksamheten fattades utan att informera mig. Jag får enbart reda på detta via [REDACTED] email den 2 december och det efter att vi har bett om en förklaring.

3. Budgetarbete inför budget 2021.

- Inför budgetarbetet talar jag med [REDACTED] om att eventuellt göra det som vi ibland kallar en "shuffle". [REDACTED] tror att det kan nog vara OK om ekonomer anser det och jag kontakter vår [REDACTED] och förklarar hur vi tänkt oss och ber att [REDACTED] tillsammans med den [REDACTED] skall lägga upp en budget efter mitt förslag för att se om det kan fungera (Bilaga 4).
- Den 18 november har jag möte med [REDACTED] och [REDACTED] för att gå igenom budget för mina anslag. Det visar sig att det inte finns ett förslag med en "shuffle". Jag frågar varför. [REDACTED] informerar mig att det har diskuterats i ledningsgruppen som beslutat att eftersom det pågår konflikter på astronomi så kan jag inte beblanda mina anslag med andras.
- Vi lägger upp en budget som enbart involverar mina anslag men vilket resulterar i en ganska stor samling. Det senare var något som jag uppfattat att man inte vill skapa. [REDACTED] försäkrar mig att det inte skall vara några problem.
- På fredagen den 20 november får jag minnesanteckningar från styrgruppens möte den 13 november. Där har man tagit upp min förfrågan om en "shuffle", diskuterat, samt lagt fram ett förslag som innebär att mina medel inte blandas med någon annans. Förslaget är inte specificerat i anteckningen och kommuniceras inte till mig annat än via minnesanteckning en vecka senare, dvs efter det att jag haft mötet med administratörerna. Jag har heller inte fått någon information innan mötet den 13 november att mina anslag skulle diskuteras. Det framgår inte från minnesanteckningarna att man diskuterar andras anslag. Bilaga 5 innehåller minnesanteckningarna från den 13 november.
- När jag läst minnesanteckningen från den 13 november skickar jag ett email den 25 november till [REDACTED] som [REDACTED] sitter med på styrgruppens möten och frågar vem som tog upp detta på styrgruppsmötet och hur beslutet fattades. [REDACTED] säger att det var [REDACTED] som tog upp det och att när ledningsgruppen träffades på måndag var saken utagerad. Bilaga 6 innehåller [REDACTED] email till mig.
- [REDACTED] kommunicerade aldrig till mig angående det beslut [REDACTED] fattat om att inte låta mig pröva att lägga upp en budget efter en princip som tillämpats inom astronomi under [REDACTED]. Detta lämnar [REDACTED] till [REDACTED] att framföra vid vårt möte den 18 november.
- Det är möjligt att [REDACTED] diskuterat saken också med [REDACTED] som eventuellt kan ha ändrat inställning till att pröva att göra en shuffle. Detta förändrar inget i sak – [REDACTED] fattar ett beslut som berör hur vi hanterar mina anslag. Detta beslut meddelas aldrig till mig annat än via en administratör samt minnesanteckningar från styrgruppen.

4. Information om och från arbetsplatsmöten hösten 2020

- Under hösten 2020 startas arbetsplatsmöten på astronomi. Jag får ingen information om när de hålls eller deras frekvens annat än genom styrgruppens minnesanteckningar (som jag får med fördröjning, se punkten 1).
- I styrgruppens minnesanteckningar som jag fått framgår att man vill hålla några möten utan mig för att doktoranderna skall vänja sig vid mötena. Denna minnesanteckning är från 29 september och finns i Bilaga 7.
- Den 10 december lämnar [REDACTED] ett svar till huvudskyddsombudet på den paragraf 6:6a anmälan som gjorts mot institutionen. Där framhålls att kommunikationen inom enheten har förbättrats och att den nu sker genom arbetsplatsmöten (APM).
 - i. Det står, på sidan fyra tredje raden i andra stycket under rubriken kommunikation, "Mötena är öppna för alla inom enheten." Om detta stämmer undrar jag varför jag inte har fått någon inbjudan att delta.
 - ii. Det står, på sidan fyra tredje raden nerifrån i sista stycket under rubriken kommunikation, angående APM-mötena "korta minnesanteckningar skickas ut till samtliga på enheten." Detta stämmer inte. Jag har inte fått en enda sådan minnesanteckning.
- Som handledare till en doktorand och två postdoktorer är det väsentligt för mig att ha tillgång till den information som skall komma alla anställda till del.
- Det är nu den 16 december och jag väntar fortfarande på inbjudan till mitt första arbetsplatsmöte.

Bilaga 1

From: [REDACTED]
Subject: Working environment in the astronomy division
Date: 28 August 2020 at 10:24
To: [REDACTED]
Cc: [REDACTED]

To all employees and master students in the astronomy unit.

After discussion with [REDACTED] and [REDACTED] at the Faculty of Science, I will here outline a plan of action to improve the working environment in the astronomy unit.

By now you have all been informed about the report from the survey of the working environment done by the external coaching and consulting company LifeWise. The main points were that more than [REDACTED] experience psychological problems due to the working environment, and that these were mainly related to conflicts involving a strong informal leadership. LifeWise also gave the following assessment (verbatim from their slides shown at the meeting):

- A destructive informal leadership is apparent which needs to be eliminated
- The formal leadership and decision-making structures and roles need to be clarified and followed
- Increased clarity regarding communication structures and information available concerning support to employees when needed
- Conflicts and abusive behaviours need to be addressed
- These areas need to be addressed in order to reduce psychosocial ill-health, and create a good work environment with a greater sense of psychological security, trust and creativity according to Swedish law.

As [REDACTED] it is my responsibility to address these issues. It is also my responsibility to follow laws and the agreements between the University and the unions, which has resulted in that I could not tell you about the plans being worked on this summer until now. I know that this has caused a lot of anxiety and stress among all employees, and I am truly sorry about that. I am also sorry that the master students were not included in the survey and were not properly informed about the report. In the upcoming process to improve the working environment, I will make sure that the master students will be included.

To address the points above made by LifeWise, I feel it is imperative that the structure of the leadership and decision making in the astronomy unit is completely restructured, basically from scratch. In order for this new structure to be accepted by the employees and students it is essential that the current strong informal leadership does not influence the process.

In the beginning of July I asked [REDACTED] and [REDACTED] to work at home for the rest of the summer, to defuse the tension that had been building up after the meeting where I presented the report from LifeWise. This arrangement will now continue until the restructuring process is well under way. This means they are still allowed to work with their students and other people in their respective teams, and to teach their courses. Most of this is done remotely, but as before they will be allowed to come to the department at times agreed with [REDACTED] beforehand. The important thing is that they should refrain from trying to influence the restructuring process. I would like to stress that this is a temporary measure and that the goal is that they step by step will resume to work in the astronomy building again.

The restructuring process will be led by a steering group consisting of all tenured teachers and researchers in the astronomy unit (in a first stage excluding the two mentioned above). It is important that this steering group becomes a well functioning body, and they will have access to a professional group coach (probably from LifeWise) to help them achieve this. Initially [REDACTED] will be chairing these meetings, but as the group matures, they should choose their own chair person. The group should work closely with (representatives of) other categories of employees (administrative staff, PhD students, postdocs) and the master students to make sure that the new structure for

decision making, communication, and leadership becomes clearly transparent to everyone.

Some things are more urgent than others. One important task for the steering group in the beginning is to set up a separate committee to restructure the astronomy research meetings. After cancelling of the OTA, NOTA, and SPOP meetings before the summer, we need something to replace them. The committee should have representatives from the steering group, master students, PhD students, and the postdocs. As with the steering group, the meetings committee is encouraged to rebuild the organisation of meetings from scratch: how many, how narrowly focused, which form, how often, etc. Also this committee will have access to the professional group coach.

Another important task for the steering group is to come up with suggestions for who does what in the future. This will involve all official and unofficial positions, such as topic responsible, study counsellor, computer responsible, master coordinator, director of studies, and many others. Especially urgent here is to suggest names to take the roles of master coordinator and topic responsible, as the ones currently holding these positions will have a limited presence at the department the coming term.

In all of this my role will be to oversee the process and making sure that everyone has their say. It is my hope that I will not have to interfere too much, as I think it is essential that the new organisation is built from the bottom up. It will be a lot of work, but I hope that in the end the astronomy unit will become a much better and more pleasant work place, with a well functioning decision and leadership structure where a too strong informal leadership simply has no possibility to thrive.

On Wednesday we have an ATP meeting where, besides discussing Covid-19 issues, I will present this process also to the rest of the department. There you will be more than welcome to ask questions about and raise issues with the suggested plan of action.



Minnesanteckningar – Lista med datum

Nedan är en lista på de minnesanteckningar som jag har fått via [REDACTED] Om styrgruppen har mötts vid andra tider vet jag inte eftersom jag inte får kallelserna till dem. Anteckningarna är till en början med från Styrgruppen (SG) som bildades den 2020-08-31. De senare anteckningarna kommer från Lund Astronomy Advisory Group (LAAG) eftersom gruppen bytte namn.

SG/LAAG möte	Jag får dem	Tidskillnad
1. 2020-08-31	2020-09-23	23 dagar
2. 2020-09-04	2020-09-23	19 dagar
3. 2020-09-11	2020-09-23	12 dagar
4. 2020-09-18	2020-09-23	5 dagar
5. 2020-09-24	2020-10-05	11 dagar
6. 2020-09-29	2020-10-13	14 dagar
7. 2020-10-02	2020-10-13	11 dagar
8. 2020-10-09	2020-10-20	11 dagar
9. 2020-10-16	2020-10-26	10 dagar
10. 2020-10-23	2020-11-20	28 dagar
11. 2020-10-30	2020-11-20	21 dagar
12. 2020-11-06		Disputation, troligtvis inget möte
13. 2020-11-13	2020-11-20	7 dagar
14. 2020-11-20	2020-11-27	7 dagar
15. 2020-11-27	2020-12-04	7 dagar, fel datum i dokumentet
16. 2020-12-04	2020-12-14	10 dagar

From: [REDACTED]

Subject: [REDACTED]

Date: [REDACTED]

To: [REDACTED]

Cc: [REDACTED]

Dear [REDACTED]

[REDACTED] wrote to me yesterday about [REDACTED] presentation, noting that [REDACTED] had not been informed about it.

The problem here is that [REDACTED] feels that [REDACTED] in a conflict situation with you both. [REDACTED] was one of the master students who wrote to the vice chancellor complaining about [REDACTED] and [REDACTED] feels that the fact that [REDACTED] discontinued [REDACTED] supervision is related to this as well. Whether this is factually true can be discussed, but is beside the point. The fact is that [REDACTED] feels vulnerable and threatened by having you in the audience at the defence, and this is bad enough.

Presenting your [REDACTED] can indeed be a very stressful and vulnerable situation for a student, so when [REDACTED] asked me if it was acceptable to not invite you to the defence I agreed.

The event will be streamed on youtube, so it is of course impossible for me to prevent you from finding the address and attend anyway, but I would like to ask you to not do that.

Regards,

[REDACTED]

From: [REDACTED]
Subject: Konteringar och budgetarbetet
Date: 12 November 2020 at 11:18
To: [REDACTED]

Hej [REDACTED]

Nu har jag pratat med [REDACTED] angående användningen av våra respektive
[REDACTED] anslag.

Vi skulle vilja se om det går att sätta ihop ett bra upplägg där jag betalar
"allt" under 2021 från mitt [REDACTED] anslag och sedan betalar [REDACTED] för den
bit som jag behöver under 2022. I de bästa av världar går det jämt upp.

Jag har just nu dålig överblick om hur mycket det blir kvar på mitt [REDACTED]
"Sparande" och hur det skall budgeteras. Förslag emottages i detta sammanhang.

De löner som berörs är

Förhoppningen är att om jag betalar för [REDACTED] och nya doktoranden under nästa
år så är det tillräckligt med medel för att åtminstone täcka [REDACTED] lön det året.

Jag hoppas att det blev någotsånär klart.

[REDACTED] skall så vitt jag förstår betalas helt från [REDACTED] anslag 2021.

Bästa hälsningar

+++++

[REDACTED]

+++++

Minutes from LO steering group meeting 2020-11-13

Attendees – all by zoom:



1. [REDACTED] opens the meeting. [REDACTED] writes the minutes. Halfway through [REDACTED] takes over.
2. Minutes from 2020-10-30 are discussed and approved.
3. [REDACTED] gives a ppt presentation on the structure of the Observatory that we should stick to. Discussions on some of the points.
4. Discussion point: What name to use in future for SG? Advisory group (AG) or discussion group (DG) are suggestions. No final decision but not serious dissent to the idea of changing the name to better reflect the role. AG seems to be a good choice.

A comment is made that it is important that minutes reflect the balance of opinion if there is not unanimity. Important that we can disagree in a collegial way.

[REDACTED] notes that [REDACTED] is happy to step down as chair.

A comment in favour of presentations as part of organizing the SG in future is made.

5. Upcoming budget: [REDACTED] asked to shuffle money to extend postdoc. Discussion about how best to do it. An option that does not require exchange of funds with other members of the department is proposed.

Point: It is important to talk budget at SG meetings. Locations of people within the department are also subjects for the SG. These are good examples.

6. Status of the statement: [REDACTED] to talk to [REDACTED]

7. [REDACTED] The employer has never been able to stop harassment. This is illegal, and there may be consequences for the department. A discussion of this situation takes place.

8. Meeting ends

From: [REDACTED]
Subject: Re: Angående diskussion på SG den 13 november
Date: 25 November 2020 at 10:03
To: [REDACTED]

Hej [REDACTED]

Jag tror det var [REDACTED] som tog upp det under övrigt, som information. Efteråt diskuterades det lite allmänt, men inget specifikt framgick. Någon tyckte det var omständligt med shuffles och föreslog något annat (jag mins inte detaljerna).

På ledningsgruppens möte veckan efter kom det fram att den förslagna shufflen nog inte längre var aktuell. Vi var dock helt överens om att se till att pengarna i fråga ska kunna användas till att förlänga [REDACTED] tjänst. Exakt hur kommer jag dock inte ihåg just nu, men ska fråga [REDACTED]

On 2020-11-25 08:40, [REDACTED]

Hej [REDACTED]

Tack för minnesanteckningarna från styrgruppen som jag nu har läst.

Jag har en fråga.

Under punkten 5 den 13 november diskuteras budgeten för 2021. Det man tar upp i anteckningen är att [REDACTED] (som får antas vara jag) har bett om att göra en sk shuffle. Man diskuterar och lägger fram ett annat förslag som inte skall involvera någon annan anställd. Förslaget dokumenteras inte.

Min fråga är nu:

Vem tog upp att jag bett om denna shuffle? [REDACTED] (som jag hade pratat med det om), du [REDACTED] eller någon annan?

När jag hade möte med administratörerna onsdagen efter den 13 november får jag veta av [REDACTED] att man diskuterat detta med shuffle på ledningsrådet och med anledning av konflikter på astronomi har man bestämt att det inte kan bli någon shuffle. Istället föreslås att jag kan lägga upp samlingar i år och även nästa år. Tanken med sufflen var att undvika extra samlingar nästa år, men jag försäkras om att detta inte är något problem.

När jag nu läser minnesanteckningarna från styrgruppen undrar jag vad som kom först styrgruppen eller ledningsrådet?

Jag undrar också varför detta beslut (om det är ett beslut) inte kommunicerades till mig av ledningen utan lämnades till administratörerna att framföra?

Jag skulle också vilja ha bekräftat att ledningen inte ser det som ett problem att jag kommer behöva lägga upp en samling för att göra slut på mitt [REDACTED] anslag nästa år.

Bästa hälsningar och ser fram emot svar,
[REDACTED]

+++++

+++++

Lund Observatory Steering group meeting, Tuesday 2020-09-29

Present in Andromedasalen:

[REDACTED]

Present remotely via Zoom:

[REDACTED]

Minutes:

1. [REDACTED] talked to the TheP PhD students about APM meetings and discussed with the Astro PhD students. In general they are happy with organising and chairing the meeting.
 - a. To avoid that they need to hunt for possible speakers the week before the meeting, it was suggested that each meeting should have as the last point on the agenda to make sure that there is a speaker for the upcoming meeting, and possibly also for the next few meetings.
 - b. The APM meeting will take place in the coffee room, and to abide to Covid-19 restrictions we need to know how many people that are allowed to be physically present. The rest will have to join the meeting via Zoom. Suggested that a sign-up paper should be available in the coffee room for those that wants to be present physically.
 - c. Important news will also be circulated in advance via email
 - d. [REDACTED] should not be present in the beginning, to make sure that everybody is confident to speak up and discuss during the meeting
 - e. First meeting will take place on Friday Oct 2, and be chaired by [REDACTED] and [REDACTED]
2. The document that providing details on how meetings should be organised has been restructured and made shorter.
 - a. This should be a living document that is updated as we gain experience
 - b. We will take advice from LifeWise how to make sure that meetings are carried out in a good way where everybody feels welcome and can feel safe to speak and express opinions.
3. No decisions on the project for underprivileged students. [REDACTED] will discuss that at the next board meeting (Sep 30)
4. LifeWise will visit on Oct 8 and have discussions with the different groups individually (Steering, Master, PhD, admin). Programme not set yet
5. The statement will be discussed at the next core steering group meeting (Oct 2)
6. Minutes no longer available on the wiki. The union was against having it public, but they should still be available to everybody at the department.

7. Discussions on how to make sure that meetings are carried out in a good way. No clear solution, will be discussed with LifeWise

8. The TTA PhD course is delayed, but [REDACTED] is working on how to structure it. The plan is for it to start within the next few weeks and that it should end before the end of the year, or in Jan/Feb 2021 at the very latest.

9. Do we need a code of conduct? We already have one but it needs to be updated and also put in a place where it is easy to find and read for everybody. It was also discussed if all employees should sign a code of conduct.

10. Covid-19, [REDACTED] has sent around info to students how to behave if they are feeling ill. There is however no info about what to do if there is a diagnosed case. There has been info in the Faculty Newsletter,

11. How are teachers in different boards appointed, under what terms, and can they be told to resign? They are elected for a given time and it is clear that they cannot be removed.

12. Next meeting is a core meeting on Friday Oct 2 at 11:00

[REDACTED]

2021-01-12

[REDACTED]
Lunds universitet

In reply to [REDACTED] "Anmälan mot [REDACTED]"

Dear [REDACTED]

Concerning the formal complaint by [REDACTED] against me, "Anmälan mot [REDACTED]", I believe this complaint to be an illegal reprisal against me for making a leadership decision, as a member [REDACTED] to call on [REDACTED] to [REDACTED] from [REDACTED]. As members [REDACTED] both [REDACTED] and I represent astronomers in Sweden, especially those in Lund.

About reprisals, see for example:

<https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/diskriminering/hantera-trakasserier-och-sexuella-trakasserier/>

and

<https://www.do.se/om-diskriminering/forbud-mot-repressalier/>

The decision to call on [REDACTED] to resign was based on 1) the conclusions of the LifeWise report, which outlined the informal leadership problem and the harassment of individuals in Astronomy; 2) the ongoing investigations into harassment of the individuals that [REDACTED] also represents on [REDACTED] and 3) in-dept knowledge of recurring problems in Astronomy over more than a decade. Before proceeding I discussed my concerns with my colleagues who completely supported this action and the letter [REDACTED] was written and cosigned by the majority of senior people in Astronomy. The fact that [REDACTED] now accuses me of harassment is, in fact, an example of [REDACTED] harassment of those in Astronomy who challenge [REDACTED] conduct. Many in Astronomy have voiced concerns about just such a scenario. [REDACTED] complaints are also, in my opinion, an attempt to undermine the legitimate leadership in Astronomy.

As a member [REDACTED] I have the right and, I believe, the moral duty to inform [REDACTED] about the ongoing working environment crisis in Lund. I was also reliably informed that the crisis was already known, from one perspective, by several members of [REDACTED] and the Swedish astronomy community. As any kind of reprisal against people who raise violations of the working environment law is forbidden, I respectfully ask that you reject this complaint to avoid further escalation.

Finally, I have noted and listened to your criticism [REDACTED] decision to ask for [REDACTED] to [REDACTED] and recognize that it made your job more difficult. The [REDACTED] is perfectly entitled to criticize my decisions, but I strongly object to a legitimate [REDACTED] decision being investigated as bullying or harassment.

Yours sincerely

[REDACTED]



Utredning av kränkande särbehandling Lunds universitet

1 JUNI 2021

Innehåll

SAMMANFATTNING	3
1. INLEDANDE BESKRIVNING AV UPPDRAGET	4
1.1. Projektorganisation.....	4
1.2. Om utredningsmetodiken	4
1.2.1. Metodik för att genomföra utredningen	5
1.2.1.1. Deltagande/Frivillighet.....	7
1.2.1.2. Utfall	7
1.2.1.3. Information till Parter.....	7
1.2.1.4. Rättslig grund för att genomföra utredningen	7
1.2.2. Utredningens avgränsningar och mandat.....	8
1.2.3. Insamling av dokumentation och Human&hearts integritetspolicy	8
1.2.4. Utredningen är en arbetsmiljöutredning och inte en rättsutredning.....	8
2. BAKGRUND.....	10
2.1. Personer som förekommer i utredningen.....	10
2.2. Intervjuer	11
DELUTREDNING A.....	12
3. UTREDNINGEN	13
3.1. Parter	13
3.2. Utredningsmetodik och insamling av information.....	13
3.3. Händelsebeskrivningar	13
3.4. [REDACTED] anmälan och händelser	13
3.5. Fördjupande kompletteringar	13
3.5.1. Händelse 1	16
3.5.1.1. Bedömning	23
3.5.2. Händelse 2	26
3.5.2.1. Bedömning	29
3.5.3. Händelse 3	30
3.5.3.1. Bedömning	33
3.5.4. Händelse 4	34
3.5.4.1. Bedömning	35
3.5.5. Händelse 5	36
3.5.5.1. Bedömning	38
3.5.6. Händelse 6	38
3.5.6.1. Bedömning	40
3.5.7. Händelse 7	40
3.5.7.1. Bedömning	45
3.5.8. Att sätta händelserna i ett större sammanhang	47

DELUTREDNING B	49
4. DELUTREDNING B – ANALYS AV DE BAKOMLIGGANDE ORSAKERNA	50
4.1. Bevisstyrka och avgränsningar för delutredning B.....	50
4.2. Anmälade parts påverkan på de utredda händelserna	50
4.3. Anmälda parter påverkan på de utredda händelserna	50

Sammanfattning

Utredningen är uppdelad i tre delar. Under delutredning A presenteras de händelser som har anmälts som kränkande särbehandling följt av utredarnas bedömningar. Under delutredning B finns en analys av bakomliggande faktorer till händelserna som utredarna tycker sig kunnat identifiera. Delutredning C innefattar utredningens slutsatser jämte rekommendationer.

Under delutredning A har sju anmälda händelser av misstänkt kränkande särbehandling varit föremål för analys, överväganden och bedömningar. Det har varit fråga om totalt tre (3) huvudparter i utredningen, varav en anmälade part och två anmälda parter. Utredningen har funnit att det föreligger kränkande särbehandling i fyra av de sju händelserna.

I delutredning B har de bakomliggande faktorerna till händelserna analyserats. Utredningen tycker sig vidare kunna se att den "hemförlovning" som har skett från arbetsgivaren av [REDACTED] har varit den springande punkten till att kränkningsanmälan har kommit till stånd. Härvid ska också nämnas att just den så kallade hemförlovningen av utredarna har ansetts utgöra en form av kränkande särbehandling. Det bör samtidigt påpekas att utredarna inte har anledning att tvivla på att det föreläggat arbetsmiljörelaterade problem eftersom det finns tidigare utredningar som visar att [REDACTED] har haft en central roll i de personkonflikter som belastat den utredda enheten.

Det ska även noteras att såväl anmälade part som anmälda parter har medverkat i utredningen på ett mycket samarbetsvilligt sätt och det är därmed också utredarnas förhoppning att utredningen kan vara en hjälpfaktor för att lösa den konfliktsituation som uppstått på arbetsplatsen. Även beställare av utredningen har agerat föredömligt och har inte på något sätt försökt att påverka eller begränsa utredningen. Utredarna har fullt ut kunnat arbeta självständigt för att svara på de frågeställningar som utredningen satt upp.

1. Inledande beskrivning av uppdraget

Lunds universitet med orgnr 202100-3211 har, genom [REDACTED] Kansli N, Lunds universitet gett Human&heart HR AB i uppdrag att genomföra en utredning av misstänkta kränkningar inom den naturvetenskapliga fakultetens institution för astronomi och teoretisk fysik.

Human&hearts utredning har två huvudsyften:

- Att utreda och svara på om det förekommit kränkande särbehandling, trakasserier och/eller andra oacceptabla beteenden/ageranden eller inte samt hur detta kunnat ske.
- Ge rekommendationer avseende förebyggande åtgärder utifrån de styrande principerna i AFS 2015:4.

Denna utredningsrapport innehåller följande delar;

Delutredning A innehåller en utredning av händelsebeskrivningar från den person som lämnat in en anmälan till arbetsgivaren.

Delutredning B innehåller en analys av vilka bakomliggande faktorer som kan ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå på den aktuella arbetsplatsen.

Delutredning C innefattar utredningens samlade slutsatser och rekommendationer. Läsaren rekommenderas att läsa utredningen i sin helhet för att få en tillräcklig förståelse för den komplexitet som finns och har funnits på den aktuella arbetsplatsen.

1.1. Projektorganisation

Utredningen har genomförts av följande personer;

- [REDACTED] Human&heart HR AB
- [REDACTED] Human&heart HR AB

Ovanstående personer benämns fortsättningsvis som "utredarna".

Kontaktperson och samordnare på Lunds universitet har varit [REDACTED]

1.2. Om utredningsmetodiken

Denna utredning omfattar konkreta anmälda händelser som ska bedömas och besvaras enligt nedan;

1. Har personen/personerna blivit utsatta för kränkande särbehandling, trakasserier och/eller andra oacceptabla beteenden/ageranden eller inte?
2. Vilka orsaker kan antas ligga till grund för att problematiken har kunnat uppstå? ¹
3. Rekommendationer på förebyggande åtgärder utifrån AFS 2015:4. ²

Arbetsmiljölagstiftningen, inklusive Arbetsmiljöverkets föreskrifter avseende kränkande särbehandling har inte karaktär av traditionell lagstiftning på så sätt att den anger vad som är tillåtna respektive otillåtna handlingar. Istället har arbetsmiljölagstiftningen, inklusive dess vidhängande föreskrifter, ett preventivt och framåtblickande förhållningssätt, vilket syftar till att förmå arbetsgivare att ta ansvar för att ordna en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Mot den bakgrunden blir bedömningarna i den här typen av frågor – som i

¹ Denna del redovisas i delutredning B.

² Denna del redovisas i delutredning C.

många och mycket blir värderingar av mellanmänniska interaktioner – än mer lagda över "en flytande skala" än vad juridiska frågeställningar, och svar, normalt sett blir.

Viktigt att notera är att AFS 2015:4 har definierat kränkande särbehandling som "handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att arbetstagna ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Arbetsmiljöverket har i syfte att konkretisera föreskriftens definition ytterligare angett att signaler och tecken på kränkande särbehandling kan vara exempelvis samarbetssvårigheter, personkonflikter, sökande efter syndabockar, ett arbetsklimat som präglas av tryckt stämning, en jargong eller skämt som inte alla är bekväma med, hög sjukfrånvaro och hög personalomsättning.

För det fall att en anmäld händelse utspelat sig i tiden innan den 31 mars 2016 ska denna bedömas mot den föreskrift som då var gällande; AFS 1993:17. Enligt den föreskriften definierades kränkande särbehandling som "återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap". Det föreligger således en viss skillnad mellan de två föreskrifternas syn på begreppet kränkande särbehandling som sådant. Det tydligaste skillnaden är att i den tidigare gällande föreskriften krävdes det återkommande klandervärda handlingar, vilket nu inte längre gäller (det kan alltså nu handla om enstaka handlingar). Därtill gäller numer rekvisitet "leda till ohälsa" som ett alternativ till att "ställas utanför arbetsplatsens gemenskap".

En fråga att ställa sig i detta sammanhang är även vad som inte anses vara kränkande särbehandling i arbetsmiljölagstiftningens hänseende. Det kan då konstateras att det är viktigt att göra skillnad mellan handlingar som att å ena sidan de facto gör att någon bli särbehandlad på ett kränkande sätt, och å andra sidan företeelsen att någon känner sig kränkt. Dessa två situationer behöver inte nödvändigtvis sammanfalla, men de kan givetvis göra det.

Exempelvis kan ett gränssättande ingripande från en kollega eller chef upplevas som kränkande av den som blir begränsad i sitt handlingsutrymme, men handlingen som sådan behöver inte för den skull även vara ett uttryck för kränkande särbehandling i föreskrifternas mening. Konflikter medarbetare emellan av olika slag och kaliber kan också vara en källa till en upplevelse av att bli utsatt för kränkningar i arbetet. Konflikter kan ha sitt ursprung i många olika faktorer, såsom olika uppfattningar om hur arbetsuppgifter ska skötas, olika förväntningar på prestation och att kommunikationen parterna emellan inte fungerar tillfredsställande. Det är därför viktigt att bedöma huruvida påpekade handlingar och beteenden är kränkande till sin natur, d.v.s. om dessa syftar till att förminska och trycka ner en annan person, eller om syftet bakom agerandet kan förklaras av rationella, godtagbara och sakliga skäl.

Arbetsmiljöverket har vidare valt att ha med begreppet "särbehandling" i begreppet som sådant. Detta innebär att den utsatta personen eller personerna ska ha blivit behandlad/behandlade på ett annat sätt än andra personer skulle ha blivit i ett givet sammanhang på ett sätt som det inte finns någon rimlig orsak eller förklaring till. Arbetsmiljöverket har förtydligat att särbehandling innebär att bli behandlad annorlunda än andra på ett obegripligt och orättvist sätt och att riskera att hamna utanför arbetsplatsens gemenskap.

1.2.1. Metodik för att genomföra utredningen

I utredningen genomförs arbetet enligt en metod som personalvetare Richard Mårtensson och advokat Cecilia Malm har utvecklat särskilt för att utreda kränkande särbehandling inom arbetslivet³.

³ Se mer i Mårtensson, R. & Malm, C. (2019). "Kränkande särbehandling – rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet". Studentlitteratur: Lund.

Metoden kallas Rättssäker utredningsmetodik i arbetslivet, och förkortas "RUM". Utredningen vilar på liknande grundprinciper som den norska faktaundersökningsmetodiken, men RUM®⁴ är anpassad för den svenska lagstiftningen och analyserar också de bakomliggande orsakerna till händelserna och ställer högre krav på bevisstyrka i frågan som handlar om att kunna styrka den eventuella kränkningen eller trakasserierna.

Utredningen vilar på följande principer:

- Opartisk process genomförd av neutrala, oberoende utredare.
- Strikt konfidentialitet (förutsatt att det inte föreligger lagenlig tvingande skyldighet för utredarna att delge extern part information), men rapporten kan komma att utgöra en offentlig handling i det allmänna och det är upp till beställaren (arbetsgivaren) hur den vill kommunicera/använda rapporten.
- Transparens inåt för parterna i ärendet. Det medför att alla parter har rätt att ta del av all information innan utredningen slutförs (så kallad delgivning).
- Rätt till kontradiktion, dvs. rätten att besvara alla påståenden som riktas mot en.
- Anonyma uppgifter accepteras inte, vilket innebär att alla involverade personer behöver stå för det de hävdar.
- Samtliga intervjuer dokumenteras i referat, vilket intervjupersonen ska kontrollera och signera efter intervjun.
- En strikt rekvisitmodell⁵ där händelserna prövas mot arbetsmiljöföreskriftens kriterier för vad som anses utgöra kränkande särbehandling. Först vid en heltäckande bedömning av samtliga rekvisit kan det utredas huruvida handlingen är att betrakta som kränkande särbehandling eller inte. Därtill måste också bevisningen för den anmälda händelsen som sådan nå upp till beviskravet "styrkt" vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. Om frågeställningen avser händelser som ska prövas mot diskrimineringslagen följer bedömningarna strikt mot de rekvisit som föreligger i diskrimineringslagen.
- En orsaksanalys av vad som kan antas ligga till grund för situationen som föranlett anmälan om kränkande särbehandling och/eller trakassier. I denna del analyseras de bakomliggande orsakerna till att problematiken har kunnat uppstå. Dessa orsaker anses i denna utredning utreda när det vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheter framstår som mer antagligt att de presenterade orsakerna föreligger, än att så inte är fallet.

I stora drag genomförs en undersökning enligt följande:

- Uppdragsdialog med beställare
- Intervju med anmälaren/anmälarna
- Intervju med den utpekade/de utpekade
- Intervjuer med eventuella vittnen
- Inhämtande av övriga fakta utifrån dokumentation etcetera
- Eventuella repliker enligt kontradiktionsprincipen
- Slutdelgivning av materialet
- Bedömning och författande av rapport
- Sakgranskning
- Återkoppling till beställaren/uppdragsgivaren
- Återkoppling till inblandade

⁴ RUM® är en varumärkesskyddad utredningsmetodik för utredningar i arbetslivet. Grundprinciperna för RUM® är att utredningen ska vara rättvis och rättssäker.

⁵ För att avgöra om något är kränkande ska först handlingen kunna styrkas. För detta krävs att handlingen som sådan utifrån omständigheterna i ärendet kan anses styrka vilket är ett relativt högt ställt beviskrav. (Mårtensson & Malm, 2019, s. 106-113). Därefter ska rekvisiten för kränkande särbehandling i övrigt vara uppfyllda för att en handling ska anses vara kränkande (Mårtensson & Malm, s. 113-115).

1.2.1.1. Deltagande/Frivillighet

Det finns inga formella krav på att delta i utredningen. Däremot ska anställda i en organisation enligt arbetsmiljölagen medverka till en god arbetsmiljö.

1.2.1.2. Utfall

Utredningen kommer att resultera i någon av följande slutsatser;

- Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier *har* förekommit.
- Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier *inte* har förekommit, men att den anmälda händelsen innebär en överträdelse av arbetsgivarens regler och/eller annan lagstiftning vilket drabbat någon/några arbetstagare på ett negativt sätt.
- Utredaren kommer fram till att den anmälda händelsen *varken* utgör kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller någon annan särskild överträdelse.

Därutöver innefattar utredningen en analys av vilka orsaker som kan ligga till grund för det inträffade, oaktat om den anmälda händelsen anses utgöra kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller inte.

1.2.1.3. Information till Parter

Parterna har inför intervjuerna med utredarna tagit del av den information som framgår av bilaga 1.

1.2.1.4. Rättslig grund för att genomföra utredningen

Arbetsmiljölagstiftningen syftar till att motverka ohälsa och verka för en god arbetsmiljö på arbetsplatsen. Utredningen har i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen samma syfte, nämligen att utgöra ett medel för att förebygga och motverka ohälsa och möjliggöra en god arbetsmiljö inom den granskade arbetsplatsen. För att nå det syftet fokuserar utredningen först att på ett neutralt och objektivt sätt bedöma huruvida kränkande särbehandling och/eller diskriminering har förekommit och i sådant fall i vilken form och dignitet. Genom att få sådana omständigheter klarlagda kan arbetsgivaren vidta åtgärder för att säkerställa hälsa och god arbetsmiljö på arbetsplatsen.

I utredningsuppdraget ingår också att utifrån 9 § AFS 2001:1 lämna en bedömning av vilka orsaker somnat kan ligga till grund för den/de anmälda händelsen/händelserna, och detta oavsett om de är att betrakta som kränkande särbehandling och/eller diskriminering eller inte.

Begreppet kränkande särbehandling definieras som nämnts ovan enligt föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) som:

"Handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap."

Det är mot den definitionen som en anmälan kommer att bedömas för att undersöka om den anses utgöra kränkande särbehandling. För händelser som eventuellt har inträffat före den 31 mars 2016 kommer bedömningen istället att göras i enlighet med den tidigare gällande föreskriften AFS 1993:17.

I de händelser där det är aktuellt analyseras även huruvida händelsen kan ha inslag av trakasserier eller sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen. Av diskrimineringslagen följer att arbetsgivare som får kännedom om att någon arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivare är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring detta och även vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden.

Med trakasserier enligt diskrimineringslagen avses 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.

Med sexuella trakasserier enligt diskrimineringslagen avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Det är viktigt att vara medveten om att utredningen inte på något sätt kan jämföras med ett domstolsförfarande eller motsvarande, vilket är viktigt att hålla i minnet när begrepp som "styrkt", "visat" och "inte styrkt" eller "inte visat" används i denna utredningsrapport. När det i denna utredning konstateras att ett visst förhållande är exempelvis "styrkt" behöver således inte det även innebära styrkt i strikt juridisk mening (dvs. genom en domstolsprövning) utan innebär att förhållandet är styrkt utifrån de premisser som anges i utredningsmetodiken.

Eftersom utredningen bygger på en frivillig medverkan från samtliga involverade parter och att ingen av de hörda parterna har avlagt någon typ av sanningsförsäkran eller motsvarande kan det självfallet finnas brister i utredningsmaterialet som gör att det finns risk för att de anmälda händelserna inte blivit fullständigt utredda, och att bedömningarna av desamma därmed inte heller är fullständigt underbyggda. Å andra sidan är det näst intill en omöjlighet (även i regelrätta rättsprocesser) att i efterhand filtrera ut en absolut sanning avseende ett händelseförlopp, särskilt då ett sådant utreds genom vittnesmålen från mer eller mindre involverade parter, samtliga med ett eget unikt perspektiv och en egen upplevelse av händelsen. För den här typen av utredningar kring misstänkt kränkande särbehandling anser dock utredarna att metodiken och begreppsanvändningen fyller sin funktion på ett tillfredsställande sätt.

1.2.2. Utredningens avgränsningar och mandat

Utredarna har mandat att utreda de frågeställningar som framgår under delutredning A och B.

Det ska särskilt noteras att utredarna inte har bistått med någon rådgivning till Lunds universitet eller någon av dess företrädare om hur de ska agera innan och/eller under utredningsprocessen. Uppdraget är strikt avgränsat till att utreda frågeställningarna som har avtalats om. Frågor om exempelvis avstängningar, arbetsbefrielser eller andra av Lunds universitet vidtagna eller övervägda åtgärder har utredarna inte varit delaktiga i eller givit några rekommendationer kring.

1.2.3. Insamling av dokumentation och Human&hearts integritetspolicy

Metoden för insamling av dokumentation och information till underlag för utredarens bedömningar följer processen som är beskriven i stycket 1.2.1.

Vad avser Human&hearts hantering av personuppgifterna i övrigt framgår detta av bilaga 1.

1.2.4. Utredningen är en arbetsmiljöutredning och inte en rättsutredning

Det är viktigt att beakta att detta är en utredning som är en arbetsmiljörelaterad utredning. Utredarna har bedömt enskilda händelser utifrån arbetsmiljölagstiftningen alternativt diskrimineringslagen och om de är att anse som kränkande särbehandling eller ej. Det är viktigt att poängtera att orsaker till individers handlande därtill ofta behöver analyseras även ur ett organisatoriskt perspektiv.

Det ska också särskilt noteras att utredarna inte tar ansvar för några juridiska ställningstaganden, som exempelvis bedömningar av huruvida något kan anses diskriminerande eller ej och ej heller för några disciplinära åtgärder för enskilda arbetstagare.

En utredning som genomförs av en extern utredningsfirma har naturligt svagheter i form av att personerna som intervjuas av utredarna inte talar under ed. Inte minst utifrån denna anledning måste arbetsgivaren noga studera materialet och bilda sin egen uppfattning innan man självständigt gör en juridisk bedömning. Det är möjligt att det faktum att människor inte vittnar under ed kan ha påverkat utfallet i denna utredning.

2. Bakgrund

Astronom [REDACTED] har anmält [REDACTED] och [REDACTED] naturvetenskapliga fakulteten vid Lunds universitet för kränkande särbehandling. I nästkommande avsnitt beskriver utredarna på ett ingående sätt de händelser som anmälaren Sofia Feltzing har åberopat som kränkande särbehandling av henne.

2.1. Personer som förekommer i utredningen

Följande personer har intervjuats inom ramen för delutredning A.

	Namn	Titel	Roll i utredningen
1	[REDACTED]	[REDACTED]	Anmälare
2			Anmälid
3			Anmälid
4			Vittne
5			Vittne
6			Vittne

Anmärkning: Lokal facklig representant för berört fackförbund – Saco-S (Sulf) [REDACTED] har avböjt att medverka i utredningen. Samma besked har lämnats till utredningen av huvudskyddsombudet [REDACTED] som har lämnat in en så kallad §6:6a anmälan till arbetsgivaren.

Följande personer förekommer och/eller nämns i utredningen, men är inte intervjuade inom ramen för delutredning A

	Namn
1	[REDACTED]
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	

2.2. Intervjuer

Intervjuerna har genomförts på sådant sätt att de intervjuade initialt har tagit del av skriftlig och muntlig information om utredningens tillvägagångssätt och formalia i övrigt. Informationen finns i två olika versioner beroende på om intervjupersonen är part eller vittne i utredningen. Intervjupersonen har fått godkänna att hen har tagit del av och förstått informationen. Exempel på hur denna information ser ut återfinns i bilaga 1.

Intervjuare har varit [REDACTED] och [REDACTED]. Den senare har även dokumenterat de intervjuades redogörelser i form av referat och även kompletterat med frågor när så har krävts. Personerna som intervjuats har upplysts om att de när som helst kan avbryta intervjun. Intervjuerna har genomförts digitalt via videosamtal eller telefonsamtal. Microsoft Teams är en krypterad IT-tjänst för videosamtal.

Listan nedan utgör intervjuer i utredningen.

	Datum	Namn	Typ av intervju	Plats
1	2021-02-05	[REDACTED]	Anmälare	Teams videosamtal
2	2021-02-11		Anmäld	Teams videosamtal
3	2021-02-12		Anmäld	Teams videosamtal
4	2021-03-24		Vittne	Teams videosamtal
5	2021-03-23		Vittne	Teams videosamtal
6	2021-03-29		Vittne	Teams videosamtal

Utredarna har under arbetets gång haft flera avstämningsmöten på telefon och via mejl med [REDACTED] i [REDACTED] roll som kontaktperson i utredningen. D.v.s. i frågor som handlat om att boka intervjuer, söka kontaktuppgifter, uppdragets fortskridande över tid och för att få svar på frågor i oklara sakförhållanden etc, framförallt beträffande genomförandet av rekommenderade/påbjudna åtgärdsplaner i syfte att lösa upp arbetsmiljökrisen på astronomienheten. [REDACTED] har utöver detta även hörts som vittne i utredningen. Utredningen vill därvid framhålla att [REDACTED] inte har fått ta del av några av utredarnas preliminära analyser, överväganden eller slutsatser till grund för kommande bedömningar.

Mejlkonversationer har också förts över tid med parterna samt andra personer kopplade till utredningen, te.x. huvudskyddsombud och facklig företrädare för SACO-S. Detta i syfte att bredda utredningens vittnesperspektiv, vilket dock inte lyckades då dessa funktionärer slutligen meddelade att de inte ville stå till förfogande att medverka i utredningen. Nämda kontakter har inte dokumenterats ovan.

Det ska slutligen noteras att parterna via skriftväxling har fått full möjlighet att skriftligen replikera på det insamlade materialet i utredningen.

Delutredning A

3. Utredningen

I delutredning A presenteras anmälda ärenden av misstänkta fall av kränkande särbehandling. Varje enskilt anmält ärende redogörs separat nedan, tillsammans med utredarnas bedömning av händelsen med utgångspunkt i bestämmelserna i arbetsmiljöföreskrifterna i AFS 2015:4.

3.1. Parter

Anmälare är [REDACTED] med anställning som [REDACTED] i astronomi vid organisationsenheten astronomi och teoretisk fysik inom den naturvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet. [REDACTED] anmälan riktar sig mot [REDACTED] och [REDACTED], institutionen för astronomi och teoretisk fysik, den naturvetenskapliga fakulteten. De anmälda är sålunda [REDACTED] utifrån den nomenklatur som gäller för organisationshierarkierna inom universitetsvärlden. [REDACTED] har ställningen som [REDACTED] närmast [REDACTED]

3.2. Utredningsmetodik och insamling av information

Information om utredningsmetodiken och hur insamling av information har skett i utredningen framgår av avsnitt 1. I avsnitt 2.2. framgår tidpunkter för intervjuerna.

3.3. Händelsebeskrivningar

Nedan presenteras händelseförloppen per anmäld part som är föremål för utredningen. Det kan noteras att texten i respektive händelse är direkt hämtad från anmälarens anmälan. Därav kan språk och tempus skilja sig från utredningen i övrigt.

3.4. [REDACTED] anmälan och händelser

I detta avsnitt presenteras de händelser som [REDACTED] har anmält och som riktar sig mot [REDACTED] respektive [REDACTED] vid den naturvetenskapliga fakulteten.

3.5. Fördjupande kompletteringar

[REDACTED] väljer att inledningsvis medvetandegöra utredarna om att [REDACTED] tidigare själv har blivit anmäld för kränkande särbehandling av två anställda – en lektor och en forskare - vid den institution där [REDACTED] är verksam; astronomi och teoretisk fysik. Anmälningarna har kopplingar till en arbetsmiljöundersökning på Institutionen där två personer, enligt [REDACTED] utsaga, utmålades som orsaken till att det hade uppstått allvarliga arbetsmiljöproblem. Det nämndes visserligen inga namn i rapporten från arbetsmiljöundersökningen. [REDACTED] hävdar att [REDACTED] är en av de två personer pekades ut, om än anonymt, att ha utövat ett "informellt destruktivt ledarskap" på avdelningen.

Anmälningarna mot [REDACTED] utreddes av en extern aktör – företaget LifeWise. Det var samma utredningsföretag och konsulter som genomförde arbetsmiljöundersökningen. De rapporter som genererades av företaget ska kunna återfinnas i diariet som inkomna allmänna handlingar till Lunds universitet.

[REDACTED] har på eget initiativ uppvisat ett utdrag för utredarna från ett e-postmeddelande daterat 2021-01-11 som tycks utvisa att företrädare för universitetets arbetsrättssektion inom HR gjort ett tillkännagivande för [REDACTED] där [REDACTED] "friskrivits" i den meningen att man inte

funnit tillräckligt stöd i sitt prövningsunderlag (LifeWise rapporter m.m.) för att inleda ett så kallat disciplinärt förfarande mot [REDACTED]

[REDACTED] går inte närmare in på vad arbetsmiljöundersökningen kom fram till för resultat när det gäller [REDACTED] roll och ansvar för de rådande arbetsmiljöproblemen på institutionen. Angående vad de två anmälarna för kränkande särbehandling tillvitar [REDACTED] i form av kränkande handlingar, så ger [REDACTED] en översiktlig redogörelse för vad det handlar om. I rapporterna läggs det [REDACTED] till last i några fall att [REDACTED] gjort sig skyldig till kränkande särbehandling. På samma gång vill [REDACTED] understryka för utredningen att det rör sig om bedömningar från LifeWise sida som enligt både [REDACTED] själv och andra, till exempel [REDACTED] fackliga ombud, är svagt underbyggda.

[REDACTED] konstaterar sedan mer övergripande att [REDACTED] tydligen upplevs som ett arbetsmiljöproblem på institutionen i det att [REDACTED] uppfattas som farlig för de anställda. [REDACTED] förstår inte alls vad det grundar sig på. Ingen har heller lyckats hjälpa [REDACTED] med att förstå det. [REDACTED] uppger även att man fått för sig på institutionen att [REDACTED] och [REDACTED] sedan 2004, [REDACTED] (med en tidigare placering på samma institution som [REDACTED] tillsammans utgjort någon slags maktkonstellation som "sätter åt folk", vilket inte stämmer.

Det [REDACTED] tycker sig kunna vidgå i det här sammanhanget och samtidigt kommit att ångra är att [REDACTED] vid ett tillfälle uppträtt olämpligt på ett möte. [REDACTED] säger att [REDACTED] bett om att få rätta till det [REDACTED] då förorsakade genom sitt beteende, bland annat genom att be om ursäkt, men att [REDACTED] hindrats i sina föresatser om det.

Enligt [REDACTED] uppfattning borde man ha kunnat handskas lokalt med det som kränkingsanmälningarna tar upp mot [REDACTED] hänvisar till universitets riktlinjer för misskötsamhet som ett bättre alternativ till de undersökningar som man lät genomföra genom att anlita den externa aktören LifeWise. Såvitt arbetsmiljöundersökningen och anmälningarna mot [REDACTED] samt de genomförda kränkingsutredningarna kommer att ingå i den här utredningens beslutsunderlag, förutskickar [REDACTED] att [REDACTED] avser inkomma till utredarna med sina personliga genmälen mot delar av innehållet i arbetsmiljöundersökningens resultat respektive utredningsrapporterna om kränkande särbehandling.

Comments and statements 2021-02-15

[REDACTED] underlines that it is [REDACTED] understanding that it is obvious that [REDACTED] and [REDACTED] are the two people referred to in the LifeWise report.

Regarding [REDACTED] referral to the Email from HR and the legal section (labour law) [REDACTED] says that [REDACTED] is shocked and astounded by this statement where [REDACTED] uses a carefully chosen extract from a document which [REDACTED] believes deliberately misleads the investigators. A copy of an email to [REDACTED] from HR and the legal team was sent to [REDACTED] and [REDACTED] has forwarded it to the investigators by email (this may not be the same document referred to by [REDACTED]).

According to [REDACTED] unit was recently informed by the [REDACTED] and [REDACTED] that the university lawyers upheld the conclusions of the LifeWise investigation.⁶ However, because the Faculty and Head of Department had not taken detailed minutes during meetings with [REDACTED] in the autumn, the case was not documented well enough to be forwarded to Stockholm [REDACTED] for disciplinary procedures. Instead, they recommended internal disciplinary procedures to be initiated. [REDACTED] understands that [REDACTED] is now conducting those procedures and [REDACTED] believes [REDACTED] could confirm what [REDACTED] is now saying regarding this issue.

⁶ One individual was found responsible in 6 situations, and another individual was found responsible in 1 situation, plus an accumulation of 10 individual situations.

██████ makes it clear to the investigators that ██████ is also shocked by ██████ statements relating to LifeWise report about ██████ role in the victimisation of two colleagues. ██████ reminds the investigators ██████ has already sent them a copy of the public documents concerning these two situations where ██████ was found responsible.

██████ makes this summary of the reports: regarding one victim, ██████ was found to be responsible in 1 situation, while another 9 situations could not be proven mostly due to a lack of witnesses, though they seem to be together counted as an accumulation of cases. For the other victim, ██████ was found responsible in 6 situations and the other 26 situations could not be proven, again mainly because of a lack of witnesses.

██████ adds the following about the two cases against ██████ responsibility was proven and backed up by facts and witnesses and in some cases multiple witnesses. At the end of the full public report file for ██████ is attached a document compiled by the previous Head of Department ██████ listing how many work environment incidents occurred between 2008 and 2020 involving two professors in the department ██████ Professor 2 in that list is ██████ and ██████ was involved in 24 separate incidents during that period which demonstrates a long-term systematic trend.

██████ says ██████ understand that this investigation is about his actions against ██████ but ██████ feels ██████ introductory statements are very relevant and are aimed at downplaying the seriousness of ██████ conduct and deliberately trying to mislead the investigators about the seriousness of this crisis which led ██████ and his colleagues at the Astronomy unit to send a letter to ██████

██████ further explains that ██████ disagrees with ██████ statements about ██████ role in the labour environment crisis at the Astronomy unit. The list mentioned above from ██████ outlines 24 incidents within the Astronomy unit where people made complaints against ██████ incidents that were very damaging to staff and the work environment. ██████ explains that ██████ knows about 4 senior individuals who during the last year have had to ██████ to cope with this situation and many people have expressed fear that ██████ will conduct reprisals against them for speaking out about ██████ bad behaviour, once ██████ returns to the workplace. ██████ has spent the last six months trying to help ██████ to understand what ██████ has done wrong. ██████ also considers this complain to be a reprisal against ██████ for calling out ██████ bad behaviour and feels that it sends a clear message to all in the Astronomy unit that there will be reprisals if people speak out against ██████ bad behaviour. All this according to ██████ adding comments.

Referring to ██████ "regretting" one bad personal behaviour at a meeting, ██████ notes that it is unfortunately not just one incident. The Master and PhD students and Postdocs and their respective unions have recently written to the ██████ to point out that they feel unsafe with ██████ behaviour in meetings. Many people in Astronomy, including ██████ himself, have witnessed ██████ inappropriate behaviour in meetings.

██████ also notes that it is always possible to send an unreserved apology for one's bad behavior at any time by email or letter. To date no one involved has received such a letter from ██████

██████ objects against ██████ statement that Lunds university rather should have handled the reports against ██████ internally within the university, instead of contracting an external investigator. Regarding this ██████ notes that it is the decision of ██████ and indeed ██████ obligation, to investigate serious incidents in a professional manner. ██████ chose LifeWise for this task

⁷ ██████ Sent the investigation earlier

previously. It's [REDACTED] opinion that [REDACTED] is entitled to defend [REDACTED] and comment on the Lifewise reports, but as [REDACTED] pointed out in the above comments [REDACTED] choices are selective and downplay the seriousness of the situation.

[REDACTED] makes the following comments about [REDACTED] account about [REDACTED] role as being one primarily as [REDACTED] describes this role as follows: "the formal role is in charge of undergraduate education. The Head of Department is responsible for staff matters and [REDACTED] therefore has no authority over [REDACTED] continues by saying that last year the Head of Department asked the two [REDACTED] to conduct the yearly development meeting in their sections and [REDACTED] met with [REDACTED] in June as [REDACTED] has stated. [REDACTED] himself is of the understanding that [REDACTED] has no authority over [REDACTED] and just had a discussion in the meeting and reported the findings back to [REDACTED]. [REDACTED] defines himself as a senior lecturer in the department and in that respect [REDACTED] who is a professor is superior to [REDACTED] "Again, I feel this statement aims to misrepresent the facts", [REDACTED] concludes regarding [REDACTED] account.

I det följande redovisas nu [REDACTED] händelserelaterade anmälan mot Institutionens [REDACTED] i form av en serie e-postmeddelanden i kronologisk ordning.

[REDACTED] är, förklarar [REDACTED] institutionen för astronomi och teoretisk fysik. I den positionen har [REDACTED] bland annat hand om medarbetar- och utvecklingssamtal för samtliga anställda inom enheten. I denna roll utövar [REDACTED] därmed ett chefskap gentemot [REDACTED] Med [REDACTED] höll [REDACTED] ett medarbetarsamtal tidigt i juni 2020.

3.5.1. Händelse 1

Datum för händelsen	2020-11-16 respektive 2020-11-17
Platsen/situationen händelsen skedde	Digitalt i form av Epostkommunikation
Namn på personen som kränker	[REDACTED]
Vittnen	Händelsen är styrkt utan vittnen
Dokumentation	E-postskrivelser från [REDACTED] till [REDACTED] respektive den [REDACTED]
Beskrivning av händelse	[REDACTED] har skickat ett Epostmeddelande till [REDACTED] med innebörden att [REDACTED] omgående ska [REDACTED] för astronomi och även [REDACTED] som sådan. Detta har sedan tillkännagivits för en vidare krets genom ett nytt e-postmeddelande från [REDACTED] som riktades till alla ledamöterna, dock med [REDACTED] undantagen på sändlistan, [REDACTED] I en fortsatt skriftväxling via e-post med [REDACTED] beklagar [REDACTED] den korta respittid [REDACTED] fick för att reagera tillbaka på uppmaningen [REDACTED] har däremot inte beklagat sitt agerande ifråga om uppmaningen som sådan respektive tillkännagivandet om detta [REDACTED]

Händelseförlopp enligt [REDACTED] redogörelse till utredningen:

- Den 16 november 2020 klockan 17.15 tar [REDACTED] emot ett e-postmeddelande där [REDACTED] är avsändare. I meddelandet säger sig [REDACTED] vara talesperson för ett antal medarbetare av nio inom Astronomin vid Lunds universitet. Deras budskap i e-postskrivelsen med [REDACTED] som talesperson utgörs av ett krav på att [REDACTED]. Den här uppmaningen till [REDACTED] äger rum 2 dagar innan [REDACTED] ska hålla ett ordinarie möte den 18 november 2020 och motiveras med att hon är inblandad i en "arbetsmiljökris" på den institution som [REDACTED] tillhör vid Lunds universitet. E-postmeddelandet innehåller ingen tidsdatering när [REDACTED] senast förväntas reagera på uppmaningen att avgå.
- Den 17 november 2020 klockan 14.15 skickar [REDACTED] ett nytt e-postmeddelande, den här gången till [REDACTED]. [REDACTED] finns emellertid inte med på sändlistan. [REDACTED] får därför kännedom om denna e-post först vid ett senare tillfälle i samband med att [REDACTED] kontaktas av [REDACTED].
I e-postmeddelandet till [REDACTED] tillkännager [REDACTED] att [REDACTED] som talesperson för Lunds universitet (Observatoriet) i ett e-postmeddelande till [REDACTED] uppmanat [REDACTED] att omgående [REDACTED] och även [REDACTED] samt motiverar det med att [REDACTED] är inblandad i arbetsmiljöproblem på Lunds universitet. [REDACTED] upprepar alltså innehållet i e-postmeddelandet till [REDACTED] den 16 november som en form av medvetandegörande för [REDACTED] och avslutar det med ett förslag om att man inom [REDACTED] ska ta upp frågan till behandling på det utlysta mötet den 18 november 2020 och i övrigt lägga e-postskrivelsen till handlingarna.
- Den 17 november 2020 kl. 09.18, efter det att [REDACTED] svarat på [REDACTED] e-postmeddelande [REDACTED] får [REDACTED] ett kortfattat gensvar från [REDACTED] där [REDACTED] beklagar den korta respittid [REDACTED] fick för att reagera på uppmaningen om att [REDACTED] och intet i övrigt angående innehållet i den ursprungliga e-postskrivelsen från den 16 november.

[REDACTED] har styrkt med fotokopior att ovanstående e-posthändelser ägt rum. Dokumentationen innehåller även kopior av ytterligare ett antal e-postmeddelanden som utväxlats med [REDACTED] som en konsekvens av framförallt [REDACTED] e-postskrivelse till [REDACTED] den 17 november 2020.

Det framgår tydligt, menar [REDACTED] av [REDACTED] e-postskrivelse att [REDACTED] själv med flera är i tron att [REDACTED] representerar lärosätet Lunds universitet [REDACTED] vilket [REDACTED] hävdar är fullständigt fel. Ledamöterna kommer visserligen från olika lärosäten och institut, men de är utsedda av [REDACTED] och representerar [REDACTED] som sådan och ingenting annat. [REDACTED] väljs av dess medlemmar. För att styrka sina påståenden om vilken representativitetsstatus som gäller i [REDACTED] har [REDACTED] företett utdrag ur stadgar med flera handlingar för [REDACTED]. Det är därför fullständigt inadekvat, betonar [REDACTED], att som [REDACTED] gör i sitt e-postmeddelande till [REDACTED] blanda in arbetsmiljöförhållanden vid Lunds universitet i dess arbete. Det är överhuvudtaget en ointressant fråga på den nationella nivån att ta del av och diskutera, tillägger [REDACTED].

Sammanfattningsvis så har alltså inte, fortsätter [REDACTED] med flera någon som helst rätt att internera [REDACTED] arbete utifrån lokala arbetsmiljöförhållanden i Lund och med hänvisning till dessa [REDACTED] inte bara [REDACTED] utan även som [REDACTED].

Det inträffade i händelsen innebär, som [REDACTED] ser det, att [REDACTED] e-postmeddelande till [REDACTED] var ägnat att skada [REDACTED] anseende och förtroende på otillbörliga grunder utifrån [REDACTED] perspektiv. Man har, framhåller [REDACTED] från den fullständigt manligt dominerade gruppen i Lund tagit ett initiativ för att hänga ut [REDACTED] inför ledamöterna, tillika [REDACTED] kollegor i [REDACTED]. Detta anser [REDACTED] har varit en fullständigt oacceptabel åtgärd från brevskrivarnas sida, som utgör en kränkande särbehandling av [REDACTED].

Det förefaller vara oklart för [REDACTED] om det är [REDACTED] eller en eller flera i gruppen som varit ute för att skada [REDACTED]. [REDACTED] vet helt enkelt inte vem eller vilka som ytterst var initiativtagare till att skicka e-postskrivelsen till [REDACTED].

Det har sedermera kommit till [REDACTED] kännedom att den naturvetenskapliga fakultetens [REDACTED] kontaktat [REDACTED] om det olämpliga i att skicka ett e-postmeddelande med det innehåll som [REDACTED] gjorde den 17 november till [REDACTED].

[REDACTED] har inte [REDACTED] utan kvarstår som [REDACTED].

[REDACTED] utsaga 2021-02-11 och 2021-02-15

Initially [REDACTED] refers to [REDACTED] general statements via [REDACTED] letter to [REDACTED] which [REDACTED] has presented for the investigation as being included as a part of [REDACTED] statements here. And besides this, at the very first, [REDACTED] confirms the e-mails to [REDACTED] and [REDACTED] was sent by [REDACTED] as stated.

[REDACTED] objects to the use of the word "publikt" here. [REDACTED] justifies this as follows: there are people attending the [REDACTED] (e. g. funding agency representatives) who are not members [REDACTED] and because of this [REDACTED] did not send the email to them, only to the [REDACTED] so the word "publikt" is inappropriate. It did not seem important to include [REDACTED] in the second email as [REDACTED] had already been informed and [REDACTED] wanted to give the [REDACTED] an opportunity to discuss the issue without [REDACTED] involvement.

[REDACTED] agree it was unfortunate that the timing of the letters did not work out conveniently and therefore [REDACTED] was happy to apologize to Sofia Feltzing for that.

[REDACTED] also agrees with [REDACTED] that [REDACTED] has not apologized about sending the e-mail and its content. [REDACTED] says that it is correct what [REDACTED] says about this. The reason it was done in the way it was, has to be seen as a consequence of the tumultuous events of the prior week (learning about the report from LifeWise and that [REDACTED] could make no progress in [REDACTED] weekly discussions with [REDACTED] so [REDACTED] handed over that task to [REDACTED].

[REDACTED] was simply unable to discuss with the other senior members of astronomy about sending the letter [REDACTED]. Instead, they met over the weekend and together drafted the letters. This unfortunately left little time to send the e-mails to [REDACTED] and [REDACTED]. The e-mail to [REDACTED] needed to be sent in the early afternoon on Tuesday to give them some time to respond before the meeting on Wednesday morning at 8.30 am. In the end they decided to postpone the meeting.

SUBsequently [REDACTED] states that it is [REDACTED] opinion that the work environment crisis in Lund is not a small internal matter. Rather it is a crisis that is becoming increasingly known about nationally and internationally. It has, [REDACTED] continues, severely disrupted the normal functioning of the observatory. As an example their weekly seminar has been suspended indefinitely after an international guest speaker found out about the crisis and refused to give [REDACTED] zoom seminar under the

circumstances at hand. In addition, a large number of staff are refusing to attend meetings with [REDACTED] at present.

[REDACTED] is also referring to Master and PhD students and Postdocs who have written letters to [REDACTED] asking for [REDACTED] to be removed from teaching and [REDACTED] mentions staff are being questioned about the problems at international zoom meetings, etc. The result of all this is, according to [REDACTED] account, that an increasing number of people are moving towards the opinion that it would be better to disband astronomy in Lund rather than continue with this unsafe workplace environment.

[REDACTED] thinks this is presently the biggest crisis facing Swedish Astronomy and [REDACTED] it would be immoral of [REDACTED] and a dereliction of [REDACTED] duty not to inform [REDACTED] about this crisis. [REDACTED] believes that [REDACTED] remaining on [REDACTED] as [REDACTED] will potentially bring embarrassment and shame on [REDACTED] as this crisis unfolds internationally. This crisis is therefore, [REDACTED] claims, of the utmost interest to [REDACTED] and therefore [REDACTED] considers [REDACTED] to have a right and an obligation to [REDACTED] colleagues to bring this to [REDACTED] urgent attention. As an example, according to [REDACTED] the first question [REDACTED] got from [REDACTED] was - "why did you not tell us about this sooner".

It was not the intention of [REDACTED] or that of [REDACTED] colleagues to damage [REDACTED] reputation by asking for [REDACTED] to [REDACTED] and [REDACTED] thinks they had very strong grounds for doing so. [REDACTED] rather wanted to point out that it is [REDACTED] own actions that are damaging [REDACTED] reputation and [REDACTED] failure to recognize how damaging [REDACTED] actions are that have made the situation all the worse.

Subsequently [REDACTED] says [REDACTED] is appalled to read that [REDACTED] in [REDACTED] report and in the text "*fullständigt manligt dominerade gruppen i Lund*" accused LAAG (Lund Astronomy Advisory Group) of being a male dominated group attacking [REDACTED] adds to this statement by saying that the LAAG group has included 4 women, [REDACTED] during this time, that is, senior [REDACTED] and a high proportion of junior [REDACTED]

With focus on the letter [REDACTED] [REDACTED] wants to point out that it was sent by the senior astronomers which includes [REDACTED] [REDACTED] also thinks that it should be noted that Astronomy, like many other technical and science subjects, has a disproportionately small number [REDACTED] However, [REDACTED] has been involved in the recruitment of many of the new staff members over the last decade and so [REDACTED] can hardly blame the relatively young senior people there today for this disparity.

[REDACTED] admits that [REDACTED] contacted [REDACTED] about the letter [REDACTED] expressed to [REDACTED] that their letter [REDACTED] "made [REDACTED] job much more difficult". [REDACTED] also expressed to the LAAG group in the autumn when asked about removing [REDACTED] from [REDACTED] that "[REDACTED] could not interfere in [REDACTED] (paraphrasing). [REDACTED] on the other hand as [REDACTED] had, as [REDACTED] sees it, a moral obligation to bring [REDACTED] and [REDACTED] colleague opinions to [REDACTED] and make them aware of the ongoing crisis in Lund.

In summary [REDACTED] makes a statement underlining that the astronomers in Lund stand by their position outlined in the letter [REDACTED] that [REDACTED] should [REDACTED] [REDACTED] wants to clearly state that [REDACTED] sees this complaint as a reprisal against [REDACTED] as a threatening message to [REDACTED] colleagues for calling out [REDACTED] bad behaviour to [REDACTED] It is [REDACTED] opinion that the future of Lund Observatory is at stake because of [REDACTED]

bad behaviour which is something [REDACTED] must know about given [REDACTED] prominent role [REDACTED]

Of deeper concern to [REDACTED] is that in the complaint against [REDACTED] has deliberately tried to mislead the investigators in a number of statements in order to strengthen [REDACTED] side of the argument. Most prominent, but not limited to these from [REDACTED] point of view, are the claims that [REDACTED] has been acquitted of wrongdoing, which is incorrect, and that the astronomers in Lund is a male-dominated group out to damage [REDACTED]. It should be obvious to all that [REDACTED] is responsible for any damage that [REDACTED] reputation has suffered, [REDACTED] concludes.

[REDACTED] replikskifte 2021-03-11

Stycke som startar "I object to the use of the word "publikt" here."

[REDACTED] vitsordar det som [REDACTED] uppger beträffande mottagare för [REDACTED] e-post, nämligen att den var ställd till [REDACTED] [REDACTED] hade tagit bort de från sändlistan som [REDACTED] [REDACTED] menar dock, att eftersom det är en stor grupp astronomer som är anställda på nio institutioner vid universitet och forskningsinstitut i Sverige, så har e-posten skickats ut på ett sätt som väsentligen gör det publikt. Till detta kommer att en e-post som sänds av en medarbetare vid Lunds universitet är en offentlig handling och kan begäras ut av vem som helst.

Enlig Lunds universitets HR-webb räknas "att hänga ut någon personligen" till där uppräknade exempel på kränkande särbehandling. [REDACTED] uppfattar därmed [REDACTED] e-post till [REDACTED] på det sättet.

[REDACTED] anser att [REDACTED] har all rätt att öppna en dialog med [REDACTED] om [REDACTED] tycker att [REDACTED] bör [REDACTED] eller inte. [REDACTED] kan också, som [REDACTED] ser det, diskutera det med andra berörda. E-posten är emellertid av sådan karaktär att [REDACTED] anser sig ha blivit uthängd.

Stycket som startar "This is correct and was done like this because ...":

[REDACTED] kan inte kommentera hur veckan innan e-posten skickades såg ut för de andra anställda men [REDACTED] noterar att man uppenbarligen redan hade scenariot klart för sig i och med att man skrev "letters", det vill säga åtminstone två brev. [REDACTED] uppfattar det som så att intentionen var att ställa [REDACTED] mot väggen utan någon möjlighet att agera. [REDACTED] finner detta agerande bekymmersamt.

Även tidsaspekten finner [REDACTED] anmärkningsvärd. [REDACTED] konstaterar att både [REDACTED] och [REDACTED] sedan 2019. [REDACTED] sedan dess. Om det var så att [REDACTED] ansåg att [REDACTED] deltagande [REDACTED] inte var bra med anledning av arbetsmiljöutredningen (första presentation i juni 2020) eller de två anmälningarna mot [REDACTED] [REDACTED] kände till båda, den ena lämnades in i början i av september den andra i början av oktober) så förstår [REDACTED] inte varför [REDACTED] ej kontaktade [REDACTED] i ett tidigare skede för att diskutera saken. [REDACTED] i november var heller ingen nyhet – datum sattes ut redan den 28 oktober då [REDACTED] sände en e-post till [REDACTED] efter att man hade haft en doodle ute. Det fanns alltså, sammanfattar [REDACTED] gott om tid att be om ett möte för att diskutera saken.

Angående [REDACTED]

[REDACTED] återkommer till att [REDACTED] liksom [REDACTED] själv, [REDACTED] under perioden 2019 till 2021. [REDACTED] som hölls den 28 mars 2019 i [REDACTED] ut en e-post till [REDACTED] terna med relevanta dokument. Ett av dessa var [REDACTED] där det framgår hur [REDACTED] är med på sändlistan. För att bekräfta att så skedde har [REDACTED] försett utredningen med en kopia av e-posten innehållande [REDACTED]

Text som startar "The work environment crisis in Lund ...".

██████ delar ████████ uppfattning om att de rådande problemen i arbetsmiljön på astroavdelningen inte är någon liten sak. De har av fakulteten rapporterats till Arbetsmiljöverket. Men det är fortsatt något, anser ██████ som man måste arbeta med i Lund. Att skicka e-post och sprida rykten kan enligt ██████ uppfattning aldrig vara ett bra sätt att bedriva ett arbetsmiljöarbete om man önskar att det skall ha framgång.

██████ kommenterar vidare att ████████ inte har något med arbetsmiljöarbetet i Lund att göra. Detta har ett flertal ████████ framfört antingen ████████ eller ████████. ████████ har också kontaktat ████████ för att höra om man önskar en mer generell diskussion kring liknande frågor vid ett ████████. Detta har ingen velat. Allt enligt ████████ replik här.

██████ vitsordar ████████ uppgifter om nedstängning av astronomienhetens vanliga seminarium, såtillvida att man inte längre har en fungerande serie med föredrag. ██████ motsätter sig dock ██████ historieskrivning. Den stämmer inte på grund av att det är det följande som förevarit enligt ██████ uppfattning: seminariet den 10 september 2020 som skulle ha hållits av ████████ ställdes in på grund av de orsaker som ████████ anger, men, sedan hade man seminarier den 17 september, den 24 september, den 8 oktober, den 15 oktober, den 22 oktober, den 29 oktober och den 5 november. Alla dessa hölls av gäster som kom från andra lärosäten. Föredragen hölls över zoom på grund av pandemin. För att bekräfta dessa uppgifter har ████████ bifogat en kopia av webbsidan med seminarier. Den 17 november 2020 meddelades det, fortsatt enligt ██████ uppgifter, att de som anser sig ha varit trakasserade på avdelningen inte känner sig bekväma med att titta på zoom när alla anställda är med och att man därför valde att lägga serien i malpåse. ██████ har även förmedlat utredningen den e-posten för kännedom.

Stycke som startar "I am appalled to read that ████████".

██████ vill här rätta ████████ beroende på att ██████ i sin anmälan inte refererar till LAAG (Lund Advisory Astronomy Group), utan till den grupp som skrev e-posten ████████. I den gruppen finns ████████.

██████ anser det dessutom vara ett felaktigt påstående av ████████ när ██████ uppger att alla seniora ████████ är med i LAAG. Det stämmer inte. ████████

Beträffande ████████ så uppger ████████ att ██████ lämnade LAAG. ██████ deltog inte i mötena den 13 och den 20 november. I minnesanteckningen från den 20 november står att man behöver hitta en ersättare för ██████. Allt enligt ████████ som hänvisar utredningen till att fråga ██████ själv varför ██████ valde att lämna LAAG.

Kommentar på ████████ "In summary":

██████ itererar att ████████ anmälan av ██████ inte är en repressalie. ██████ anser för övrigt att detta även framgår av ████████ anmälan.

██████ bestrider ████████ påståenden om att ██████ medvetet ska ha vilselett utredarna. ██████ har enligt sin uppfattning försökt sammanfatta ett stort och komplext problem och material på kort tid. ██████ har haft ambitionen att vara öppen med utredningen om situationen, men antog samtidigt att allt inte var av intresse för den. ██████ förutsatte vidare att utredarna via ████████ har haft tillgång till allt material om de så önskar och behöver det för sitt arbete.

Angående uttrycket "friskriven" (som använts av utredarna i sammanhanget) vill ████████ framhålla att det antagligen inte är lämpligt att använda så som skett i kontexten då det kan ge känslan av att ██████ inte tar sitt ansvar. "Ingenting kunde vara felaktigare".

██████ vill även framhålla att ██████ aldrig har påstått att ██████ inte befunnits vara skyldig till kränkande särbehandling. ██████ har tvärtom, enligt egna uppgifter, i alla interaktioner med chefer och HR varit tydlig med vad ██████ tar ansvar för och vad ██████ anser är dåligt underbyggda slutsatser.

██████ har inte varit med vid dessa samtal och han kan alltså inte, konstaterar ██████ veta hur ██████ ställer sig till slutsatserna i utredningarna. Vad ██████ däremot kan göra, förslagsvis från ██████ är att läsa ██████ kommentarer som är tillgängliga och kan begäras ut.

Slutligen så bör man enligt ██████ förstå att LifeWise utredning av ██████ anmälan innehåller en slutsats som inte är underbyggd i utredningen och heller inte i verkligheten. För ytterligare information om detta hänvisar ██████ till sitt fackliga ombud ██████

██████ vittnesutsaga 2021-04-06

██████ har i sin vittnesutsaga meddelat utredningen att ██████ inte kände till innan att ██████ hade för avsikt att skicka e-postskrivelserna till ██████ respektive ██████. I ett efterföljande samtal med ██████ så ska, enligt ██████ uppgift, ██████ ha sagt till ██████ att ██████ inte trodde att ██████ skulle vara positivt inställd till e-postskrivelserna. Det var dessutom, bekräftar ██████ ett korrekt antagande från ██████ sida.

██████ bedömer att ██████ utsaga i den delen som rör ██████ representativitet som talesperson för enhetens seniora astronomer är en uppgift som stämmer med verkligheten. Alltså att det finns en sådan representativitet för det ██████ gav uttryck för till ██████ och ██████. ██████ motiverar den ståndpunkten med att det finns en väldigt stark opinion på astronomienheten då många känner sig illa behandlade av ██████

Efter det att e-postskrivelserna blev skickade kontaktade ██████ och påpekade det olämpliga i det ██████ hade företagit sig. På samma gång uttryckte ██████ förståelse för ██████ behov av att informera ██████ om LifeWise utredningar. Det vill säga att man ██████ skulle få kännedom om det som pågick vid universitetet i Lund. Däremot anser ██████ som sagt var att ██████ tillvägagångssätt var olämpligt.

Enligt ██████ bedömning är ██████ e-postskrivelser mot ██████ ett exempel på särbehandling, men ██████ uttrycker inte samtidigt en personlig uppfattning om att de skulle ha varit kränkande för ██████

Beträffande ██████ nuvarande roll och ██████ vid institutionen för astronomi och fysik, den naturvetenskapliga fakulteten anser ██████ det vara "rimligt" att definiera ██████ som ██████. ██████ har ett ledarskap för vissa av astronomienhetens funktioner, däribland för medarbetarsamtalen. Det finns följaktligen, bekräftade ██████ på utredarnas frågor, en omedelbar ██████ mellan ██████ och ██████

Härutöver har utredningen tagit del av en e-postkommunikation från den 27 november 2020 mellan ██████ och ██████ där ██████ med anknytning till ██████ e-postmeddelande till den ██████ uttrycker följande:

"Ett officiellt uttalande måste ha stöd i alla läger för att vara acceptabelt. Jag har gjort mycket tydligt att den typen av e-mail som gick ██████ inte är förenliga med hur vi ska arbeta"

Vidare: "E-målet ██████ från ██████ var olämpligt. Jag har talat med ██████ om detta och ██████ har framfört en ursäkt till dig"

Extrakt från ██████ utsaga 2021-02-12

██████ vid Lunds universitet, har på förekommen anledning i sin svarsutsaga på ██████ kränkingsanmälan mot ██████ om-
betts att kommentera ██████ båda e-postskrivelser.

██████████ har då bekräftat till utredningen att ██████████ på förhand kände till ██████████ planer med e-postskrivelserna. Det var emellertid ingenting som ██████████ ville bli inblandad i. Den motivering ██████████ ger för det är att ██████████ inte ansåg det vara en fråga ██████████ för institutionsledningen i Lund att agera på. Å andra sidan fann ██████████ det samtidigt vara ██████████ obetaget som astronom och ██████████ gå fram med ██████████ ██████████ uttrycker förståelse för att ██████████ ville göra det.

3.5.1.1. Bedömning

Det är två påstådda e-postskrivelser där ██████████ varit avsändare som ligger till grund för händelsen och därmed även ██████████ anmälan mot ██████████ för kränkande särbehandling.

██████████ har till utredningen företett kopia av respektive e-postskrivelse. ██████████ har för sin del bekräftat att ██████████ skickat dem med de mottagare som ██████████ påstår i sin anmälan. Det är sålunda styrkt att ██████████ var avsändare av respektive e-postskrivelse och därmed ansvarig för innehållet.

Båda huvudparterna - ██████████ och ██████████ - har försett utredningen med en omfattande bakgrundsdokumentation till händelsen. Informationerna har i delar varit ganska så extensiva och i det även detaljerade i respektive partsinlägga. Utredningen har funnit att inte obetydliga delar av det mottagna beslutsunderlaget har svag eller ingen relevans alls för bedömningen av den här händelsen. I den utsträckning som utredningen efter analys och överväganden ansett att så är fallet har den lämnat dessa uppgifter utan avseende vid bedömningen. Det som nu har påtalats är inte att betrakta som kritik mot huvudparterna. Tvärtom så rör det sig om ett i högsta grad förståeligt fenomen med tanke på det omfattande historiska utredningsmaterial från Life Wise med flera som funnits att beakta som mycket närvarande ingångsvärden till den här utredningen.

I partsinläggorna förekommer flera olika benämningar på ██████████ Detta omnämns enbart för tydlighetens skull att det rör sig om en och samma institution.

██████████ e-postskrivelser har haft dels ██████████ dels ██████████ som mottagare. I skrivelsen till ██████████ uppmanade ██████████ att omgående ██████████ och ██████████ som sådan. Detta skedde ett par dagar innan ██████████ skulle hålla ett möte utlyst till den 18 november 2020. I skrivelsen till ██████████ informerade ██████████ dess ██████████ om e-postskrivelsen till ██████████ och föreslog samtidigt att frågan om ██████████ skulle tas med på dagordningen till det förestående mötet.

Skälet för ██████████ mot ██████████ angavs i båda skrivelserna vara ██████████ roll i och orsak till de rådande arbetsmiljöproblemen - dokumenterade i en av företaget LifeWise extern genomförd arbetsmiljöundersökning på astronomenheten vid Lunds universitet samt utredningar på grund av två anmälningar mot ██████████ om kränkande särbehandling.

Båda e-postskrivelserna refererade till namn på seniora astronomer vid Lunds universitet med ██████████ som avsändare och talesperson för dem utifrån att ██████████ var ██████████

Det är med hänvisning till dessa ovan omnämnda och beskrivna e-postskrivelser som ██████████ anser sig ha blivit utsatt för kränkande särbehandling med motiveringen att det enligt ██████████ uppfattning är frågan om fullständigt oacceptabla handlingar från ██████████ sida. ██████████ anser sig ha

blivit uthängd personligen inför [REDACTED] och även i en vidare publik krets eftersom [REDACTED] kommer från olika lärosäten i landet och där varit oförhindrade att vidare sprida informationen om [REDACTED] och bakgrunden till dessa. [REDACTED] har i sammanhanget hänvisat till Lunds universitet HR-webb där man som exempel på kränkande särbehandling bland annat anger "att hänga ut någon personligen". [REDACTED] menar att [REDACTED] i stället för att skicka dessa e-postskrivelser, borde ha tagit upp en personlig dialog med [REDACTED] om avgångsfrågan.

[REDACTED] has in general motivated [REDACTED] actions regarding the e-mails by referring to an e-mail that [REDACTED] sent afterwards to [REDACTED]. This e-mail has been added to the investigation. [REDACTED] raises the following arguments to [REDACTED] defense to call on [REDACTED]

1. The conclusions of the Life Wise report, which outlined the informal leadership problem and the harassment of individuals in Astronomy.
2. The ongoing investigations into harassment of the individuals that [REDACTED] also represents [REDACTED] and finally
3. In-dept knowledge of recurring problems in Astronomy for over more than a decade.

Before proceeding with the e-mails [REDACTED] discussed [REDACTED] concerns with [REDACTED] colleagues at Astronomy who completely supported the planned action; so that the letter to [REDACTED] was written and consigned by a majority of the senior people in Astronomy. [REDACTED] states the astronomers in Lund stand by their position outlined in the letter to [REDACTED] that [REDACTED]

[REDACTED] has also invoked an Email [REDACTED] has received from [REDACTED] the 17th of November 2020. [REDACTED] is a [REDACTED]. It was an Email [REDACTED] received before [REDACTED] contacted [REDACTED] by email about the call to [REDACTED]. This Email, which has been sent to the investigation by [REDACTED] seems to be a reply with advices to [REDACTED] in [REDACTED] plans to act in the intention to call on [REDACTED] from the [REDACTED]

[REDACTED] confirm to [REDACTED] the far best way of having [REDACTED] is as [REDACTED] plan to do, asking for a personal decision. In case it doesn't work with a personal decision - [REDACTED] agree with [REDACTED] a natural way of acting is as [REDACTED] plans, to address [REDACTED] as such.

[REDACTED] has, beside the statements and comments above, invoked several other reasons to send the two Emails.

- The out the work environment crisis at Lund university is something becoming increasingly known about nationally and internationally. It has, [REDACTED] claims, moreover disrupted the normal functioning of the observatory, for example their weekly seminar has been suspended indefinitely.
- A large number of staff are refusing to attend meetings with [REDACTED] at present.
- Master and PhD students and postdocs have written letters to [REDACTED] asking for [REDACTED] to be removed from teaching and [REDACTED]
- [REDACTED] has also referred and provided the investigation with a list of incidents in the working environment at Astronomy. It's a summary related to the years 2008-2020. [REDACTED]

█████ claims this list expels that █████ has been accused to bad behaviour in 24 cases.

- █████ role in the work environment crisis has brought a number of people coming to the opinion that it would be better to disband Astronomy in Lund rather than continue with this unsafe workplace environment.

█████ thinks this is presently the biggest crisis facing Swedish astronomy and █████ it would be immoral of █████ and a dereliction of his duty not to inform █████ about this crisis. █████ believes that █████ remaining on █████ will potentially bring embarrassment and shame on █████ as this crisis unfolds internationally.

From █████ Email to █████ the investigation notes █████ opinion that █████ report is an illegal reprisal against █████ for making a █████ as █████ to call on █████ Another note from █████ argumentation is █████ opinion that █████ has made attempts to mislead the investigators in several statements to strengthen █████ arguments and █████ has mentioned examples of such misleadings. █████ has objected to both this █████ accuses against █████

Utredningen konstaterar att █████ i sin svarsinlägga invänt mot █████ påstående om att █████ skulle ha en maktposition gentemot █████ i sin █████ Då med motiveringen att █████ är en █████ och att █████ för övrigt i den █████ är █████ till skillnad mot █████ Ett uttalande som till del framstår som motsägelsefullt i det att █████ bl.a. uttryckt som sin åsikt i Epostskrivelsen till █████ att █████ "klagomål" handlar om att försöka underminera Institutionens "legitima ledarskap". █████ bör enligt utredningens uppfattning inräknas i det.

Enligt vedertagen terminologi inom universitetsvärlden representerar █████ i deras organisationshierarkier. Lunds universitet utgör i det avseendet inget undantag. Av dokument STYR 2020-03-31 avseende Institutionen för astronomi och teoretisk fysik, Lunds universitet, framgår följande beträffande █████

"Institutionen har █████ en med ansvarsområdet grundutbildning och en med ansvarsområdet personal. De █████ bistår även █████ i den löpande verksamheten. █████ har i övrigt █████ inom deras respektive ansvarsområden. Institutionens forskningsenheter bör alla vara representerade av institutionsledningen med █████"

█████ har uttryckt saken som så att "det är rimligt" att definiera █████ som █████

Utredningen finner därmed stöd i såväl formella dokument som i uttalandet från █████ - att █████ institutionens organisation har en █████ med en direkt █████ Utifrån det perspektivet framstår det för utredningen som anmärkningsvärt att █████ istället för att i deras █████ direktkommunicera kravet på att █████ väljer att skicka ett Epostmeddelande till █████ i saken. Dessutom kritiskt mycket sent i tiden för att sedan nästa dag även skicka ett Epostmeddelande till █████ i syfte att medvetandegöra den om att █████ och ett antal seniora astronomer vid Lunds universitet riktat ett omedelbart █████

Det som beskrivits och verifierats i det inträffade beträffande [REDACTED] agerande mot [REDACTED] är enligt utredningens uppfattning långt ifrån ett föredömligt [REDACTED] eftersom det i förhållande till vilken jämförelseperson som helst skulle framstå som en särbehandlande åtgärd.

[REDACTED] måste rimligen ha varit införstådd med att innehållet i Epostskrivelserna bryter mot sedvänja om hur en [REDACTED] bör bemötas internt och även kommuniceras externt. Därmed också att [REDACTED] med fog skulle komma att uppfatta innehållet i Epostskrivelserna som kränkande för [REDACTED] värdighet. Inte minst med tanke på den utvidgade spridning uppgifterna om [REDACTED] kunde förväntas få sett över tid. Det har därvid ingen betydelse i det här bedömningssammanhanget om uppgifterna är sanna eller ej.

Utredningen har i övrigt inte funnit några försvarliga omständigheter som skulle kunna rättfärdiga [REDACTED] Epostskrivelser.

Det kan på goda grunder, utifrån vad som framkommit i utredningen, antagas att [REDACTED] Epostskrivelser inneburit en risk för [REDACTED] att drabbas av ohälsa på samma gång som de ytterligare förstärkt [REDACTED] situation om att vara exkluderad från arbetsplatsens gemenskap.

Slutligen och upplysningsvis så har inte utredningen funnit anledning att närmare granska den juridiskt inriktade frågan om [REDACTED] hade rätt eller inte att skicka Epostskrivelsen till [REDACTED]

Det föreligger enligt utredningens bedömning kränkande särbehandling utifrån AFS 2015:4 av [REDACTED] i den här händelsen.

3.5.2. Händelse 2

Datum för händelsen	Augusti-december 2020
Namn på personen som kränker	[REDACTED]
Vittnen	Vittne finns, men har inte hörts då [REDACTED] i allt väsentligt vitsordat [REDACTED] påståenden i händelsen.

Dokumentation	Lista med sammanställning av mötesdatum och fördröjningstider finns som en bilaga till [REDACTED] kränkingsanmälan mot [REDACTED]
Beskrivning av händelsen	[REDACTED] har inte som utlovat fått ta del av minnesanteckningar från styrgruppens (senare benämnd med förkortningen LAAG, Lund Advisory Astronomy Group) möten. Det är först efter påstötningar och då vid flera tillfällen med bistånd från sin fackliga representant som minnesanteckningarna tillhandahållits [REDACTED] Eftersläpningstiden varierar från möte till möte. Den är som kortast 5 dagar och som längst 28 dagar. [REDACTED] har i en särskild bilaga, som företetts för utredningen, listat eftersläpningstiden från samtliga möten – totalt 15 stycken - som [REDACTED] känner till att styrgruppen hållit och där [REDACTED] varit utestängd från att närvara.

[REDACTED] anser sig ha varit beroende av att få ta del av minnesanteckningarna inom rimlig tid för att kunna vara uppdaterad på ett sätt som gör det möjligt för [REDACTED] att klara sitt arbete på ett förväntat sätt. Det ska ses mot bakgrund av att [REDACTED] blivit [REDACTED] och därmed också [REDACTED] att delta i dessa möten. [REDACTED] betonar att kränkningen av [REDACTED] inte handlar om minnesanteckningarnas innehåll, trots att de till viss del är av mycket olämplig karaktär i form av hätska utfall mot [REDACTED]. Det är istället, framhåller [REDACTED] de hela tiden återkommande tidsfördröjningarna som [REDACTED] vänder sig mot med hänvisning till [REDACTED] speciella arbetssituation.

Till en början fanns ingen tidsram angiven som minnesanteckningarna skulle tillhandahållas inom. Efter upprepade påstötningar bestämdes det att de skulle vara [REDACTED] senast tillhanda 7 dagar efter det att mötet hade ägt rum så att det påföljande mötet kunde godkänna dem. Då blev det så, förklarar [REDACTED] att man kan anse att en rimlig längsta hanteringstid för att låta [REDACTED] ta del av minnesanteckningarna var högst 7 dagar. Tidsfördröjningen gentemot [REDACTED] kan inte, som [REDACTED] ser det, förstås på annat sätt än som medvetna handlingar mot [REDACTED] för att undanhålla aktuell information om det då pågående reformeringsarbetet inom Astronomienheten. Även om tidsfördröjningarna likväl skulle bedömas som oavsiktliga anser [REDACTED] att de är ett problem i sig för [REDACTED] att handskas med och samtidigt kränkande p.g.a. sambandet med [REDACTED] från [REDACTED] på universitetet.

[REDACTED] utsaga 2021-02-12

[REDACTED] besked till utredningen är att [REDACTED] händelsebeskrivning i stort sett sammanfaller med [REDACTED] egen bild av hur det har varit med minnesanteckningarna från styrgruppens (sedermera LAAG) möten.

[REDACTED] förklarar för utredarna att det var en hel del problem med dessa möten. Framförallt till en början, beroende på att de till stora delar kom att handla om [REDACTED] och [REDACTED]. Tonläget var hemskt hätskt mot [REDACTED] fortsätter [REDACTED] och detta kom också att återspeglas i minnesanteckningarna. [REDACTED] konstaterar att [REDACTED] p.g.a. det helt enkelt som [REDACTED] inte kunde komma överens med sig själv om minnesanteckningarnas innehåll, hur [REDACTED] skulle handskas med dem, eftersom styrgruppen uttryckte som sin uppfattning att allt det som hade sagts under mötena om [REDACTED] skulle finnas med

"Jag visste helt enkelt inte vad jag skulle göra med dem".

Detta gjorde att tiden gick från det att minnesanteckningarna skrevs och [REDACTED] fick del av dem. Något som ytterligare förstärktes av att [REDACTED] sökte en lämplig lösning på frågan var de skulle kunna publiceras utan att vara alltför publikt tillgängliga. Numera är hela frågan löst. De som fört minnesanteckningarna lägger upp dem i en folder tillhörande en digital box och utgångspunkten är att anteckningarna inte ska innehålla några utfall mot [REDACTED]. Den här rutinen fungerar också sedan dess på det hela taget bra enligt [REDACTED].

På uppföljande kompletterande fråga från utredningen har [REDACTED] klargjort att tidsfördröjningarna av minnesanteckningarna endast kom att gälla [REDACTED] och [REDACTED] medan mötesdeltagarna i styrgruppen fick del av dem betydligt tidigare.

[REDACTED] vill att utredarna ska förstå i sammanhanget att nästan alla seniora ledamöter i styrgruppen mycket tydligt hade uttryckt att man inte ville att [REDACTED] skulle komma tillbaka till [REDACTED]. En förväntan som [REDACTED] bemötte med att det inte är ett alternativ, utan att målsättningen tvärtom på sikt är att [REDACTED] ska ha tillträde till [REDACTED] och även ta plats i styrgruppen. De verkar fortfarande inte tro på [REDACTED] besked om den saken, trots att [REDACTED] har varit tydlig om den saken.

Utifrån denna utvidgning kring minnesanteckningarna ombeds [REDACTED] att försöka förklara vad det är som har hänt på enheten, vad den till synes höga konfliktnivån på arbetsplatsen bottnar i. På det svarar [REDACTED] att [REDACTED] och [REDACTED] har varit mycket dominerande på enheten. [REDACTED] preciserar det med att de kan agera väldigt hårdfört mot medarbetare som de fattar misstykke mot. Det har för övrigt resulterat i 2 anmälningar om kränkande särbehandling mot [REDACTED]. [REDACTED] tillägger att [REDACTED] personligen inte har några sådana erfarenheter av [REDACTED] och [REDACTED]. Däremot har [REDACTED] hört berättelser från många medarbetare som uppger sig ha blivit utsatta av dem. [REDACTED] tycker sig inte ha någon anledning att misstro deras uppgifter, men vill samtidigt betona att en del av det [REDACTED] har hört från andra skulle [REDACTED] själv bara ha ryckt på axlarna åt och konstatera att hen nog bara hade haft en dålig dag. *"Det hade bara runnit av mig"*. Dock gavs det samtidigt flera beskrivningar till [REDACTED] på beteenden som var klart oacceptabla.

På följdfrågor svarar [REDACTED] att det har varit väldigt jobbigt för [REDACTED]. Huvudsakligen beroende på att [REDACTED] blivit trängd mellan olika målbilder. Å ena sidan en stor grupp seniora medarbetare [REDACTED] träffar varje vecka som anser det uteslutet att [REDACTED] å andra sidan arbetsgivarens målinriktning att så ska ske och att det enbart handlar om när tiden för det är mogen.

Sammanfattningsvis bekräftar [REDACTED] att [REDACTED] påståenden i den här händelsen i allt väsentligt stämmer överens med det som verkligen har förevarit om minnesanteckningarna.

[REDACTED] Epostkommunikation med [REDACTED] 2020-11-27

Utredningen har tagit del av ovanstående dokumentation där [REDACTED] till [REDACTED] gör följande uttalande med anledning av de fördröjda minnesanteckningarna från styrgruppens möten:

"Du har undanhållits information från styrgruppsmöten genom att inte få ta del av protokoll. Detta är inte acceptabelt och du skall självklart ha tillgång till samma information som övriga medlemmar i avdelningen för astronomi. Jag har uppmärksammat [REDACTED] på detta och [REDACTED] kommer att se till att du framgent får protokoll från de möten där du inte närvarar".

██████ replikskifte 2021-03-11

██████ har förstått det som att konstruktionen av styrgruppen och hur den skulle arbeta till alla väsentliga delar gjordes av ██████ själv. Att ██████ då inte har kunnat komma överens vare sig med gruppen eller sig själv om hur man skall arbeta känns märkligt för ██████

██████ motsätter sig starkt den beskrivning som ges av att ██████ skulle gå hårt åt personer som ██████ ogillar. För det första är ██████ inte en person som är långsint för det andra har ██████ inte tid eller intresse av sådana aktiviteter. ██████ påpekar att ██████ heller ingenting har att vinna på att gå hårt åt andra medarbetare, tvärt om. I de två anmälningar om kränkande särbehandling som gjorts mot ██████ finns det inga beskrivningar på "hårdförhet", det finns däremot ett par dåliga interaktioner, ett riktigt dåligt möte samt en person som upplevt att ██████ inte bekräftat hen. Allt enligt ██████ egna uppgifter.

██████ kommenterar vidare att ██████ förstod i samband med utredningen av den andra anmälan mot ██████ om kränkande särbehandling att man spred rykten om vad ██████ gjort som helt saknade verklighetsanknytning. Om det är sant att sådana rykten sprids så är det kanske inte så konstigt, anser ██████ om "alla vet" att ██████ går hårt åt andra anställda och vill att ██████ skall hållas borta för alltid.

"Det är chefens sak att se till att rykten inte sprids, speciellt inte illasinnade rykten som inte har grund i verkligheten".

3.5.2.1. Bedömning

Den rådande situationen för den här händelsen är att ██████ i praktiken ██████ eller omvänt att ██████ vid Lunds universitet (se händelse 7), även om det officiellt framställdes som att det fanns en individuell överenskommelse om detta med ██████

Genom att ██████ så blev ██████ samtidigt utestängd från att delta i styrgruppens (sedermera LAAG, Lund Advisory Astronomy Group) möten på astronomienheten. En mötesdelaktighet som annars uppenbarligen skulle ha varit en arbetsmässig naturlighet utifrån ██████ anställning som ██████ med astronomienheten som organisatorisk hemvist.

██████ har uppgett att det som ██████ benämnt som en ██████ av ██████ "under viss tid" var förenat med en utfästelse att ██████ skulle få del av minnesanteckningar från styrgruppens (LAAG) möten. Så har också skett under perioden augusti - december 2020, men oftast med betydande tidsfördröjningar, ända upp till 28 dagar från det att mötet ägde rum fram till dess att minnesanteckningarna tillhandahölls. ██████ har bifogat en lista till sin anmälan mot ██████ där ██████ redovisar fördröjningarna i antal dagar från totalt 15 möten under hösten. Utredningen har – utifrån ██████ uppgifter - beräknat den genomsnittliga tidsfördröjningen från dessa 15 möten till 13 dagar.

██████ har inte bestridit listans sakliga innehåll. Han har tvärtom i sin svarsutsaga vitsordat ██████ påståenden i händelsen genom att bekräfta att de "i allt väsentligt stämmer överens med egen minnesbild" om mötesanteckningarna.

Det är klarlagt i utredningen att tidsfördröjningarna av minnesanteckningarna enbart drabbade ██████ medan mötesdeltagarna fick del av dem betydligt tidigare än ██████. Det här förhållandet bör ses mot bakgrund av att minnesanteckningarna jämförelsevis får anses ha haft ett begränsat informationsvärde för mötesdeltagarna, medan de motsatsvis innebar uppdaterande nyheter av relativ vikt för ██████ utifrån ██████. Det inträffade utgör med det i minnet en särbehandling av ██████ och utredarna menar att situationen är att betrakta som kränkande med tanke på den utfästelse som hade lämnats till ██████ samband med ██████ och eljest i förening med att ██████ i realiteten på oklara rättsliga grunder var ██████ och därmed indirekt även från den delen i ██████ arbete där ██████ annars skulle ha inkluderats i styrgruppens (sedermera LAAGs) möten.

Det föreligger enligt utredningens bedömning kränkande särbehandling utifrån AFS 2015:4 av [REDACTED] i den här händelsen.

3.5.3. Händelse 3

Datum för händelsen	Månadsskiftet november - december 2020
Namn på personen som kränker	[REDACTED]
Vittnen	Vittnen finns, men de har inte hörts då [REDACTED] bestridit [REDACTED] påståenden.
Dokumentation	Epostskrivelse i ärendet från [REDACTED] till [REDACTED]
Händelsebeskrivning	Genom ett uttryckligt beslut av [REDACTED] – företett för utredningen av [REDACTED] i form av en Epostskrivelse med [REDACTED] som avsändare - uteslängs [REDACTED] från att närvara vid ett seminarium där en av studenterna på Mastersprogrammet - [REDACTED] ska hålla en avslutande presentation som en "slutkläm" på sitt examensarbete. Utestängningen av [REDACTED] från seminariet, som även gällde [REDACTED] motiverades av [REDACTED] med att koordinatoren av Mastersprogrammet [REDACTED] som för övrigt är en av de två medarbetare som anmält [REDACTED] för kränkande särbehandling, framfört att [REDACTED] har en konflikt med [REDACTED] och att [REDACTED] därför skulle bli orolig och störas av [REDACTED] och [REDACTED] närvaro på seminariet. En bedömning som framgår av den Epostskrivelse i ärendet från [REDACTED] till [REDACTED] som [REDACTED] delgivit utredningen.

[REDACTED] har avgett en utförlig bakgrundsbeskrivning till den här händelsen som innefattar

- att eleverna på Mastersprogrammet sommaren 2020 krävde att [REDACTED] skulle [REDACTED] vilket bifölls av [REDACTED] utan någon närmare utredning av de bakomliggande omständigheterna.
- att [REDACTED] på uppmaning av [REDACTED] avsäger sig att vara nämnde studeranden [REDACTED] handledare. Som en konsekvens av det ber [REDACTED] om att [REDACTED] själv tillsammans med [REDACTED] och studierektor ska sätta sig ned med [REDACTED] för att förklara för [REDACTED] att [REDACTED] inte har något emot [REDACTED] utan att avsägelsen beror på att [REDACTED] vill "undvika konflikter om alla möjliga andra saker".

Vid månadsskiftet november/december 2020 kom det till [REDACTED] och [REDACTED] kännedom via en medarbetare [REDACTED] att det hade gått ut en generell Epostinbjudan till medarbetare på enheten att närvara vid studeranden [REDACTED] seminarium. [REDACTED] hade dock exkluderats av [REDACTED] från denna kollektiva inbjudan.

[REDACTED] anser att kränkningen av [REDACTED] består i att [REDACTED] uteslöt från seminariet av [REDACTED] på osakliga grunder då [REDACTED] för det första inte hade någon konflikt med studenten i fråga och för det andra p.g.a. att åtgärden/beslutet om utestängning togs utan att det meddelades [REDACTED] personligen. [REDACTED] fick istället kännedom om beslutet som en indirekt åtgärd riktad mot [REDACTED] eftersom [REDACTED] inte

blev inbjuden till seminariet på det sätt som övriga medarbetare hade blivit via [REDACTED] Epost-skrivelse.

[REDACTED] konstaterar avslutningsvis att det hade varit en självklarhet utifrån [REDACTED] roll och uppgifter på institutionen att få närvara på det seminarium som [REDACTED] nu berättat om i den här händelsen.

[REDACTED] utsaga 2021-02-12

[REDACTED] inleder med att kommentera den här händelsen som att det var en synnerligen jobbig situation att hantera. Här fanns å ena sidan en mastersstudent [REDACTED] som tyckte sig vara i en utsatt situation [REDACTED] skulle försvara sitt examensarbete. Kanske den mest publika avgörande händelsen i [REDACTED] liv. Å andra sidan fanns här också två personer som var [REDACTED] Med fog eller inte så uppgav studenten [REDACTED] att [REDACTED] skulle komma att känna sig hotad av [REDACTED] och [REDACTED] närvaro på seminariet. Vad gäller [REDACTED] så hade han varit med om att skriva under en uppmaning till [REDACTED] att "avsätta" [REDACTED] som [REDACTED] Angående [REDACTED] så hade denne varit utsedd till handledare för [REDACTED] men själv begärt att få lämna uppdraget och då motiverat de bakomliggande orsakerna till det med skäl som saknade samband med [REDACTED] som person. Det ska noteras här att [REDACTED] tydligt har uppfattat situationen som att [REDACTED] fråntagit [REDACTED] handledarskapet. Detta stämmer inte med [REDACTED] minnesbild av de bakomliggande orsakerna.

Handledare för studenten vid tillfället för presentationen av examenarbetet var [REDACTED] [REDACTED] är också en av de två som anmält [REDACTED] för kränkande särbehandling.

[REDACTED] hade kommit överens med mastersstudenten om att genomföra presentationen "på ett visst sätt" (genom att ha föredraget på zoom i så kallad "strömnings-mode", där åhörarna endast kan ställa frågor via chatten). [REDACTED] tog upp frågan med [REDACTED] som lite ställd i situationen omgående bejakade [REDACTED] beskrivning om villkoren kring presentationen. Men jag ångrade mig nästan genast i stunden, tillägger [REDACTED] Följden blev i alla fall att [REDACTED] tog [REDACTED] svar som ett godkännande och skickade ut en inbjudan där [REDACTED] och [REDACTED] var exkluderade. [REDACTED] inflikar att [REDACTED] inte på något sätt anklagar [REDACTED] för det, eftersom [REDACTED] inser hur otydlig [REDACTED] var i sina Epostsvar till [REDACTED] i den här frågan.

Senare samma kväll fick [REDACTED] en Epost från den i händelsebeskrivningen omnämnde [REDACTED] som ifrågasatte varför [REDACTED] och [REDACTED] var exkluderade från inbjudan. [REDACTED] uppger vidare att [REDACTED] dessförinnan hade känt att "det här blev inte rätt".

På morgonen nästa dag skrev [REDACTED] till sin [REDACTED] att [REDACTED] nog hade fattat, som [REDACTED] själv karaktäriserar det, ett dåligt beslut. [REDACTED] beskrev beslutet för [REDACTED] och bad samtidigt om råd, varpå [REDACTED] bedömde att det var för sent att ändra på något. [REDACTED] och [REDACTED] kom överens om att träffas senare under dagen på zoom. Däremellan hade [REDACTED] via informationen från [REDACTED] - kontaktat [REDACTED] i frågan. [REDACTED] hörde sedan av sig till [REDACTED] med en undran om när seminariet skulle äga rum. [REDACTED] passade i frågan då [REDACTED] ville avvakta den planerade nya kontakten med sin [REDACTED] De två kom också att ha ett nytt möte där man enades om att [REDACTED] skulle kontakta [REDACTED] och studenten [REDACTED] för att försöka få till en kompromiss. Den bestod i att [REDACTED] och [REDACTED] skulle ges möjlighet att övervara seminariet digitalt via zoom, i det här fallet inte interaktivt, utan genom att strömma. Alltså utifrån en digital teknik där publiken inte syns.

Förslaget föll inte i god jord. Tvärtom, säger [REDACTED] så blev både mastersstudenten [REDACTED] och [REDACTED] väldigt upprörda på det. Utifrån bedömningen att mastersstudenten trots allt var den mest utsatta personen i den här intressekonflikten, kom [REDACTED] slutligen fram till att

och skulle uteslutas från seminariet. fattade det beslutet efter ett nytt samråd med skrev därefter till och att hade godkänt att de inte skulle få närvara på seminariet. avslutar med att det här var väldigt jobbigt för att hantera, att inte alls är nöjd med hur skötte det hela. "Ja det var verkligen riktigt kasst".

vittnesutsaga 2021-03-25

har i sitt vittnesmål klargjort för utredningen att det är tillåtet med en sådan uteslutning som ägde rum av och vid något enstaka tillfälle, men att åtgärden i så fall måste meddelas den det gäller i förväg. Ett krav som enligt egna uppgifter ställde på i samband med samrådet gällande och närvaro på seminariet.

Enligt finns det inget specifikt rättsligt stöd för en uteslängning typ den som skedde av dem båda från det aktuella seminariet.

"Det handlar bara om att man måste göra en bedömning av vilka rättigheter studenterna respektive lärarna har. Det här beslutet fattades inte utifrån ett juridiskt perspektiv, det handlade enbart om ett personellt perspektiv".

Vid en intressekonflikt mellan studenter - lärare om dessas respektive rättigheter så måste studenten tillgodoses i första hand, som ser det. T.ex. om det är så att en lärares närvaro bedöms leda till omöjliggörande av ett seminarium. Den risken bedömdes i det här fallet som överhängande och blev därmed också styrande för det slutliga avgörandet att neka och tillträde till seminariet. Det var, konstaterar en väldigt akut arbetsmiljösituation och ett väldigt uppskruvat läge.

känner inte till att någon annan motsvarande situation uppstått vid Lunds universitet, den är helt unik utifrån erfarenhet.

Enligt bedömning utgjorde uteslängningen av från seminariet en kränkande särbehandling av p.g.a. att inte omedelbart informerades om åtgärden och grunderna för den.

replikskifte 2021-03-11

Det är bra, kommenterar att få höra beskrivning av vad som hänt enligt Detta ändrar dock inget i sak för del, eftersom fattade ett beslut om att utesluta från en arbetsplatsaktivitet utan att meddela sig om beslutet. Det skedde först efter det att andra hade uppmärksammat om det hela.

hänvisar till Epost till i frågan där väljer att inte berätta om bakgrunden utan konstaterar att inte skall vara där för studenten vill inte. Nu kommer det också här till kännedom att inte heller ville det. omtalar att dels är den person som tagit över och dels en av de två som anmält för kränkande särbehandling.

anser följande:

- 1) om prefekten hade hanterat mastersstudenternas brev under hösten, t.ex. med möten och diskussioner, samt
- 2) hanterat anmälan direkt då anmälan kom in, istället för att lägga den på is till dess att även anmälan kom in så hade man inte hamnat i den situation som resulterade i att uteslöt från seminariet.

3.5.3.1. Bedömning

Huvudparterna är ense om att [REDACTED] efter samråd med sin [REDACTED] beslutade att utestänga [REDACTED] från ett seminarium där en mastersstudent [REDACTED] skulle hålla en avslutande presentation med anknytning till [REDACTED] examensarbete.

Det framgår av [REDACTED] redogörelse i svarsutsagan att såväl mastersstudenten [REDACTED] som [REDACTED] med eftertryck motsatte sig att [REDACTED] (och för den delen även [REDACTED]) skulle få tillträde att närvara vid seminariet, som för övrigt hölls i en chattinteraktiv digital form med ljud och bild. [REDACTED] och [REDACTED] inställning i frågan får förstås utifrån bakomliggande omständigheter som dels hänger samman med att [REDACTED] hade varit med om att [REDACTED] och dels att [REDACTED]

[REDACTED] hade fått lämna eller frivilligt (oklart vilket) avsagt sig handledarskapet för [REDACTED]

[REDACTED] anser att kränkningen av [REDACTED] i den här händelsen består i att [REDACTED] uteslöts från seminariet av [REDACTED] på osakliga grunder då [REDACTED] för det första inte hade någon konflikt med studenten i fråga och för det andra p.g.a. att åtgärden/beslutet om utestängning togs utan att det meddelades [REDACTED] personligen.

[REDACTED] är för sin del mycket självkritisk till processen bakom det beslut [REDACTED] fattade i frågan och karaktäriserar sitt agerande som "riktigt kasst". I likhet med [REDACTED] försvarar [REDACTED] samtidigt beslutet som sådant med utgångspunkt i att det handlade om en svår situation med intresseavvägningar där mastersstudenten [REDACTED] behov behövdes sättas i främsta rummet då [REDACTED] var den som måste betraktas som den mest utsatta personen i intressekollisionen mellan [REDACTED] och [REDACTED]

Vittnet [REDACTED] anser att åtgärden mot [REDACTED] var befogad utifrån den rådande arbetsmiljösituationen där mastersstudentens intresse av att slippa [REDACTED] digitala närvaro under seminariet gavs företräde framför [REDACTED] intresse av motsatsen, alltså att kunna få vara delaktig i seminariet. Det framgår även av [REDACTED] vittnesmål att, såvitt [REDACTED] vet, utestängningen var ett unikt beslut inom Lunds universitet samt att det togs utifrån personhänsyn till [REDACTED] utan någon koppling alls till juridiska grunder. [REDACTED] är samtidigt kritisk till att [REDACTED] inte informerades om beslutet i förväg och [REDACTED] betraktar därför det inträffade som en kränkande särbehandling av [REDACTED]

Utredningen finner för sitt vidkommande att underlåtenheten att informera [REDACTED] i förväg om beslutet om utestängning från seminariet är anmärkningsvärt. Samtidigt behöver beaktas att [REDACTED] i sin beslutandefunktion hamnade i ett korstryck som tvivels utan försatte [REDACTED] ett dilemma i form av att behöva döma av "elevers rätt respektive lärares rätt", som [REDACTED] uttryckt problematiken med den uppkomna intressekollisionen.

En reflektion från utredningens sida är att den uppkomna situationen kanske hade kunnat undvikas genom ett mer direkt dialogmöte mellan [REDACTED] och [REDACTED] i syfte att be [REDACTED] frivilligt avstå från att delta i seminariet.

Utredningen delar [REDACTED] och [REDACTED] överväganden bakom och motiveringar för att sätta mastersstudenten [REDACTED] behov och intresse i främsta rummet på bekostnad av [REDACTED] intresse att få tillträde till seminariet. [REDACTED] invändning att [REDACTED] inte hade någon konflikt med [REDACTED] ifrågasätts inte. Faktum kvarstår emellertid från [REDACTED] och [REDACTED] utsagor att [REDACTED] skulle ha känt sig mycket obekvämt med [REDACTED] deltagande i seminariet och det på adekvata grunder. Beslutet att utestänga [REDACTED] från seminariet kan enligt utredningens bedömning rättfärdigas som försvarligt utifrån den hänsyn som [REDACTED] och [REDACTED] har redovisat som skäl för den vidtagna åtgärden.

Enligt utredningens bedömning föreligger det inte kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4 av [REDACTED] i den här händelsen.

3.5.4. Händelse 4

Datum för händelsen	November 2020
Namn på personen som kränker	[REDACTED]
Vittnen till händelsen	Vittnen finns, men har inte hörts p.g.a. obehövlighetsprincipen
Ev. dokument som styrker händelsen	Det framgår av minnesanteckningar från styrgruppsmötet 2020-11-13 att en alternativ lösning förordades istället för [REDACTED] förslag till en "shuffle," som innebär att olika anslagsmedel blandas med varandra.
Beskrivning av händelsen	Inför budgetarbetet 2021 hade [REDACTED] vidtalat sin kollega [REDACTED] om att lägga ett förslag till att föra samman olika anslag – en så kallad "shuffle"- och sedan kommunicerat det med företrädare för det ekonomiadministrativa stödet, [REDACTED] och [REDACTED] som ansvarar för konteringar. När ett möte hölls med ekonomistödet 2020-11-18 fick [REDACTED] beskedet att [REDACTED] förslag om en "shuffle" hade avvisats av styrgruppen med motiveringen att [REDACTED] inte kan tillåtas blanda sina anslag med andra verksamheters anslag p.g.a. rådande konflikter inom astronomienheten. Det ingångsvärde [REDACTED] hade fått från ekonomistödet var annars att det säkert inte skulle vara några problem att få [REDACTED] förslag om en "shuffle" godkänt.

[REDACTED] gör efterforskningar om vad som förevarit i styrgruppen beträffande [REDACTED] budgetförslag med en så kallad "shuffle" via minnesanteckningar från gruppens möte den 13 november (som [REDACTED] inte får del av förrän den 20 november). [REDACTED] kan då utläsa av minnesanteckningarna att [REDACTED] förslag om en "shuffle" hade avstyrkts, varefter det enligt administratören kom att bekräftas av ledningsgruppen.

[REDACTED] opponerar sig i den här händelsen mot att ha särbehandlats genom att ingen annan verksamhets budgetförslag av minnesanteckningarna att döma hade tagits upp till diskussion i styrgruppen, att [REDACTED] inte informerades i förhand om att så skulle ske samt att [REDACTED] aldrig meddelade [REDACTED] om att [REDACTED] fattat ett beslut om att inte tillåta [REDACTED] att lägga upp en "shuffle" - en princip som fått tillämpas tidigare inom Astronomi under en annan prefekt.

Beslutet kom att tillkännages för [REDACTED] långt efteråt, inte av [REDACTED] utan av en ekonomiadministratör. Det är möjligt, spekulerar [REDACTED] att [REDACTED] hade ändrat sig och att det i sin tur kan ha påverkat [REDACTED] men det saknar betydelse för principfrågan, anser [REDACTED] utifrån det faktum att [REDACTED] kom att undanhålla [REDACTED] ett beslut om de ekonomiska förutsättningarna i [REDACTED] verksamhet.

██████████ uppger att ████████ hade utlovats att få ingå en "shuffle" med en annan tjänsteperson på Astronomi och att det skedde i samband med ett budgetplaneringsmöte ████████ hade med företrädare för ekonomiadministrationen.

██████████ begäran om en "shuffle" togs upp på styrgruppens (LAAG) möte den 13 november 2020. Av minnesanteckningarna från mötet framgår att det föreslogs en alternativ lösning där inte olika finansiella medel skulle blandas med varandra.

██████████ betraktade frågan som en ekonomiadministrativ rutinåtgärd, eftersom det alternativa förslaget från ekonomiadministrationen innebar att ████████ kom att erbjudas en likvärdig finansieringslösning till den "shuffle" ████████ hade förslagit.

██████████ har inte bestridit att så blev fallet.

██████████ ståndpunkt om händelsen är att ingen annans än ████████ budgetförslag togs upp till behandling i styrgruppen och hävdar att man från ekonomifunktionens sida återkopplat till ████████ att ████████ inte fick igenom sitt förslag till "shuffle" p.g.a. konfliktnivån på astronomienheten. Med det följer enligt ████████ att ████████ pekats ut och särbehandlats på ett för ████████ kränkande sätt.

██████████ hävdar å sin sida att diskussionen på styrgruppsmötet om ████████ förslag till "shuffle" hölls på en principiell nivå och inte hade något med konfliktnivån på astronomienheten att göra.

Utredningen håller det för troligt att ████████ inte hade något insiktsmotiv för det inträffade, men instämmer trots det med ████████ åsikt att det utifrån ████████ arbetsbelägenhet hade varit klädsamt av ████████ att informera ████████ om den diskussion som hade förevarit och vad som blev resultatet av den i beslutsprocessen.

Utredningen har förstått att den fråga som avhandlas här har sin utgångspunkt i olika ekonomiadministrativa lösningar av teknisk karaktär och är öppen för att stödfunktionerna och beslutsfattare behöver ha en handlingsfrihet från fall till fall i behandlingen av förslag till så kallade "shuffles".

Avgörande för utredningens sammantagna helhetsbedömning är dock att det som inträffat i händelsen, även med företräde för ████████ version och uttolkning av den, inte ensamt väger tillräckligt tungt för att klassas som kränkande särbehandling.

Det föreligger inte kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4 av ████████ den här händelsen.

3.5.5. Händelse 5

Datum för händelsen	Hösten 2020
Namn på personen som kränker	██████████
Vittnen till händelsen	Händelsen är styrkt utan vittnen
Ev. dokument som styrker händelsen	Det framgår av minnesanteckningarna från styrgruppens möten (LAAG) att ████████ inte ingår i kretsen av mötesdeltagare.
Beskrivning av händelsen	Under hösten 2020 påbörjas arbetsplatsmöten inom astronomienheten. ████████ får ingen information om när de hålls och hur ofta annat än genom styrgruppens (LAAG) minnesanteckningar och då med de ständiga fördröjningar som ████████ tidigare berättat om i händelse 1. ████████ hålls kort och gott utanför den här arbetsplatsgemenskapen.

Av styrgruppens minnesanteckningar kan [REDACTED] läsa sig till att man vill hålla några möten utan [REDACTED] närvaro för att doktoranderna ska vänja sig vid mötena. Detta framgår av en minnesanteckning från den 29 september 2020 som [REDACTED] försett utredningen med.

Till bakgrunden för den här händelsen hör att huvudskyddsombudet Ola Hall lämnat en så kallad paragraf 6:6a anmälan till arbetsgivaren angående arbetsmiljön på astronomienheten.

I sitt svar till huvudskyddsombudet på dennes anmälan framhåller [REDACTED] att kommunikationen inom enheten har förbättrats och att det nu genomförs arbetsplatsmöten (APM). [REDACTED] uppger vidare i sitt svar att *"mötena är öppna för alla inom enheten"* samt *"att korta minnesanteckningar skickas ut till alla inom enheten"*. [REDACTED] konstaterar att det inte stämmer eftersom [REDACTED] hittills inte fått någon inbjudan att delta i arbetsplatsmötena och att [REDACTED] heller inte fått ta emot någon enda minnesanteckning.

Vid tidpunkten för sin anmälan den 16 december 2020 väntade [REDACTED] fortfarande på att få bli delaktig i arbetsplatsmötena. Det förhållandet hade inte ändrats vid dagens intervju tillfälle 2021-02-05.

[REDACTED] utsaga 2021-02-12

[REDACTED] vitsordar till övervägande delen [REDACTED] händelsebeskrivning. [REDACTED] säger att det mesta av det [REDACTED] påstår här till utredningen är korrekt. Det är samtidigt fortfarande en tidsfråga när [REDACTED] ska [REDACTED] på universitetet, vilket [REDACTED] påpekar att det också framgår av [REDACTED] svar till huvudskyddsombudet [REDACTED] på dennes §6:6a anmälan.

Det är, omtalar [REDACTED] som har att bedöma när det kan ses som lämpligt. Då mot bakgrund av de problem som varit med större möten på enheten innan - och som beskrivs i LifeWise arbetsmiljörapport - där [REDACTED] och [REDACTED] är de personer som utan att namnges - pekas ut som huvudorsaken till att det uppstått en mycket hög konfliktnivå på enheten.

I stort handlar det om att folk har känt sig tvingade att gå på dessa större möten och när de väl kommit dit blivit bemötta av [REDACTED] och [REDACTED] med en som de upplevt fientlig attityd präglad av väldigt hårda frågor och påståenden. Detta har även gällt mastersstudenter och doktorander.

Mot den bakgrunden var det därför givet att de två inte skulle vara med från början på styrgruppsmötena (LAGG) eller arbetsplatsmötena (APM). [REDACTED] är tydlig med att [REDACTED] personligen står bakom det beslutet, även om det fattades i samråd med [REDACTED] och [REDACTED]. [REDACTED] står också att [REDACTED] när det ankommit på [REDACTED] inte skickat minnesanteckningarna från APM-mötena vidare till [REDACTED]. Ett förhållande som [REDACTED] motiverar med att det vid flera tillfällen inte skrivits några minnesanteckningar. Andra gånger har den som skrivit dem glömt att inkludera [REDACTED] i CC, något som uppdagades så sent som den 26 februari i år. Dessutom innehöll de väldigt sällan väsentlig information som inte redan fanns tillgänglig i minnesanteckningarna från styrgruppen (LAAG). [REDACTED] inser dock, som [REDACTED] säger, att detta inte är godtagbara ursäakter, utan [REDACTED] borde ha sett till både att det skrevs minnesanteckningar och att förmedlades till [REDACTED].

Saker och ting hänger ihop, summerar [REDACTED]. Anledningen till att [REDACTED] hållits utanför APM är en följdverkan av att [REDACTED] emellertid att det har tagit för lång tid att [REDACTED] på universitetet. [REDACTED] tycker sig därför ha svårt att försvara att [REDACTED] fortfarande är ställd åt sidan [REDACTED], men kan nu inte annat än hänvisa till [REDACTED].

replikskifte 2021-03-11

noterar inledningsvis att tycker att det inte längre är försvarbart att ställa henne utanför. Det känns positivt för att läsa det.

vill vidare framföra att aldrig närvarat vid de möten som LifeWise arbetsmiljöutredning diskuterar. citerar – "I stort handlar det om att folk har känt sig tvingade att gå på dessa större möten". påstår att detta med "tvång" fanns inskrivet i olika dokument, te.x. utvecklingsplanerna för postdoktorer och för de anställda i största allmänhet. För postdoktorer specificerades vilka möten en enskild forskare skulle delta i. Det gjordes i dialog och tillsammans med dåvarande prefekt. I vart fall är det så har gjort med sina postdoktorer. Vad andra gjort kan inte svara på.

Vidare så vänder sig återigen mot beskrivningen av detta med påhopp. konstaterar att det finns olika upplevelser av händelser och endast ett gediget arbetsmiljöarbete kan komma tillrätta med den rådande diskrepansen. vill påpeka att ett problem i arbetsmiljöutredningen samt i diskussionerna i LAAG är att man alltid nämner och understryker att de är två skilda individer som har agerat oberoende av varandra. framhåller att man t.ex. inte kan lägga till last att betedde sig olämpligt på mötet i oktober 2019 där inte närvarade. Genom att konsekvent referera till dem tillsammans kan man, anser ge andra som inte varit med en felaktig bild av vad som förevarit. Det är en problematik som tycker att bör fundera över.

Att man inte fört minnesanteckningar när detta skall göras och att sin roll som inte uppmärksammat att inte får anteckningarna från APM- mötena och heller inte sett till att andra får dem är bekymmersamt, avslutar Sofia.

3.5.5.1. Bedömning

Det föreligger här en likartad situation som den i händelse 1. Det rör sig återigen om att trots ledningens utfästelse till inte fått ta del av arbetsplatsmötenas (APM) minnesanteckningar i samband med att de expedierades till mötesdeltagarna. D.v.s. har som enda berörd tjänsteperson på enheten än en gång fått vidkännas tidsmässiga fördröjningar innan beretts tillfälle att ta del av minnesanteckningar från möten som inte haft tillträde till.

har även här i allt väsentligt vitsordat händelsebeskrivning, men samtidigt tillagt att det ibland inte skrevs några minnesanteckningar, att de vid andra tillfällen haft en hög samstämmighet med minnesanteckningarna från styrgruppens (sedermera LAAGS) möten och att det även handlat om administrativa förbiseenden. vill emellertid inte framhärda i dessa förklaringar utan klargör att ej anser dem vara godtagbara ursäkter.

Utredningen noterar för sin del att den avgörande orsaken till att inte fått del av minnesanteckningarna i tid faktiskt är att som konsekvens av beordrandet därmed också i praktiken blivit partiellt avstängd från en del av sitt arbete, nämligen från de möten som hållits med styrgruppen (sedermera LAAG) och APM. Utredningen har inte i sina försök lyckats utröna på vilka legalitetsgrunder arbetsgivaren beslutat om dessa inskränkningar i arbetsvillkor. Ingen av arbetsgivarens företrädare inklusive HR har kunnat besvara den frågan. Åtgärden tycks därför bygga på en godtycklig egenmäktighet. har därmed på oklara eller inga arbetsrättsliga grunder alls försatts i en situation som per definition korresponderar mot rekvisitet "ställt utanför arbetsplatsens gemenskap" i AFS 2015:4.

Enligt utredningens bedömning föreligger kränkande särbehandling utifrån AFS 2015:4 av i den här händelsen.

3.5.6. Händelse 6

Datum för händelsen	2020-11-16 respektive 2020-11-17

Namn på personen som kränker	Eventuell presumtion riktad mot [REDACTED]
Vittnen till händelsen	Nej
Ev. dokument som styrker händelsen	Nej
Beskrivning av händelsen	[REDACTED] har begärt att få utrett vilken eventuell roll som [REDACTED] har spelat när det gäller [REDACTED] Epost till [REDACTED] själv och till [REDACTED] 2020-11-16 respektive 2020-11-17. Se beskrivning av händelse 1.

På utredarnas frågor framkommer det att [REDACTED] från sin horisont betraktar den här eventuella händelsen som en öppen historia. [REDACTED] har inga belägg vare sig i den ena eller den andra riktningen när det gäller [REDACTED] eventuella inblandning i de av [REDACTED] skickade Epostskrivelserna. På förekommen anledning när det gäller [REDACTED] förhållningssätt till [REDACTED] som medarbetare på institutionen och [REDACTED] chefsansvar för arbetsmiljön i stort har [REDACTED] till den naturvetenskapliga fakultetens [REDACTED] framfört en begäran om att få frågan utredd.

Det [REDACTED] vill få prövat är uppställt som ett flertal frågor i [REDACTED] begäran till [REDACTED] och i samtalet med utredarna hänvisar [REDACTED] till ett antal minnesanteckningar från styrgruppens (LAAG) möten, som [REDACTED] föreslår att utredningen kan ta som utgångspunkt för att försöka få fram ett klarläggande i frågan.

[REDACTED] utsaga 2021-02-12

På utredarnas utrönande frågor om [REDACTED] eventuella delaktighet i [REDACTED] Epostskrivelser 2020-11-16 och 2020-11-17 till [REDACTED] respektive [REDACTED] med krav på [REDACTED] och från [REDACTED] som sådan, hävdar [REDACTED] att [REDACTED] hade just ingen roll alls.

[REDACTED] erinrar sig att [REDACTED] informerade om sina planer på ett ledningsgruppsmöte. Varje måndag träffas institutionens prefekt, biträdande prefekter, studierektor och administratörer och som [REDACTED] minns det gick [REDACTED] planer ut på att först skriva till [REDACTED] själv med krav på [REDACTED] och sedan – [REDACTED] skicka en kopia till [REDACTED] i syfte att medvetandegöra [REDACTED] om Lunds universitet (Observatoriets) [REDACTED] och grunderna för kraven.

[REDACTED] minns att [REDACTED] var ovetande om [REDACTED] existens. "Jag visste inte om den här [REDACTED] och än mindre vad den gjorde". Med tanke på att det rörde sig om en [REDACTED] som ligger under [REDACTED] och inte var knuten till Lunds universitet var [REDACTED] mycket osäker på om det var lämpligt av [REDACTED] att genomföra sina planer mot [REDACTED]. Det var ingenting som [REDACTED] ville bli inblandad i. [REDACTED] ansåg att det [REDACTED] ville ta upp om [REDACTED] inte var en fråga för institutionsledningen i Lund sak att agera i. På samma gång ansåg [REDACTED] det vara [REDACTED] obetaget som astronom och [REDACTED] att gå fram med sitt [REDACTED]. [REDACTED] klargör att [REDACTED] hade förståelse för att [REDACTED] ville göra det, men att [REDACTED] samtidigt var lika bestämd på att inte själv låta sig bli inblandad. Det enda som [REDACTED] inlät sig på beträffande dessa Epostskrivelser var att råda [REDACTED] till att prata med någon annan som sitter i [REDACTED] innan [REDACTED] skickade iväg de tilltänkta skrivelserna, vilket [REDACTED] för övrigt också gjorde.

██████████ replikskifte 2021-03-11

██████████ har kommenterat ██████████ utsaga med att det är intressant att se att ██████████ tar upp tanken på Eposten på ett ledningsråd, likaså att det är intressant att se hur ██████████ resonerar. ██████████ kan förstå om ██████████ som person inte vill bli inblandad. Samtidigt om ██████████ förstår rätt bör ██████████ som ██████████ vid det här tillfället säga till ██████████ att *"visst kan de kontakta mig men att skriva ██████████ bör man tänka sig för en runda till eftersom det mycket väl kan falla under kränkande särbehandling"*. I november 2020 borde ██████████ enligt ██████████ uppfattning, ha varit ganska bra påläst kring vad arbetsmiljölagen har att säga. Man kan notera, tillägger ██████████ att dylika skrivelser aldrig är ett bra sätt att arbeta aktivt med arbetsmiljön och som ██████████ ansvar just för arbetsmiljön.

"Vad någon annan inom ██████████ tycker är egentligen helt ointressant".

3.5.6.1. Bedömning

Händelsen utgörs av en öppen fråga med tydliga undertoner av misstankar från ██████████ sida att ██████████ personligen kan ha varit inblandad i ██████████ utskick av de två Epostskrivelserna, d.v.s. det som utredningen avhandlat i händelse 1. ██████████ säger sig sakna belägg för att ██████████ var delaktig, men ██████████ kan heller inte utesluta att ██████████ har haft en medverkan. ██████████ har därför riktat en begäran till ██████████ om att få frågan utredd.

██████████ har tillstått till utredningen att ██████████ på förhand kände till ██████████ planer med Epostskrivelserna. Likaså att ██████████ hade förståelse för ██████████ motiv att skicka dem, men att ██████████ personligen inte ville bli inblandad då ██████████ bedömde att det var en utominstitutionell fråga för Lunds universitet att agera i. ██████████ förnekar med andra ord att ██████████ hade någon som helst personlig delaktighet i beslutet om och verkställigheten av de skickade Epostskrivelserna.

██████████ har i sin vittnesutsaga 2021-03-25 meddelat utredningen att såvitt ██████████ vet så var inte ██████████ inblandad i ██████████ utskick av Epostskrivelserna.

██████████ har inte åberopat någon form av sanktion från ██████████ sida för att skicka Epostskrivelserna. ██████████ har heller inte motsatt sig ██████████ påståenden om att denne inte tagit någon aktiv del i det inträffade. Det skulle, anser utredningen, ligga i ██████████ intresse att kunna åberopa ett godkännande från ██████████ sida i rollen som ██████████ om ett sådant hade funnits att förebringa utredningen. Exempelvis från de diskussioner i frågan som hade förevarit i ledningsgruppen.

Utredningen är på goda grunder beredd att fästa tilltro till ██████████ förnekande av personlig delaktighet i Epostskrivelserna. M.a.o. att ██████████ inte tog någon aktiv del i planeringen av och utskicket av dem. Då mot bakgrund av det faktum att ██████████ hela tiden förhållit sig till utredningen på ett sätt som reservationslöst kan beskrivas som öppet, fullt ut samarbetsinriktat, trovärdigt, självkritiskt och i delar faktiskt också självutlämnande i det ██████████ berättar om med egna ord som olika tillkortakommanden ██████████

Det är sedan en annan sak att ██████████ som ██████████ förtjänar kritik för sin passivitet kring den senares planer och avsikter med Epostskrivelserna. I den uppkomna situationen borde ██████████ enligt utredningens mening ha försökt förmå ██████████ att avstå från sina planer med Epostskrivelserna. Utredningen anser att ██████████ med det har brustit i sitt ██████████ gentemot såväl ██████████ som ██████████

Det kan inte styrkas att ██████████ varit personligen delaktig i planeringen och/eller utskicket av Epostskrivelserna enligt händelse 1 och därvid medverkat till kränkande särbehandling enligt AFS: 2015:4 av ██████████

Enligt utredningens bedömning är inte ██████████ medansvarig till den kränkande särbehandling utifrån AFS 2015:4 som ägt rum i händelse 1.

3.5.7. Händelse 7

Datum för händelsen	██████████ sedan juli 2020.
---------------------	-----------------------------

Namn på personen som kränker	[REDACTED]
Vittnen till händelsen	Händelsen bekräftad utan vittnen.
Ev. dokument som styrker händelsen	Epostkommunikation mellan [REDACTED] och [REDACTED] 2020-07-03, [REDACTED] tillkännagivande i Epost 2020-08-28 till [REDACTED] m.fl. mottagare att [REDACTED] och [REDACTED] ska fortsätta [REDACTED] samt minnesanteckningar från styrgruppens möte 2020-09-29.
Beskrivning av händelsen	[REDACTED] Ett beslut om detta togs 2020-07-03. Enligt besked från [REDACTED] skulle [REDACTED] fram till 2020-09-15. [REDACTED] [REDACTED] på universitetet. Den senaste tidsbestämningen som meddelats [REDACTED] är att [REDACTED] skulle få tillträde till sin fasta arbetsplats 1 dag/v fr.o.m 2021-01-01. Detta har inte infriats. [REDACTED] [REDACTED]

[REDACTED] har till utredningen företett en kopia av ett Epostmeddelande från [REDACTED] avsänt till [REDACTED] 2020-07-03. Enligt [REDACTED] uppfattning styrker nämnda Epostmeddelande de faktiska förhållandena om att [REDACTED] försatts i en [REDACTED] och att den situationen fortfarande föreligger för [REDACTED] har i anslutning till sin formella anmälan även redovisat en kopia av ytterligare ett Epostmeddelande från [REDACTED] från 2020-08-28 där denne tillkännager för avdelningen att "arrangemanget" med att [REDACTED] under reformeringsarbetet på avdelningen. Beskedet innehåller alltså ingen tidsbestämning av hur länge de ska [REDACTED] En motsvarande mycket kortfattad information finns i minnesanteckningar från styrgruppens möte 2020-09-29.

Tidpunkten för [REDACTED] att få återkomma till sin arbetsplats beskriver [REDACTED] som ett "rörligt mål" där datumet för det gång på gång flyttas framåt i tiden. Tvärtemot vad som förutskickades [REDACTED] när ursprungsbeslutet togs, nämligen att det skulle röra sig om en kortare period. [REDACTED] uppger sig aldrig ha fått någon förklaring till vad det "upplevda förskräckliga arbetsklimatet" på avdelningen består i och som motiverar att [REDACTED]

På utredarnas uppföljande frågor beskriver [REDACTED] sin anställningssituation sedan hösten 2020 i termer av att befinna sig i ett slags limbo [REDACTED] där ingen vare sig efterfrågar eller kontrollerar vad [REDACTED] har för arbetsuppgifter eller på vilket sätt de utförs och att detta med tiden resulterat i att bli en kränkande särbehandling av [REDACTED]

[REDACTED] utsaga 2021-02-26

[REDACTED] dock initierat av [REDACTED] i ett tidigare skede hade nämnda befattningshavare kommit fram till och även meddelat [REDACTED] att [REDACTED] inte skulle vara möjlig.

[REDACTED] medger att [REDACTED] handlade om en tvångssituation för [REDACTED] men att [REDACTED] samtidigt erbjöd sig att i tillkännagivandet för avdelningen formulera det som en [REDACTED] dem emellan, vilket [REDACTED] accepterade.

I [redacted] första meddelande till avdelningen som gick ut 2020-07-07 fanns det med ett "åtminstone till" datum, men i [redacted] andra meddelande var slutpunkten mycket riktigt ospecificerad.

Situationen är fortfarande väldigt infekterad. Det var [redacted] förhoppning att [redacted] [redacted] men [redacted] ser ännu inte en lösning på de underliggande problemen. Sedan årsskiftet har den av fakulteten [redacted] satt sig in i situationen och [redacted] instämmer i [redacted] bedömning att det i dagsläget fortfarande inte är lämpligt att försöka återintegrera [redacted] i avdelningen. Det pågår för tillfället förhandlingar med facket om hur och när en [redacted] ska kunna ske.

[redacted] kontradiktion (replikskifte) 2021-03-11

[redacted] uttrycker förvåning över det som [redacted] säger i första stycket av sin svarsutsaga. Då med motiveringen att [redacted] kan man kanske tänka sig för att reda ut en besvärlig situation. [redacted] utan utredning och utan att ta det till MBL eller Personalansvarsnämnden (PAN) är, antar [redacted] olagligt. [redacted] hänvisar därvid till dokumentet "Hantering och utredning av misskötsamhet" som finns på sidan om misskötsamhet på HR-webben (Lunds universitet) enligt det följande:

5.2.3 Avstängning

Av villkorsavtalet följer en möjlighet att avstänga arbetstagare. Följande stadgas i villkorsavtalet, citat;

"Om så nödvändigtvis måste ske kan en arbetstagare, som på goda grunder misstänks för brottslighet eller annat grovt åsidosättande som kan föranleda skiljande från anställningen och situationen är sådan att en fortsatt närvaro på arbetsplatsen riskerar att allvarligt rubba förtroendet för arbetstagarens opartiskhet, eller skada myndighetens anseende eller försvåra den fortsatta utredningen, i avvaktan på arbetsgivarens slutliga ställningstagande avstängas från arbete. Avstängning får ske för högst 30 kalenderdagar i sänder. Under avstängning behåller arbetstagaren sina anställningsförmåner".

Bestämmelsen ska tillämpas restriktivt och föregås av MBL-förhandling. Det är rektor som, efter föredragning av arbetsrättsjurist vid sektionen HR, beslutar om denna typ av avstängning. Även PAN respektive SAN kan besluta om avstängning.

[redacted] uppger att det inte skedde någon MBL i juli, ingen i augusti och ingen i november/december. I juli upplevde [redacted] sig aldrig ha någon möjlighet att säga "nej". [redacted] fackliga organisation ska då ha framfört till [redacted] att den tilltänkta [redacted] inte var en bra idé. [redacted] uppgav att facket sagt sitt men att [redacted] inte tänkte lyssna på dem. Detta gjorde [redacted] mycket upprörd då [redacted] inte fick någon förklaring till att "arbetsmiljön blivit så dålig att du inte kan vara där" (parafras).

[redacted] anser själv att [redacted] har varit samarbetsvillig och i det längsta litat på att ledningen har gjort sitt bästa för att åstadkomma en återgång till en något mer normal arbetssituation för henne. Men varje gång det förespeglats [redacted] har man abrupt avbrutit processen. [redacted] uppfattar att så sker p.g.a. protester från andra anställda.

Så här i efterhand kan [redacted] inse att de borde ha krävt MBL mycket tidigare, men [redacted] uppfattade då att ledningen hade en god vilja och [redacted] ville inte utgöra ett hinder för att nå framsteg. När [redacted] sedan har fått ta del av intervjuer från den andra utredningen från LifeWise [redacted] samt de intervjuer som Human&Heart nu genomför så ser [redacted] att "den andra sidan" helt klart inte varit samarbetsvillig. Man vill inte ens ta till sig det mest basala kring utredningarna och juristernas utlåtande t.ex.

[redacted] sammanfattar att orsaken till att [redacted] inte kunnat återintegreras är en konsekvens av att man inte bedrivit något aktivt arbetsmiljöarbete för att komma vidare på enheten de senaste ca 8 månaderna. Som [redacted] förstått det så ser facket situationen på samma sätt och att det är en av anledningen till att man lämnade in en paragraf 6:6a anmälan mot Institutionen i december 2020.

██████████ har sedermera kompletterat sitt replikskifte med kopia av ett MBL-protokoll, som med hänvisning till MBL 10§ bör ha varit en tvisteförhandling då de frågor som tagits upp är av tillämpningskaraktär även om protokollet är skrivet som om förhandlingen snarare skulle ha gällt intressefrågor för kollektivavtalsreglering. Utredningen har tagit del av berörd facklig organisations Saco-S (Sulf) yrkanden till arbetsgivaren och även noterat att förhandlingen avslutades i oenighet.

Lokal facklig representant för Saco-S (Sulf) har som tidigare nämnts avböjt att medverka i utredningen.

██████████ vittnesutsaga 2021-03-25

██████████ bekräftar att Sofia Feltzing blivit ██████████ sedermera också ██████████. Det började med att ██████████ och ██████████ i somras (2020) p.g.a. den akuta arbetsmiljökrisen på astronomienheten. Det var då inte ett totalt stopp för ██████████. Åtgärden skedde för övrigt, enligt ██████████ uppgifter, med den berörda fackliga organisationens - Saco-S (Sulf) - godkännande. Man insåg från fackets sida att det var enda sättet att lugna ned de upprörda känslorna på enheten. "Det var så oerhört upprört". Det fanns också en mycket tydlig tidsbestämd skrivning om detta, varpå den fortsatta planen var att ██████████ efter en ██████████. Tanken var att man skulle hitta former för enhetens framtida organisation och även former för att komma tillrätta med de informella ledarskapen. Detta i syfte att fortsättningsvis stå bättre rustade för att inte vara lika utsatta för det man hade uppfattat som ett starkt informellt ledarskap.

██████████ bedömer att beslutet om att stänga av ██████████ från ██████████ inte kan härledas till någon juridisk grund. Det var dock, anser ██████████ ett nödvändigt beslut i den stund det skedde. Det har samtidigt hela tiden varit ██████████ bild att den fortsatta målsättningen oförändrat är att ██████████ och att detta även kommunicerats på ett tydligt sätt med enhetens personal.

Det har varit emellertid varit väldigt svårt för ██████████ att komma framåt när det gäller ██████████. ██████████ säger sig samtidigt inse att det ju inte går att fortsätta med att ha en medarbetare som är ██████████ utan det måste finnas en plan för att komma tillrätta med problemen. Även om det just nu i viss mån är en formell fråga då ingen annan heller ██████████. För att fortsättningsvis kunna komma framåt och i anledning av att han uppfattat sig sakna personalens på astronomienhetens förtroende ██████████ har ██████████ tillsatt en ██████████ - med uppdrag att ta sig an arbetsmiljön på astronomienheten genom att bearbeta och "bocka av" de problem som finns.

██████████ vittnesutsaga 2021-03-24

██████████ bekräftar att begreppet ██████████ innebär att ██████████ praktiken har ██████████ då det ju rör sig om en ensidig ██████████ arbetsgivarens sida. Såvitt ██████████ minns och förstått (under denna period var ██████████ tjänstledig och en vikarie hanterade situationen) så var den ursprungliga avsikten med ██████████ att ██████████ temporärt ██████████. Det omedelbara skälet till beslutet, som fattades av ██████████ var den infekterade stämningen på enheten som gjorde att man behövde bearbeta den så kritiserade arbetsmiljösituationen genom att skilja vissa personer från varandra. Situationen behövde lugnas ner och verksamhetsledningen och verksamheten få rådrum att se över vilka åtgärder i arbetsmiljöförbättrande hänseende som skulle kunna vidtas med anledning av LifeWise rapport. ██████████ ägde rum i ett skede före kränkingsanmälningarna ██████████ vilket senare kom att försvåra ██████████ till enheten.

Beträffande rättsenligheten bakom beslutet om ██████████ säger ██████████ omtalat att ██████████ inte vet om det fanns någon sådan bedömning. Snarare att det handlade om att hantera den rådande situationen genom att separera personer från varandra. ██████████ konstaterar

samtidigt med det att det var en ganska skarp åtgärd att göra i rådande läge [REDACTED]
så som skedde med [REDACTED]

[REDACTED] har redovisat för utredningen att det – i enlighet med vad HR förordat - upprättats en åtgärdsplan bl.a. med syfte att [REDACTED] Från början var det ett ledningsansvar för fakultetens [REDACTED] och [REDACTED] Åtgärdsplanen har emellertid inte kunnat genomföras i den takt som det var tänkt när den antogs. Orsaken till det är de låsta positionerna i just frågan angående [REDACTED] av [REDACTED] Åtgärdsplanen finns för övrigt i delar beskriven i svaret på en §6:6a anmälan som facket Saco-S (Sulf) gjorde till arbetsgivaren. (Med tiden har hela åtgärdsplanen företetts för utredningen, utr. anm.)

Sammanfattningsvis enligt [REDACTED] i fråga om genomförandet av åtgärdsplanen så är det mest konkreta resultatet hittills [REDACTED] - men i de övriga delarna gällande bl.a. [REDACTED] så har man ännu inte uppnått något resultat. Så här långt har det därför inte varit aktuellt att göra någon uppdatering/justering och utvärdering av åtgärdsplanen.

[REDACTED] vittnesutsaga 2021-03-29

[REDACTED] har dubbla roller vid Lunds universitet. [REDACTED] innehar i grunden positionen som [REDACTED]
Sedan årsskiftet är [REDACTED]

Enligt egna uppgifter förstod inte [REDACTED] inledningsvis komplexiteten i det uppdrag som [REDACTED] hade åtagit sig i [REDACTED] att det faktiskt rörde sig om något som närmast kan beskrivas i termer av en arbetsmiljömässig "härdsmläta", som [REDACTED] uttrycker saken. En situation som [REDACTED] sedan årsskiftet har försökt komma tillrätta med; att försöka hitta lösningar på de allvarliga arbetsmiljöproblem som har uppstått på enheten.

[REDACTED] har i sin vittnesutsaga bekräftat att [REDACTED] fortfarande inte har [REDACTED]
[REDACTED] hänvisar till ett tidigare beslut om det av [REDACTED] och att den [REDACTED]
[REDACTED] som finns för [REDACTED] hittills inte resulterat i att en fungerande arbetsmiljö kunnat åter-
skapas. Detta beror helt enkelt på att flertalet av medarbetarna på enheten motsätter sig att [REDACTED] ska
få komma tillbaka. De gör det med "scared-motiveringar", alltså att man i största allmänhet är rädda
för vad [REDACTED] kan komma att utsätta dem för i form av personliga repressalier, blockering av deras kar-
riärer, möjliga fysiska hot och obehag etc. Det är enligt [REDACTED] många medarbetare på enheten
som ger uttryck för sådana farhågor, om än i varierande uträkning i fråga om både farhågor och om-
fattning.

[REDACTED] har vidare reservationslöst framfört som sin uppfattning att enhetens ordinarie ledning
inte vidtagit några konkreta åtgärder alls för att komma tillrätta med den rådande arbetsmiljöproble-
matiken. Det är [REDACTED] bestämda uppfattning att fakulteten brustit i hanteringen av ärendet. På [REDACTED]
[REDACTED] inrådan har därför fakulteten låtit anmäla sig själv till Arbetsmiljöverket med förhoppningen att
myndigheten skulle komma att göra en inspektion med utlåtanden om hanteringen av arbetsmiljöpro-
blemen och att även ge rekommendationer/påbud om lämpliga åtgärder. Enligt [REDACTED] har Ar-
betsmiljöverket inte återkommit i ärendet eller svarat på anmälan mer än genom kvittering vilket in-
nebär att man lämnar ärendet utan åtgärd. En, som [REDACTED] anser, helt häpnadsväckande respons
från Arbetsmiljöverkets sida.

3.5.7.1. Bedömning

Det finns en påtaglig historisk infiltration i den här händelsen från resultatet av LifeWise arbetsmiljöundersökning på astronomienheten genom det starkt negativa fokus den kom att rikta på [REDACTED]. Resultatrapporterna från de båda kränkingsanmälningarna tycks sedan och inte oväntat ha lagt sten på börd i försöken att återupprätta en fungerande arbetsmiljö.

Det som läggs [REDACTED] till last i LifeWise återrapportering av arbetsmiljöundersökningen och de två kränkingsutredningarna har prövats internt av HR genom ett utlåtande från bl.a. en företrädare för dess arbetsrättssektion. Utlåtandets huvudsentens, så som det redovisats till utredningen, är att man inte funnit tillräckligt stöd i sitt beslutsunderlag för att ingripa med någon form av juridiska åtgärder mot [REDACTED] t.ex. disciplinpåföljd (varning, löneavdrag) som under vissa förutsättningar står till buds att initiera genom en ansvarsprövning mot arbetstagare som misskött sig. Istället påbjöds/rekommenderades att ansvarig chef skulle genomföra ett [REDACTED] och även upprätta en individuell åtgärdsplan för att komma tillrätta med de icke önskvärda beteenden [REDACTED] som blivit kända till följd av arbetsmiljöundersökningen.

Det vägval som istället gjordes var att [REDACTED] i praktiken innebar det att [REDACTED]

Strategin bakom den åtgärdsplan som sedan kom att styra fortsättningen verkar ha varit inspirerad av något slags repatrieringstänk om former och förutsättningar för att åstadkomma en acceptans bland en majoritet av astronomienhetens medarbetare för [REDACTED] att [REDACTED] på universitetet.

Det framgår tydligt av de vittnesmål som inhämtats att tillämpningen av åtgärdsplanen inte har varit särskilt framgångsrik. Den bedömningen gestaltas framförallt av det faktum att det som från början var tänkt som en tillfällig åtgärd, nämligen beordrandet av [REDACTED] med tiden kommit att övergå i ett fortvarighetstillstånd utan någon fastslagen bortre parentes. Utredningen har i sitt konstaterande av det beaktat att huvudparterna i det första skedet var överens om att presentera [REDACTED] som något man var eniga om, men att [REDACTED] i grunden inte hade någon valfrihet. Detta till följd av att alternativet var att [REDACTED] i så fall skulle komma att tillgripa åtgärden som ett ensidigt arbetsgivarbeslut [REDACTED] vilket dessutom skedde i ett senare skede när man från ledningens sida bedömde att [REDACTED]

Utredningen har med viss förvåning noterat att fakulteten – antagligen inspirerad av hälso- och sjukvårdens tvingande "LexMaria-förfarande" – försökt anmäla sig själv till Arbetsmiljöverket p.g.a. bristen på åtgärder under en längre tid för att komma till rätta med arbetsmiljösituationen på astronomienheten. Se ovanstående extrakt från [REDACTED] vittnesutsaga.

Utredningen kan inte komma fram till annat än att det som benämns [REDACTED] i själva verket utgör [REDACTED]. Det framgår av de vittnesutsagor som inhämtats, att i vart fall [REDACTED] och [REDACTED] anser att det är vad [REDACTED] i själva verket handlar om. Den [REDACTED] har uttryckt det som så att [REDACTED] förfarande [REDACTED] vilket väl måste förstås som ett [REDACTED] från den beroende på hur man nu vill uttrycka det rådande förhållandet.

Ingen av arbetsgivarens företrädare har till utredningen kunnat härleda någon rättslig grund för beslutet att [REDACTED] under så lång tid som det sett över tid blev frågan om för att sedermera även övergå i ett obestämt slutdatum.

Utredningen har i sina efterforskningar om åtgärdens rättsenlighet sökt svaret på legalitetsfrågan i gällande arbetsrättslig lagstiftning inklusive Arbetsmiljölagen samt i det centrala kollektivavtalet (Villkorsavtalet) mellan Arbetsgivarverket och fackförbundet Saco-S. Frågan har även prövats genom relaterande till eventuell rättspraxis från arbetsdomstolens domar (AD). Någon ytterligare adekvat källa torde inte finnas att söka vägledning i.

Vad som framkommit i samband med utredningens egna efterforskningar är följande:

- Inom det statliga området finns kollektivavtalsbestämmelser (13 kap. 12 § i villkorsavtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S) om [REDACTED] En första

tidsbegränsning för det är 30 dagar som sedan kan förlängas allt efter bakgrundsorsak och arbetsgivarens behov av tid för att utreda vad som förevarit och bilda sig en uppfattning om vilka konsekvenser som är aktuella att överväga.

- Det framgår implicit av de olika statliga villkorsavtalen – bl.a. det med Saco-S - att Arbetsgivarverket har ett synsätt på begreppet [REDACTED] som innebär att det är en åtgärd som vid behov tillkommer arbetsgivaren med stöd av det s.k. arbetsgivarprerogativet. Givet då att det rör sig om korta tidsförhållanden, kanske upp till ett par tre dagar.
- Utifrån Arbetsmiljölagens kap 3:2 anses – rent generellt utifrån allmänna rättsgrundsatser - att arbetsgivaren har möjlighet att [REDACTED] som utgör ett direkt hot mot arbetsmiljön. Även i dessa fall handlar det om korta tidsförhållanden, i princip för att bryta den akuta fasen, t.ex. med någon som är drogpåverkad, berusad, bryter grovt mot gällande säkerhetsföreskrifter etc.
- I Lagen om anställningsskydd (LAS) och dess 34§ 2stkt finns regler om [REDACTED] i samband med tvist (fackets ogiltigförklarande av en uppsägning från arbetsgivarens sida). Förbudet gäller i förhållande till de omständigheter som föranlett uppsägningen, men det är också förenat med en ventil som innebär att [REDACTED] är tillgripas på uppsägningsgrunderna om det finns särskilda skäl för det.

I samtliga ovanstående rättshärledningar tar regelverken fasta på behovet av [REDACTED] från arbetet, [REDACTED] som sådan.

Inget av de ovan redovisade regelverken (motsv.) är med beaktande av samtliga uppgifter som kommit utredningen till handa tillämpligt på beslutet om att [REDACTED]. Enligt arbetsrättslig expertis som tillfrågats i själva principfrågan, givetvis utan att huvudparternas ID och arbetsgivare röjts, saknas det rättsavgöranden från AD med direkt bäring på att [REDACTED] men samtidigt behållit merparten av sina arbetsuppgifter.

Utredningens slutsats kan därför inte bli annan än att det finns starka skäl att ifrågasätta lagligheten av beslutet att [REDACTED]. Särskilt under så lång tid som det är frågan om och dessutom i avsaknad av en bortre tidsbegränsning. Det måste på samma gång även vägas in i den bedömningen att universitetets interna juridiska expertis underkänt den pågående arbetsmiljöproblematiken kring [REDACTED] som sakligt grundade skäl för att initiera disciplinära eller arbetsrättsliga åtgärder mot [REDACTED]. Från deras sida har det överhuvudtaget inte föreslagits någon åtgärd av repressiv karaktär. Det som påbjudits/rekommenderats är ett medvetandegörande samtal om vilka [REDACTED] som fortsättningsvis inte kommer att tolereras. Medvetandegörande samtal ska ses som en arbetsgivarens åtgärd för att korrigera [REDACTED], om de inte upphör, kan leda till att arbetstagaren riskerar att förlora sin anställning.

Det som omnämnts i [REDACTED] vittnesutsaga att samtliga, eller i vart fall det stora flertalet medarbetare i likhet med [REDACTED] har lämnats utan avseende i bedömningen. Orsaken till det är [REDACTED] med den pågående pandemin. För [REDACTED] del är det däremot frågan om ett tvingande beslut [REDACTED] med andra bakomliggande orsaker.

Den inneboende konsekvensen av [REDACTED] är att [REDACTED] blivit utesluten från arbetsplatsens gemenskap utan att arbetsgivaren förmått prestera en juridisk saklig grund för åtgärden. Med tanke på den långa tidsrymden och numera även i avsaknad av ett slutdatum för [REDACTED] att

förhålla sig till, så kan det på goda grunder antagas att det samtidigt inneburit en risk för [REDACTED] att drabbas av ohälsa.

Beslutet att [REDACTED] först tillfälligt och sedan på obestämd tid - utgör sålunda en uppseendeväckande särbehandling eftersom inget juridiskt stöd för åtgärden har kunnat påvisas. Den arbetsmiljöproblematik som åberopats som skäl för [REDACTED] har den interna juridiska expertisen dömt ut som saklig grund för andra ingripande åtgärder av liknande repressiv karaktär, såsom att inleda ett disciplinärt förfarande mot [REDACTED]. Det inträffade är därmed att klassa som en kränkning av [REDACTED] integritet och värdighet.

Kränkande särbehandling har kunnat styrkas.

Det föreligger enligt utredningens bedömning kränkande särbehandling av [REDACTED] utifrån AFS 2015:4 i den här händelsen.

3.5.8. Att sätta händelserna i ett större sammanhang

Utredarna vill göra det här tillägget i utredningen för att det inte ska råda några tvivel om att genomgången och bedömningarna av [REDACTED] anmälan har föregåtts av att ett omfattande bakgrundsmaterial behövt instuderas där LifeWise rapporter givetvis varit av central betydelse. Det har handlat om att med ledning av ett stort antal historiska dokument bygga upp en förståelse för [REDACTED] kränkingsanmälan i ett större sammanhang.

Det bör utifrån det ingångsperspektivet betonas att Human&heart inte på något sätt haft ambitionen att närmare granska och recensera LifeWise rapporter. Innehållet i dem har i stor utsträckning tagits för givet bl.a. med stöd av [REDACTED] och [REDACTED] vittnesutsagor om rapporternas spegling av verkligheten. De har inte funnit några skäl att ifrågasätta rapporternas saklighet. Enligt deras bedömning är det som framkommit i rapporterna representativt för den upplevda arbetsmiljön på astronomienheten.

Resultaten i LifeWise rapporter talar delvis också för sig själva i kraft av det manifesta motstånd som tycks finnas mot att [REDACTED]. Utredningen har sammanfattningsvis den känsloladdade och komplexa bakgrunden ganska så klar för sig och är varse hur den hela tiden återverkar i den här utredningen, vilket förstås är en både naturlig och ofrånkomlig delmängd i den.

I den omfattande dokumentation som bibringats utredningen från huvudparterna finns följaktligen icke obetydliga inslag av retrospektivitet i den meningen att det historiska vid upprepade tillfällen har fått bilda försök till legitimitet i stödbevisningen både för och emot [REDACTED] kränkingsanmälan med dess olika händelsebeskrivningar. Det gäller även [REDACTED] själv, men från [REDACTED] sida kan utredningen också spåra en god vilja till självutlämnande öppenhet om hur saker och ting hänger ihop historiskt.

Utredningen har inte fäst något större sakligt avseende vid innehållet i denna [REDACTED] historiska belastning från LifeWise-rapporternas börda, utan konsekvent gjort sina bedömningar utifrån vad som faktiskt kunnat styrkas eller inte när det gäller det som [REDACTED] påstår i de olika händelser som [REDACTED] stöder sin kränkingsanmälan på. Med det vill utredningen understryka att den hållit sig fri från att låta sig påverkas av sådana historiska faktorer som skulle kunna generera in en moraliserande och fördömande sammanblandning med det som redan har utretts och konsekvensbedömts av Lunds universitet som arbetsgivare. Därmed inte sagt att utredningen saknar förståelse för den i vissa avseenden allvarliga kritik som riktats i Life Wise rapporter mot [REDACTED] beteenden och förhållningssätt mot olika kategorier av medarbetare på astronomienheten. Det är tvärtom givetvis sådant som behöver fördömas och motverkas.

Sammanfattningsvis så innebär denna förklaring att utredningen strikt har utgått från det som huvudparterna har haft att säga i just de kränkingsfrågor som [REDACTED] väckt genom sin anmälan och

ingenting annat. Det är sedan en annan sak att utredningen, för att förstå sig på en omedelbar samtid, också måste känna till historien bakom den.

Delutredning B

4. Delutredning B – analys av de bakomliggande orsakerna

Denna del av utredningen handlar om att presentera antagbara orsaksalternativ till att personerna som i delutredning A och B anmält kränkningar av utredningen har upplevt sig vara utsatta för kränkande särbehandling och/eller för andra olämpliga ageranden och beteenden.

4.1. Bevisstyrka och avgränsningar för delutredning B

I syfte att utreda de bakomliggande orsakerna till en anmälan om kränkande särbehandling arbetar utredarna utifrån en princip om att antagbara orsaksalternativ till händelseförloppet kring de utredda händelserna ska kunna presenteras. Detta innebär att utredarna har valt att ställa något lägre beviskrav i denna del för att utreda antagbara orsaksalternativ än vad det som ställs i den del som handlar om att utreda huruvida någon har blivit utsatt för kränkande särbehandling och/eller trakasserier eller inte i arbetsmiljöföreskriftens och diskrimineringslagens mening.

Det ska samtidigt noteras att i de fall som utredarna uttalar kritik mot enskilda ageranden inom ramen för detta avsnitt så har utredarna bedömt att händelserna har kunnat styrkas med samma bevisstyrka som krävs för att styrka händelserna som särskilt har utretts i delutredning A (dvs. en avsevärt högre bevisstyrka).

4.2. Anmälade parts påverkan på de utredda händelserna

██████████ har under en längre tid befunnit sig i ett efterskede av dels en arbetsmiljöutredning på astronomienheten, dels två utredningar om kränkande särbehandling där ██████████ har varit den anmälda huvudparten. ██████████ arbetsvillkor blev klart förändrade till det sämre från mitten av sommaren 2020. ██████████ upprörda stämningar och känslor som riktades mot ██████████ från en majoritet av medarbetarna på astronomienheten och med tyngdpunkt hos seniora astronomer.

För att lugna ned situationen blev ██████████ på universitetet och indirekt genom det, men även i kraft av uttryckliga ██████████ som instiftades i verksamheten. Dessa inskränkningar i ██████████ arbetssituation förespeglades ██████████ att bli tillfälliga i sin varaktighet. Ett första slutdatum sattes fram till september 2020 som ██████████ uppfattade signalerna från ledningen. Utredningen har intrycket att ██████████ fann för gott att godta sin ██████████ för att till slut tappa tilltron till processen. Dels beträffande ledningens goda vilja att hålla ██████████ ajour med händelseutvecklingen på astronomienheten och dels förespeglingen om att inom kortare tidsrymd ██████████ som en medarbetare bland alla andra.

Successivt tycker sig ██████████ ha kommit till insikt om att ██████████ knappast kan ha hanterats efter de rättsliga manualer och anknyttande praktiska tillämpningar av dessa som finns att tillgå. Just den omständigheten är, som utredningen tolkat ██████████ berättelser i några av händelsebeskrivningarna, den utlösande orsaken till ██████████ anmälan om kränkande särbehandling.

4.3. Anmälda parter påverkan på de utredda händelserna

LifeWise arbetsmiljöundersökning visade på att det hade funnits ett utrymme för bl.a. ██████████ att utöva ett informellt ledarskap på astronomienheten med betydande negativa konsekvenser för

majoriteten av [redacted] kollegor/de övriga medarbetarna. Framväxten av det informella ledarskapet kan ha berott på ett icke tillräckligt närvarande och/eller ett alltför diskret tillämpat (återhållet) chefs- och ledarskap hos den formella institutionsledningen.

Utredningen har fått det bestämda intrycket att karaktären på ledarskapet haft stor betydelse för hur situationen på astronomienheten kom att utveckla sig efter tillkännagivandet av resultaten från (LifeWise) arbetsmiljöundersökningen och en tid senare de båda kränkingsutredningarna.

Istället för att ta fasta på det som påbjöds/rekommenderades från HR som åtgärder mot [redacted] medvetandegörande samtal och en individinriktad åtgärdsplan för att förebygga upprepningar med ett informellt ledarskap och fortsatta oönskade beteenden, så valde institutionsledningen att gå en annan väg. Ett vägval präglad av en uppskjutandestrategi tillsammans med [redacted] som innebär att [redacted]

[redacted] under tiden kunde "förberedas" utifrån lite olika syften, där det främsta rimligen var att försöka få genomslag för en "borgfred" med en majoritet av enhetens medarbetare. En strategi som misslyckades och som knappast kan finna sina orsaker i annat än att frågan om [redacted] återkomst till enheten i praktiken blev medarbetar- istället för ledningsstyrd. På annat sätt kan nog beslutet om [redacted] tolkas. Inte minst understruket av Institutionens beslut att anmäla sig själv till Arbetsmiljöverket för brister i åtgärder och ansvar i det egna arbetsmiljöarbetet på astronomienheten.

Retoriska frågor som uppstår i sammanhanget är om man från ledningens sida valde en egen väg att gå istället för den påbjudna/rekommenderade av rädsla för majoritetens av medarbetarna reaktioner om ingen [redacted] hade skett av [redacted] och/eller att man inte trodde sig om att kunna skydda [redacted] mot hätskheten i de upprörda stämningarna mot [redacted], som man vittnat om. Möjligen fanns det också en oro med i bilden för att det upprörda stämningssläget mot [redacted] skulle kunna leda till konkreta handlingar med [redacted] och kanske t.o.m. [redacted]

[redacted] ingår i institutionsledningen. Det har inte framkommit några uppgifter om att [redacted] i praktiken varit delaktig i och medansvarig för strategin om [redacted] på astronomienheten [redacted] Utredningen antar att [redacted] har svepts med i [redacted] kränkingsanmälan p.g.a. att [redacted] betraktar [redacted] Epostskrivelse till framförallt [redacted] som ett oacceptabelt ledarskapsförfarande i deras [redacted]

- ohälsa, 4) har inneburit att någon har särbehandlats, 5) har varit försvarlig utifrån exempelvis arbetsledningsrätten. Först vid en heltäckande bedömning av samtliga rekvisit kan avgöras om handlingen är att betrakta som kränkande eller inte. För att anses bevisad måste också själva händelsen nå upp till beviskravet "styrkt" som är ett relativt högt beviskrav. I frågor som rör trakasserier och/eller sexuella trakasserier prövas frågan mot de rekvisit som ställs upp i diskrimineringslagen.
- Orsaksanalys av vad som kan ligga till grund för att händelsen har inträffat. *De bakomliggande orsakerna ska anses utredda när det vid en helhetsbedömning av samtliga omständigheter framstår som mer antagligt att de presenterade orsakerna föreligger, än att så inte är fallet.*

I stora drag genomförs en undersökning enligt följande:

1. Uppdragsdialog med beställare
2. Intervju med anmälaren/anmälarna
3. Intervju med den utpekade/de utpekade
4. Intervjuer med eventuella vittnen
5. Inhämtande av övriga fakta utifrån dokumentation etcetera
6. Eventuella repliker enligt kontradiktionsprincipen
7. Slutdelgivning av materialet
8. Bedömning och författande av rapport
9. Återkoppling till beställaren/uppdragsgivaren
10. Sakgranskning
11. Ev. korrigerings och slutförande av rapport
12. Återkoppling till inblandade

Deltagande/frivillighet

Det finns inga formella krav på att delta i utredningen. Däremot ska anställda i en organisation enligt arbetsmiljölagen medverka till en god arbetsmiljö.

Utfall

Undersökningen kommer att resultera i;

1. Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier har förekommit
2. Utredaren kommer fram till att kränkande särbehandling och/eller trakasserier inte har förekommit.
3. Utredaren kommer fram till att den anklagade har brutit mot arbetsgivarens regler och/eller annan lagstiftning och där människor har drabbats av den anklagades handlingar men det utgör inte kränkande särbehandling.

Därutöver gör utredningen också en analys av vilka *orsaker som kan ligga till grund för det inträffade oaktad om kränkande särbehandling och/eller trakasserier kan styrkas eller inte.*

Förutredning

Ibland behöver arbetsgivaren för att kunna fatta beslut om en utredning ska inledas eller inte genomföra en så kallad *förutredning*. Denna förutredning syftar till att ge arbetsgivaren underlag för att kunna göra den bedömningen.

Steg i förutredningen

1. Samtal med beställare
2. Intervju med anmälare
3. Insamling av eventuell dokumentation
4. Ev. kompletterande intervju med anmälare och/eller annan person
5. Inlämning av rapport till beställaren

Förutredningen kommer ge arbetsgivaren rekommendation om fullskalig utredning behöver genomföras för att utröna om kränkande särbehandling och/eller trakasserier har förekommit eller inte. Om rekommendation att inte genomföra vidare utredning ges kan en sådan slutsats typiskt sätt baseras på att händelserna som har anmälts inte är att betrakta som kränkande och/eller trakasserier lagens mening. Även det som sägs av någon part/involverad/vittne i förutredningen kan inte sägas med löfte om anonymitet eller sekretess.

Viktigt att känna till för dig som deltar

- Du har rätt till stöd från din arbetsgivare under denna process. Det kan exempelvis vara att få ett externt samtalsstöd från företagshälsovården.
- Du har rätt till *en* stödperson vid intervjuer. Stödpersonen får ej själv vara part eller vittne i målet. Vanliga stödpersoner är skyddsombud eller fackliga representanter.
- Deltagandet är frivilligt. Om man inte bemöter uppgifter som man får möjlighet till kommer den som lämnar uppgifter per automatik att ha den gällande berättelsen om händelsen.
- Utredarna har inte tystnadsplikt, men hanterar din information konfidentiellt. Vidare information om hur vi hanterar dina personuppgifter finner du längre ned i detta dokument.
- Information som delges utredarna kan inte tas tillbaka i efterhand. Däremot kan utsagor formuleras om för att undvika missförstånd.
- Information du delger utredarna kommer parter i ärendet att kunna ta del av.
- Referat tas på de intervjuer som genomförs. Du har rätt att läsa igenom och rätta till eventuella missförstånd. Därefter ska du signera eller skriftligen godkänna referatet för att intyga dess äkthet.
- Intervjuerna genomförs normalt av två intervjuare samtidigt.
- Slutsatsen av utredningen är en arbetsmiljöbedömning och ska inte blandas ihop med juridiskt fastställande av skuld. Det är arbetsgivarens ansvar att värdera hur man vill använda rapporten.

Om du har några frågor inför din intervju besvaras dessa av:

██████████ Human&heart HR AB

██████████ Human&heart HR AB

Integritetspolicy - Vår hantering av dina personuppgifter

Att din integritet hanteras med yttersta respekt och omsorg är av grundläggande betydelse för oss. Det är därför en självklarhet för oss att skydda dina personuppgifter på bästa möjliga sätt. I den här integritetspolicyn vill vi informera dig om hur vi behandlar dina personuppgifter samt vilka rättigheter du har. Nedan beskriver vi hur och varför vi behandlar dina personuppgifter samt hur du kan påverka vår behandling av dina personuppgifter.

Vem är ansvarig för behandlingen av dina personuppgifter?

Inom ramen för Human&hearts uppdrag för din arbetsgivare är Human&heart personuppgiftsansvarig för sin behandling av personuppgifterna. Med behandling avses i det här sammanhanget Human&hearts hantering av personuppgifterna.

Human&heart är ett företag som arbetar med att stödja utveckling och förändring hos individer och organisationer genom att fokusera på individens och organisationens hela potential. Vi har kompetens och erfarenhet inom ledarskap, kompetensbaserad rekrytering, generell och strategisk HR, second opinions, extern HR, kommunikation m.m, och har även omfattande erfarenhet av att utreda fall av kränkande särbehandling och mobbning på arbetsplatser.

Om du har några frågor angående vår behandling av dina personuppgifter eller om du vill utöva någon av dina rättigheter som vi beskriver nedan under rubriken "Dina rättigheter avseende dina personuppgifter" är du välkommen att kontakta vårt dataskyddsombud på e-postadress info@humanheart.se eller på vår postadress Kaserngården 4, 791 40 Falun.

Vilka personuppgifter hanterar Human&heart och varför? Vilken laglig rätt har vi att använda dina personuppgifter?

Genom att din arbetsgivare har anlitat Human&heart får vi tillgång till personuppgifter om dig, såsom exempelvis ditt namn, befattning, telefonnummer och e-postadress. Därtill kan Human&heart genom sitt utredningsarbete komma att erhålla även andra personuppgifter om dig, såsom värderande omdömen och uppgifter om din hälsa. Human&heart kommer endast att hantera och spara sådana personuppgifter om dig som har någon betydelse för utredningen.

Human&heart använder personuppgifterna till att identifiera de olika personer som är av intresse för utredningen, samt för att utreda vad som hänt i vissa situationer och besvara frågeställningar inom ramen för uppdraget.

Din arbetsgivare har en rättslig förpliktelse att uppfylla sitt arbetsmiljö- och utredningsansvar enligt gällande arbetsmiljölagstiftning, exempelvis AFS 1993:7, AFS 2015:4, AFS 2001:1 och diskrimineringslagen och har därför laglig rätt att behandla dina personuppgifter för detta ändamål. Din arbetsgivare har med anledning av detta ansvar ingått avtal med Human&heart om att utföra den förevarande utredningen. Human&heart har därmed laglig rätt att använda personuppgifterna för att fullgöra avtalet.

Därtill behandlar Human&heart uppgifterna genom att arkivera avslutade utredningar i syfte att freda sig från eventuella rättsliga anspråk från beställaren och personer som deltagit i rapporterna/utredningarna.

Från vilka källor får vi in personuppgifter om dig?

De personuppgifter som vi behandlar om dig är uppgifter som du själv har valt att lämna till oss. Därtill har vi fått och/eller kan komma att få personuppgifter om dig från din arbetsgivare och dina kollegor, samt i vissa fall även från externa personer med koppling till händelser som utreds inom ramen för uppdraget. Uppgifterna kan komma till oss genom exempelvis intervjuer, telefonsamtal, dokumentation, skrivelser och e-post.

Vilka kan vi komma att dela dina personuppgifter med?

Vi kommer aldrig lämna ut dina personuppgifter till någon extern part utanför utredningen (förutsatt att det inte föreligger laglig tvingande skyldighet att delge extern part uppgifter). Allt material inom utredningen hanteras strikt konfidentiellt. När utredningen är slutförd överlämnas den till uppdragsgivaren (dvs. din arbetsgivare). Det är sedan upp till arbetsgivaren att bestämma hur uppgifterna i utredningen ska hanteras, samt om någon uppgift ska lämnas vidare till någon extern part (exempelvis polisen).

Däremot anlitar vi, för att kunna utföra våra tjänster, tjänsteleverantörer som finns inom och/eller utanför EU/EES, exempelvis Microsoft för vår e-posthantering. I de fall vi använder sådana så kallade tredje parter har vi i sådant fall ingått ett så kallat personuppgiftsbiträdesavtal med de anlitade tjänsteföretagen som därigenom har åtagit sig att behandla dina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning.

Var finns dina personuppgifter?

Vår målsättning är att dina personuppgifter ska behandlas inom EU/EES och att våra egna IT-system ska finnas inom EU/EES. I vissa fall, exempelvis vid systemmässig support och underhåll kan vi dock vara tvungna att överföra information till ett land utanför EU/EES, till exempel om vi delar dina personuppgifter med ett personuppgiftsbiträde som, antingen själv eller genom en underleverantör, är etablerad eller lagrar information i ett land utanför EU/EES. Biträdet får i dessa fall endast ta del av den information som är relevant för uppdraget. Human&heart delar bara personuppgifter med företag i tredjeländer som har en adekvat skyddsnivå eller företag som genom godkända metoder anses uppnå en adekvat skyddsnivå.

Hur länge sparar Human&heart personuppgifterna?

Avslutade utredningar, inklusive de personuppgifter som ingår däri, sparas om nödvändigt under en period om maximalt tio år från dagen för utredningens slutförande för att kunna hantera eventuella anspråk som riktas mot Human&heart med anledning av det arbete vi utfört. Vi är dock medvetna om att materialet kan innehålla känsliga personuppgifter och är därför mycket noga med att hantera personuppgifter och andra typer av uppgifter som vi får ta del av med beaktande av största möjliga säkerhet och konfidentialitet. Av den anledningen förvaras materialet lösenordskyddat i låsta, säkra och fristående lagringsmedia i driftsmiljöer som endast behörig personal på Human&heart har behovsenlig åtkomst till.

Dina rättigheter avseende dina personuppgifter

Om du vill få information om vilka personuppgifter Human&heart behandlar om dig samt hur dessa behandlas kan du få ett så kallat registerutdrag som visar detta. Du har även rätt att få dina personuppgifter rättade eller kompletterade om du upptäcker att Human&heart har inaktuella eller felaktiga personuppgifter om dig.

Du kan därtill under vissa förutsättningar begära att dina personuppgifter ska sluta behandlas av Human&heart eller raderas. I vissa fall har vi rätt att neka din begäran, exempelvis om det finns legala skyldigheter som gör att vi måste fortsätta att behandla dina personuppgifter. Skulle vi vara förhindrade att tillmötesgå en begäran om radering kommer vi dock endast att använda personuppgifterna i det syfte som hindrar den begärda raderingen.

Om du anser att Human&heart hanterar dina personuppgifter på ett felaktigt sätt bör du underrätta oss om det snarast. Därtill har du möjlighet att lämna in ett klagomål till tillsynsmyndigheten, vilket i Sverige är Datainspektionen. Datainspektionen är ansvarig för att övervaka tillämpningen av lagstiftningen som rör dataskydd.

Dataskyddsombud

Human&heart har ett dataskyddsombud som ansvarar för dataskyddsfrågor. Om du har några frågor kring denna integritetspolicy, behandlingen av dina personuppgifter eller hur du kan utöva dina rättigheter är du välkommen att kontakta vårt dataskyddsombud [REDACTED] på följande kontaktuppgifter:

Dataskyddsombud [REDACTED] Kaserngården 4, 791 40 Falun, info@human-heart.se

Övrigt

Human&heart förbehåller sig rätten att revidera denna policy. Om vi gör några ändringar i policyn kommer vi att tillhandahålla dig den reviderade versionen och vid uppdateringar som är av avgörande betydelse för vår behandling av personuppgifter eller av särskilt stor betydelse för dig, kommer du att få särskild information om ändringarna innan dessa börjar gälla.

Medarbetarsamtal

Närvarande

[REDACTED]
[REDACTED]

Arbetsgivaren framför

Med anledning av den utredning som genomförts av Human & Heart med anledning av misstänk kränkande särbehandling påtalar arbetsgivaren att man ser allvarligt på det som framkommit. I rapporten konstateras att det förekommit händelser som kan betraktas som kränkande särbehandling. Det handlar bland annat om att [REDACTED] beslutade att [REDACTED] skulle [REDACTED] och om e-post som skickats av [REDACTED]. Samtalet utgör ingen disciplinär åtgärd, [REDACTED] är inte anmäld men har ett övergripande ansvar för arbetsmiljön i sin roll som [REDACTED].

Arbetstagaren framför

[REDACTED] framför att hemförlovningen av [REDACTED] bedömdes vara nödvändig och att [REDACTED] därmed inte motsatte sig [REDACTED] beslut. [REDACTED] menar att [REDACTED] skulle gett mer stöd åt institutionsledningen och att det tog för lång tid innan åtgärder i form av till exempel [REDACTED] vidtogs. [REDACTED] inser att särbehandling har skett och att [REDACTED] överskattade institutionens möjlighet att hantera den uppkomna situationen.

Sammanfattning av samtalet

Baserat på rapporten från Human & Heart och det som arbetstagaren har framfört vill arbetsgivaren klargöra att det råder nolltolerans mot kränkande särbehandling och att adekvata

åtgärder ska vidtas för att säkra en god arbetsmiljö. Det är viktigt att som [REDACTED] ge stöd när komplexa problem uppstår och när det visar sig att en institutionsledning inte kan hantera en svår situation. Det pågår för närvarande ett arbete med att, på olika vis, stärka arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet vid Naturvetenskapliga fakulteten. [REDACTED] erbjuds stöd i det fortsatta arbetet både i form av arbetsmiljökompetens från den gemensamma förvaltningen och samtalsstöd för egen del.

Vid anteckningarna

Minnesanteckningarna bekräftas

Medarbetarsamtal

Närvarande



Arbetsgivaren framför

Med anledning av den utredning som genomförts av Human & Heart med anledning av misstänk kränkande särbehandling påtalar arbetsgivaren att man ser allvarligt på det som framkommit. I rapporten konstateras att det förekommit tre händelser som betraktas som kränkande särbehandling. Det handlar bland annat om beslut att [REDACTED] [REDACTED] och inte få ta del av information i form av minnesanteckningar från möten. Samtalet utgör ingen disciplinär åtgärd, men arbetsgivaren påtalar att Lunds universitet har nolltolerans mot kränkande särbehandling. Vidare påtalas att [REDACTED] har ansvar för arbetsmiljön.

Arbetstagaren framför

[REDACTED] bekräftar de händelser som beskrivs i rapporten. [REDACTED] framför att [REDACTED] tog beslutet om att [REDACTED] efter initiativ av och i samråd med fakultetsledning.

Sammanfattning

Baserat på rapporten från Human & Heart och det som framförts under samtalet vill arbetsgivaren klargöra att adekvata åtgärder ska vidtas för att förhindra kränkande särbehandling, säkra en god arbetsmiljö och förebygga att liknande händelser sker i framtiden. Det pågår för närvarande ett arbete med att, på olika vis, stärka arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet både på Avdelningen för astronomi och på

Naturvetenskapliga fakulteten som helhet. [REDACTED] kommer att medverka i det arbetet och erbjuds även stöd för egen del bland annat i form av samtal.

Vid anteckningarna

[REDACTED]

Minnesanteckningarna bekräftas

[REDACTED]

[REDACTED]



**NÄTUR-
VETENSKAPLIGA
FAKULTETEN**

NOTES

Reg no
P2021/747

Date 2021-06-30

Employee discussion

Present



Employer

Due to the investigation carried out by Human & Heart into suspected victimisation, the employer points out that they look upon this seriously. The reports states that there have been incidents that are considered as victimization. The incident pointed out relates to an email sent to [REDACTED] This discussion does not constitute a disciplinary measure, however, the employer states that Lund University has zero tolerance for victimization.

Employee

[REDACTED] states that the action was motivated by [REDACTED] obligations [REDACTED] but the timing was poorly chosen.

Conclusion

Based on the report from Human & Heart and what has been presented during the conversation, the employer wants to clarify that adequate measures must be taken to prevent victimization, ensure a good working environment and prevent similar incidents from occurring in the future. Work is currently ongoing to strengthen the work environment at the Department of Astronomy and at the Faculty of Science as a whole. [REDACTED] is offered support by the employer.

Notes



Confirmed



Copy to:
Union representative

