

Riksdagens ombudsmän – JO
Box 16327
103 26 Stockholm

Lund 2023-03-23

Anmälan av Uppsala universitet för överträdelse av repressalieförbudet

En namngiven medarbetare uttalade sig i Kalla fakta om negativa handlingar som drabbat henne vid Uppsala universitet. Bland annat berättade hon att hon av en professor blivit felaktigt anklagad för forskningsfusk. Publiceringen i Kalla fakta föranledde ett e-postmeddelande från prefekten på institutionen till anställda vilket i negativa ordalag kommenterar medarbetarens tidigare handlingar och tar ställning för professorn. E-postmeddelandet innehåller även en felaktig uppgift om innehållet i en av universitetet beställd utredning om kränkande särbehandling av medarbetaren. Uppgiften är till medarbetarens nackdel. Även Uppsala universitets rektor uttalade sig efter publicering i Kalla fakta. Hans uttalande i ett nyhetsbrev till alla universitetsanställda kan uppfattas som kritiskt mot medarbetarens beslut att lämna uppgifter i programmet.

Vi anser att det i båda fallen rör sig om brott mot repressalieförbudet. Sammantagna utgör utspelen ett allvarligt brott mot repressalieförbudet i förhållande till medarbetaren. Vi anser också att det behöver utredas huruvida utredningen felaktigt sekretessbelagts i avsikt att dölja kritik mot universitetet.

Bakgrund

Ulrika Persson-Fischier blev 2015 rekommenderad av handledarkollegiet i kulturanthropologi vid Uppsala universitet att disputera i ett annat ämne. Kollegiet skriver (Bilaga 1): ”Författaren kan slutligen överväga att söka sig till ett annat ämne för att lägga fram avhandlingen, med tanke på att denna text [hennes dåvarande manus] saknar det nödvändiga empiriska materialet för att kunna läggas fram som en doktorsavhandling i kulturanthropologi vid Uppsala universitet”. Hon lade därför fram sin avhandling vid Socialantropologiska institutet i Oslo året efter.

År 2018 blev Ulrika Persson-Fischier av en professor vid Uppsala universitet beskylld för vetenskaplig oredlighet. Anklagelsen framfördes av professorn i e-postmeddelanden till Universitetet i Oslo, som dock kom fram till att det inte förelåg oredlighet. I en utredning vid Uppsala universitet beslutade dåvarande rektor Eva Åkesson att Persson-Fischier på grund av det inträffade samt andra negativa händelser inte utsatts för kränkande särbehandling (UFV-PA 2019/3894, 2020-10-27). Utredningen som ligger till grund för beslutet innehåller såvitt vi kan se inga känsliga personuppgifter men belades med sekretess. Utredningen är för lång för att här bifogas i dess helhet.

I utredningen konstaterades det att Uppsala universitet i ett avseende agerat felaktigt. Att Persson-Fischier efter den första doktorandtiden inte tilldelades en ny handledare var enligt utredaren en överträdelse av 6 kap 28 § högskoleförordningen. Utredaren skrev (sid. 39): ”I denna del kan alltså konstateras att Uppsala universitet agerat felaktigt” (Bilaga 2). Den felaktiga behandlingen var till Persson-Fischiers nackdel.

Den 7 mars visade Kalla fakta ett inslag om de kränkningar som Persson-Fischier utsatts för. Den 8 mars skickade prefekt Mats Utas vid hennes institution ett e-postmeddelande till medarbetarna (Bilaga 3). Utas skriver:

On the occasion of International Women’s Day, Kalla fakta on TV4 has recently examined the situation for female researchers and doctoral students in academia. The background is a study conducted under the leadership of the Karolinska Institute on the situation at all universities in Sweden. The figures for Uppsala University stand out in one respect. Approximately 20 percent of female doctoral students see themselves as victims of bullying or being opposed by colleagues. An example of this is a conflict between a doctoral student and a supervisor from our department. The case goes back several years.

Det är här uppenbart att det är ärendet med Persson-Fischier som avses. Utas anger sedan omständigheter kring Persson-Fischiers avhandling som enligt honom gjorde det berättigat att anklaga henne för forskningsfusk. Det handlar bl.a. om att hon tagit ett uppehåll från doktorandstudierna i Uppsala och utan att meddela det bett om att få lägga fram avhandlingen på ett lärosäte utomlands. Utas tillägger:

Uppsala University has thoroughly investigated the matter and apart from the regrettable communication, no major errors have emerged. Above all, the investigation finds that we have not treated the doctoral student in an offensive manner. The report (dated 2/10-202) is subject to confidentiality as it contains information that is personally sensitive to the doctoral student.

I återstoden av e-postmeddelandet försvarar Utas den agerande professors kompetens och förmåga att handleda.

Den 9 mars skickade Uppsala universitet ut ett nyhetsbrev (Bilaga 4) till medarbetarna där rektor Anders Hagfeldt får frågan ”Det har kommit fram fall i medierna på senare tid som tyder på att universitetet misslyckas med hanteringen. Hur ser du på det?” Rektors svarar lyder:

Medial uppmärksamhet är alltid jobbigt för alla inblandade, det blir ofta en förenklad och ibland något missvisande bild som kommer fram och ligger det några år tillbaka i tiden kan det också väcka tidigare konflikter till liv. Samtidigt sätter mediernas bevakning ljuset på arbetsmiljöfrågorna och bidrar till att hålla diskussionen levande. Och det är bra.

Justitieombudsmannens tidigare uttalanden om repressalieförbudet

I ett aktuellt beslut (Dnr 3567-2020) skriver JO bl.a. följande:

En myndighet eller ett allmänt organ får inte ingripa mot någon för att han eller hon har använt sin yttrandefrihet i de former som är särskilt reglerade genom TF och YGL (se 3 kap. 6 § TF och 2 kap. 6 § YGL). Detta s.k. repressalieförbud innebär inte att varje myndighetsåtgärd som har samband med vad en enskild person yttrat är otillåten. Förbudet

hindrar exempelvis inte att myndigheten följer upp en artikel för att bemöta kritik eller för att ge sin syn på saken. Det ska i stället vara fråga om ett ingripande som framstår som en bestraffning eller en reprimand mot den som gjort bruk av sin yttrandefrihet. Sådana åtgärder kan t.ex. vara avsked, uppsägning, disciplinpåföljd eller frångående av arbetsuppgifter, men också mindre påtagliga konsekvenser som medfört negativa konsekvenser för den enskilde kan vara otillåtna. Det kan exempelvis handla om tillrättavisande utskällningar, uttalanden med tillrättavisande innebörd eller utfrysning på arbetsplatsen. (Se prop. 2009/10:81 s. 40, JO 2010/11 s. 605 och JO 2015/16 s. 642.).

I samma beslut skriver JO vidare:

När det gäller repressalieförbudet har JO understrukt att i princip varje åtgärd som medför negativa konsekvenser för en offentligt anställd person och som grundar sig på hans eller hennes medverkan i en tryckt skrift eller i något annat grundlagsskyddat medium är otillåten (se JO 2018/19 s. 283).

Slutligen skriver JO: ”Vid bedömningen av om en myndighets agerande mot en enskild som yttrat sig offentligt har varit otillåtet, har i praxis beaktats hur den enskilde med fog har uppfattat det inträffade.”

Överträdelse av repressalieförbudet i det aktuella fallet

Prefektens e-postmeddelande är en partsinlaga till den agerande professors försvar. Det finns inget hinder för att en doktorand anhåller om att få lägga fram en avhandling vid ett annat universitet. Det finns ingen föreskrift enligt vilken doktoranden är skyldigt att meddela detta. Prefekten nämner inte att Ulrika Persson-Fischier blivit rekommenderad av sitt ämne i Uppsala att lägga fram avhandlingen i ett annat ämne/lärosäte. Det som anförs av prefektens utgör alltså ingen skälig grund för professors agerande utan är missvisande till Persson-Fischiers nackdel.

Vidare lämnas i prefektens e-postmeddelande den osanna uppgiften att ”inga större fel framkommit” (”no major errors have emerged”). I själva verket hade Uppsala universitets utredare konstaterat att Uppsala universitet brutit mot högskoleförordningen på ett sätt som varit till Ulrika Persson-Fischiers nackdel. Detta måste anses vara ett större fel, som drabbat henne. Effekten av prefektens meddelande är att hon på ett partiskt och osakligt sätt blir utfrysad. Det är även så hon har uppfattat det i kommunikation med oss. Det är därför fråga om en överträdelse av repressalieförbudet.

Rektors uttalande om att ”[m]edial uppmärksamhet alltid är jobbigt för alla inblandade” samt ”att det blir ofta en förenklad och ibland något missvisande bild som kommer fram och ligger det några år tillbaka i tiden kan det också väcka tidigare konflikter till liv” måste i det aktuella sammanhanget förstås i relation till rapporteringen i Kalla fakta om Persson-Fischiers fall. Innebörden kan därför uppfattas som att Persson-Fischier genom att gå ut i media skapat en ”jobbig situation”, att hon gett en ”förenklad och missvisande bild” och ”väckt tidigare konflikter till liv”. Även om rektors uttalande sedan kvalificeras, är det svårt att inte uppfatta det som ett tillrättavisande av Persson-Fischier för hennes uppgifter till Kalla fakta. Hon har själv uppgett till oss att hon uppfattat saken på detta sätt. Även rektors uttalande utgör således ett brott mot repressalieförbudet. Sammantagna utgör händelserna en allvarlig överträdelse av repressalieförbudet i förhållande till Ulrika Persson-Fischier.

Prefekten och rektor försöker här rädda ansiktet genom att internt rättfärdiga sina och universitetets handlingar inför anställda på universitetet där de har full kontroll över informationsflödet och inte riskerar bli motsagda eller korrigerade, vilket ger dem en orättvis fördel i förhållande till Persson-Fischier. De hade i stället kunnat vända sig till medierna och exempelvis skrivit debattinlägg. Då hade även Persson-Fischier och andra kunnat bemöta påståendena.

Vi hemställer åt Justitieombudsmannen att även utreda huruvida sekretessbeläggningen av ovan nämnda utredning skedde i enlighet med offentlighetsprincipen och gällande rätt.

Med vänlig hälsning,

Erik J Olsson
erik_j.olsson@academicrightswatch.se

Magnus Zetterholm
magnus.zetterholm@academicrightswatch.se

Bilagor

Bilaga 1: Utdrag ur handledarkollegiets rekommendation om att byta ämne.

Bilaga 2: Utdrag ur utredning om kränkande särbehandling (UFV-PA 2019/3894, 2020-10-27)

Bilaga 3: E-postmeddelande från prefekten Mats Utas.

Bilaga 4: Nyhetsbrev till medarbetare på Uppsala universitet

Synpunkter på Ulrika Persson Fischiers avhandlingsmanus

Uppsala, 6 maj 2015

Följande rapport är en sammanfattning av den bedömning som handledarkollegiet i kulturanthropologi gemensamt genomfört av Ulrika Persson Fischiers avhandlingsmanuskript "The Social Life of Ethnic Categories: Three cases on indigeneity, Russia and the politics of anthropological knowledge production". Förutvarande handledaren professor Hugh Beach har inte deltagit i bedömningen.

Denna rapport innehåller tre delar: först, en allmän bedömning av manuskriptet, följt av specifika kommentarer till olika kapitel, och till sist en avslutande rekommendation och slutsats. De specifika kapitelkommentarerna är av olika längd och detaljrikedom eftersom det är olika läsare. Men det råder full samstämmighet om de problem som finns i manuskriptet.

Allmänna kommentarer

Vi är positiva till att det nu föreligger ett manuskript och att det finns ett omfattande textmaterial. Manuskriptet är resultatet av ett stort arbete med att "få ner" idéer, tankar och insikter i skrift. Det är däremot beklagligt att manuskriptet inte är mer färdigt och bearbetat än det som vi fått ta del av. Vår slutsats är därför att manuskriptet inte kan läggas fram vid ett slutseminarium i nuvarande skick och att ett mycket stort arbete återstår innan det kan vara aktuellt.

Det finns fyra huvudsakliga problem i manuskriptet. För det första är det oklart vilket etnografiskt material som egentligen föreligger och som avhandlingens argument baseras på. Texten innehåller en del citat och återgivande av intervjuer. Författaren nämner att Altai-delen omfattar fem huvud-informanter. Det förefaller väl begränsat och dessutom återges dessa informanter inte särskilt väl. Det finns inte några djupintervjuer e.d. och sammantaget får man en ytterst vag bild av dessa informanter. För det andra är manuskriptet fullt av upprepningar och ibland nästan cirkelresonemang kring etnicitet och nationalism. En författare som Thomas Hylland Eriksen citeras hela tiden utan att man får intrycket av argumentet drivs framåt. Istället är det en rad upprepningar genom hela manuskriptet, och dessutom enormt mycket citat av just denne författare (95 gånger citeras Eriksen). Samma citat av Barnard och Kuper återges i flera kapitel och det för inte argumentet framåt (och är inte heller acceptabelt i en avhandling). För det tredje är manuskriptet fullt av märkliga antaganden (vad som är ett riktigt fält, hur antropologer arbetar, etc.) som har mycket lite med samtida antropologisk forskning att göra. Det verkar som om författarens egna föreställningar och förväntningar fått styra snarare än en mer saklig diskussion om antropologisk kunskapsproduktion. Det som är ett problem för författaren – att människor identifierar sig olika beroende på sammanhang och situation – är, menar vi, inte ett särskilt stort problem för forskningen. Annorlunda uttryckt kan man säga att författaren gärna får vara kritisk mot antropologer och antropologin, men då måste argument och påståenden vara tydligt baserade i en empiri. För det fjärde redovisas inte hur de tre delstudierna hänger ihop mer än på ett ytligt sätt, vilket är ett krav oavsett om det är tänkt som en monografi eller en sammanläggningsavhandling. De tre delstudierna måste vägas mot varandra på ett mer genomtänkt och systematiskt sätt, samtidigt som det bättre måste motiveras hur de kan fungera och korsbefrukta varandra i en jämförande analys och vilka problem som denna jämförelse kan ha. Det som skulle kunna bli en sammanläggningsavhandling kompliceras av att delstudierna inte riktigt hänger ihop. Dessutom är det både metodiskt och etiskt problematiskt att göra om en treveckorskurs till etnografiskt material i efterhand. Detta förhållande borde författaren ha problematiserat. Inledningen liksom hela

Rekommendation och slutsats

Avhandlingsmanuskriptet är mycket långt från att vara klart för slutseminarium. Eftersom det är så mycket upprepningar och dessutom samma citat i hela texten är det svårt att se när detta kan bli klart. Det etnografiska materialet är alltför sparsmakat och frågan inställer sig om det finns mer material.

Vi ser tre alternativ för att detta avhandlingsarbete ska kunna bli redo för slutseminarium och så småningom disputation.

- 1) Författaren kan arbeta fram fyra delstudier som kan ingå i en sammanläggningsavhandling. Ett minimumkrav är då att två av de fyra artiklarna först publiceras i peer-review tidskrifter. Sedan kan författarens långa och många diskussioner arbetas om och bli en kapp i en sådan avhandling.
- 2) Författaren kan arbeta om texten och skriva fram det etnografiska materialet bättre på basis av denna läsning och våra mycket grundläggande kommentarer och kritik.
- 3) Författaren kan slutligen överväga att söka sig till ett annat ämne för att lägga fram avhandlingen, med tanke på att denna text saknar det nödvändiga empiriska materialet för att kunna läggas fram som en doktorsavhandling i kulturanthropologi vid Uppsala universitet.

Uppsala, den 6 maj 2015

Handledarkollegiet i kulturanthropologi

Skadeståndslagen

Av 2 kap 3 § skadeståndslagen (1972:207) framgår att den som allvarligt kränker någon annan genom brott som innefattar ett angrepp mot dennes person, frihet, frid eller äraskall ersätta den skada som kränkningen innebär.

Av 3 kap 1 § första stycket skadeståndslagen framgår att den som har arbetstagare i sin tjänst ska ersätta personskada eller sakskada som arbetstagaren vållar genom fel eller försummelse i tjänsten, ren förmögenhetsskada som arbetstagaren i tjänsten vållar genom brott, och skada på grund av att arbetstagaren kränker någon annan på sätt som anges i 2 kap. 3 § genom fel eller försummelse i tjänsten.

Av 3 kap 2 § skadeståndslagen framgår att staten ska ersätta personskada, sakskada eller ren förmögenhetsskada, som vållas genom fel eller försummelse vid myndighetsutövning i verksamhet för vars fullgörande staten svarar, och skada på grund av att någon annan kränks på sätt som anges i 2 kap. 3 § genom fel eller försummelse vid sådan myndighetsutövning.

Bedömning

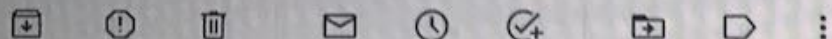
Den första tiden

Av vad som framkommit i ärendet i fråga om handledarbyte och förlängd doktorandtid finns inte skäl att ifrågasätta att det varit en inte helt problemfri första tid som doktorand. Samtidigt kan det agerande som var från Uppsala universitets sida i förhållande till detta inte anses vara felaktigt.

Att inte utse handledare

Att någon ny handledare inte utsågs år 2013 och att Ulrika Persson-Fishier alltså stod utan handledare därefter är i strid med 6 kap 28 § högskoleförordningen. Att det förefaller som om detta skett i någon form av samförstånd är inte en förmildrande omständighet. Inte bara står en sådan eventuell överenskommelse i strid med lagstiftningen utan den får även anses vara direkt olämplig då en doktorand normalt får vara att betrakta som svagare part.

I denna del kan alltså konstateras att Uppsala universitet agerat felaktigt.



8 av 4 011



Från: etno-oden-request@lists.uu.se <etno-oden-request@lists.uu.se> för Mats Utas <mats.utas@antro.uu.se>

Skickat: den 8 mars 2023 14:52

Till: oden@antro.uu.se

Ämne: The department supports Professor Don Kulick

Dear all,

On the occasion of International Women's Day, Kalla fakta on TV4 has recently examined the situation for female researchers and doctoral students in academia. The background is a study conducted under the leadership of the Karolinska Institute on the situation at all universities in Sweden. The figures for Uppsala University stand out in one respect. Approximately 20 percent of female doctoral students see themselves as victims of bullying or being opposed by colleagues. An example of this is a conflict between a doctoral student and a supervisor from our department. The case goes back several years.

The doctoral student had recently taken time out from writing her thesis at the department after being enrolled as a doctoral student for 12 years. The doctoral student did not inform us that she intended to defend her thesis at another institution, nor did she inform the University of Oslo that she had been registered as a doctoral student with us. This raised questions. As a professor at the department, and also as a supervisor, it is an obligation to demand an investigation into possible research errors, which Don Kulick did.

Professor Don Kulick was obviously frustrated when he expressed himself inappropriately about the then doctoral student in a correspondence with a subject representative and colleague at the University of Oslo. Don Kulick and the department regretted this. The University of Oslo conducted an investigation and the doctoral student was later exonerated.

Uppsala University has thoroughly investigated the matter and apart from the regrettable communication, no major errors have emerged. Above all, the investigation finds that we have not treated the doctoral student in an offensive manner. The report (dated 2/10-2020) is subject to confidentiality as it contains information that is personally sensitive to the doctoral student.

Don Kulick is an exceptionally experienced supervisor. During his career, he has supervised a large number of doctoral students. In Sweden alone, he has been the main supervisor for 10 doctoral students - 7 of whom are women - and has been assistant supervisor for 8 more - 6 of whom are women. Since he was employed at our department in the fall of 2015, three doctoral students have defended their thesis with him as main supervisor. Kulick initiated and has been the leader of the doctoral students' departmental writing seminars and also on two occasions multidisciplinary writing workshops. Overall, the doctoral students are very satisfied with his efforts there. It is our clear view that Kulick's presence has raised both the quality and the self-confidence of our doctoral students.

Overall, the department's doctoral education works well. In the latest work environment survey, conducted in May 2021, we get consistently green bars from the doctoral students



Fler notiser

Filtrering

Allt innehåll

Allt visas

Kategorier

Friskvård (4)

Kompetensutveckling (1)

Ledningsnytt (1)

Namn som nämns (2)

Nomineringar (7)

Upphandling (1)

Utlysningar (36)

Aktuellt för:

Alla anställda (207)

Vetenskapsrådet för humaniora och samhällsvetenskap (1)

Vetenskapsrådet för medicin och farmaci (2)

Vetenskapsrådet för teknik och naturvetenskap (2)

Roll

Chef/prefekt (16)

Doktorand (29)

Forskare (43)

HR-generalist/motsv. (1)

Lärare (25)

Teknisk och administrativ personal (2)

Till arkivet



2023-03-07

"Vi ska aldrig acceptera att personer kränks, mobbas eller trakasseras", säger rektor Anders Hagfeldt med anledning av arbetsmiljöfrågor inom akademien har uppmärksammats på olika sätt. Foto: Mikael Wallerstedt.

Psykosocial arbetsmiljö inom akademien viktig och aktuell fråga

Rektor Anders Hagfeldt sjösatte i december en rad åtgärder för universitetets psykosociala arbetsmiljö och nyligen beslutade han om en Medarbetarpolicy. Att sätta dessa frågor högt på agendan är nämligen en viktig framtidsfråga, det är han övertygad om.

– Arbetsmiljöfrågorna är viktiga för universitetets utveckling och behöver alltid finnas på agendan inom universitetet. Den bästa forskningen och utbildningen skapas i en kreativ miljö där idéer frodas och utvecklas och människor mår bra. Uppkommer problem är det viktigt att de hanteras på ett klokt sätt, säger rektor Anders Hagfeldt.

Arbetsmiljöfrågorna inom akademien har på senare tid uppmärksammats både i media och genom öppna seminarier. Den enkätstudie om genusbaserad utsatthet vid svenska lärosäten som presenterades i maj förra året var den första i sitt slag och har satt ljuset på att särskilt kvinnliga doktorander var utsatta. Även i Arbetsmiljöverket projektrapport "Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018-2022" lyftes doktoranders situation fram som särskilt riskfylld inom akademien. En ytterligare enkät om psykosocial arbetsmiljö, utförd av ST i slutet av förra året, pekade på förekomst av hot och våld och att utsatta upplevde bristande stöd från arbetsgivaren.

Regelverk och riktlinjer finns sedan länge på plats vid universitetet, konstaterar rektor Anders Hagfeldt, det handlar alltså om att förstärka det förebyggande arbetet och se till att reglerna följs.

– Det är förstås väldigt nedslående att det finns medarbetare hos oss som far illa av arbetsmiljön. Enkätstudien från i våras var väldigt viktig, vi har nu ett mycket bättre underlag än vi haft tidigare för att verkligen kunna jobba förebyggande och utveckla vårt sätt att bekämpa alla former av trakasserier. Förutom att alla vinner på ett sådant arbete kommer det också långsiktigt att göra universitetet ännu bättre, säger Anders Hagfeldt.

I enkätstudien uppgav var femte kvinnlig doktorand på Uppsala universitet att de blivit utsatta för mobbning senaste året. Hur ser du på det?

– Det är förstås helt oacceptabelt, det är tydligt att vi behöver jobba mer med frågorna och det gör vi nu. Det finns samtidigt många fantastiska och kreativa miljöer och jag hoppas vi kan lära av varandra vad som fungerar.

Tror du arbetsmiljön kan påverka kvinnors vilja att fortsätta en akademisk karriär?

– Ja det är förstås möjligt och då missar vi många talanger inom universitetet. Vi har allt att vinna på att bekämpa alla former av trakasserier.

Du har tidigare sagt att det finns en nolltolerans mot sexuella trakasserier på universitetet, vad betyder det?

– Det betyder att vi aldrig ska acceptera att personer kränks, mobbas eller trakasseras. Det finns regelverk och lagar att följa och möjliga åtgärder. Det är viktigt att prata om psykosocial arbetsmiljö på institutionerna och att alla vet vart de kan gå om de blir utsatta eller ser någon annan utsattas. Det finns också en visselblåsarfunktion som jag hoppas alla känner till.

Vad har gjorts sedan den stora genusbaserade studien kom i maj förra året?

– Vi har dels påbörjat djupanalys av resultaten i nämnda enkätstudie och dra nytt av kunskapen i det förebyggande arbetet. Sen har det också tagits fram en handlingsplan, något som redan var påbörjat innan rapporten kom, för att integrera likavillkorsperspektivet inom universitetet. Den innefattar nytt stödmaterial, en egen enkätstudie samt vidareutvecklad utbildning för medarbetare och chefer. Vi undersöker också möjligheten att regelbundet erbjuda så kallade åskådarutbildningar. Dessa fokuserar på att utbilda alla att se och känna igen sexuella trakasserier och veta vad de ska göra för att hjälpa personer som är utsatta. Vi har också haft två olika diskussionsseminarier vid universitetet under hösten.

Det har kommit fram fall i medierna på senare tid som tyder på att universitetet misslyckas med hanteringen. Hur ser du på det?

– Att det finns exempel på när det inte blivit så bra är kanske inte förvånande i en så stor organisation som Uppsala universitet, samtidigt är varje enskilt fall alltid ett för mycket. Min bild är att vi faktiskt blivit bättre på att ta itu med problemen och man behöver förstå att arbetsmiljöarbete tar tid. Det är ofta komplicerade fall med många dimensioner och det är viktigt med rättssäkerhet, att vara noggrann och lyssna. Vi ska också se till att samarbeta med de bästa när det gäller externa samarbetspartners vid utredningar.

– Medial uppmärksamhet är alltid jobbigt för alla inblandade, det blir ofta en förenklad och ibland något missvisande bild som kommer fram och ligger det några år tillbaka i tiden kan det också väcka tidigare konflikter till liv. Samtidigt sätter mediernas bevakning ljuset på arbetsmiljöfrågorna och bidrar till att hålla diskussionen levande. Och det är bra.

Kommer ansedda professorer kanske lättare undan med att behandla andra illa för att de är viktiga för universitetet?

– Det är inte min bild, skulle det vara så behövs åtgärder. Dålig arbetsmiljö är långsiktigt skadlig och riskerar lamslå verksamheten. Alla ärenden ska tas på allvar och utredas.

Vilka åtgärder kan det bli tal om för den som trakasserat?

– Det finns möjlighet att vidta individuella åtgärder, till exempel tillrättavisande samtal som ofta räcker långt, men även skiljande från anställning, åtalsanmälan och disciplinpåföljd är möjliga åtgärder i allvarliga fall.

Är akademien sämre på arbetsmiljöarbete än andra organisationer? Finns det något speciellt i vår akademiska kultur som ökar risken?

– Jag tror inte att vi är sämre än andra stora organisationer på arbetsmiljöarbete, men kanske har vi inte sett omfattningen. Det finns nog saker i den akademiska miljön som kan utgöra en risk. Vi har ett system med doktorander och handledare och andra akademiska hierarkier och beroendeförhållanden. Det finns också en stark inbyggd konkurrens om tjänster och forskningsmedel. Att det är på det viset kan inte ursäktas mobbing eller andra former av trakasserier utan är snarare en viktig anledning till att vi förmodligen måste jobba ännu mer medvetet med de här frågorna.

– Men en viktig insikt som den nationella enkätstudien gav oss var också att förövaren när det gäller sexuella trakasserier oftare var en kollega än en chef eller ledare. Det handlar alltså om att öka medvetenheten och prata mer om hur vi är mot varandra på jobbet. Vi ska förstås ha högt i tak och vara tuffa i de vetenskapliga diskussionerna, men se till att bemöta varandra bra som människor. Jag hoppas att medarbetarpolicyn ska stimulera till viktiga diskussioner inom universitetet.

[Anneli Waara](#)

Läs mer

- [Artikel i medarbetarportalen den 20 maj 2022 när rapporten "Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor" släpptes.](#)
- [Arbetsmiljöverkets projektrapport "Organisatorisk och social arbetsmiljö 2018-2022"](#)
- [Om ST:s rapport, nyhet i Universitetsläraren 8 december 2022](#)
- [En medarbetarpolicy för alla medarbetare, nyhet i medarbetarportalen den 20 februari 2023](#)
- [Ny plan för jämställdhetsintegrering, nyhet i medarbetarportalen den 6 mars 2023](#)
- [Visselblåsarfunktion – Meddelande om missförhållande i medarbetarportalen](#)
- [Läs mer om arbete med arbetsmiljö och lika villkor vid universitetet](#)

Kategorier: [Alla anställda](#)

UPPSALA
UNIVERSITET

Kontakta oss

Telefon, växel internt: 987

Telefon, växel externt: 018-471 00 00

[Redaktionen](#)[Registrator](#)[Visselblåsarfunktion](#)[Support](#)

Org. nr: 202100-2932

VAT-nr: SE202100293201

PIC: 999985029

[Fakturaadress](#)

Vid en krissituation

Vid akut fara för liv, hälsa eller egendom ring SOS nummer (00) 112.

Vid allvarlig händelse, ring universitetets larmnummer **018-471 25 00**.[Checklista vid kris](#)