

# JURIE

---

Rapport till styrelsen för Södertörns högskola

Hanteringen inom Södertörns högskola  
av händelser kopplade till Forum

---

Stockholm 30 november 2018

<b>INNEHÅLLSFÖRTECKNING</b>	Sida
<b>SAMMANFATTNING</b>	4
<b>FÖRSTA DELEN - INLEDNING</b>	
1. <b>Uppdragets innehåll och genomförande samt rapportens struktur och innehåll</b>	5
1.1 Uppdragets innehåll	5
1.2 Avgränsning mot andra utredningar initierade av högskolan	5
1.3 Utredningens genomförande	5
1.4 Rapportens struktur och innehåll	6
<b>ANDRA DELEN - FÖRELIGGANDE INFORMATION</b>	
2. <b>Inledning och bakgrund</b>	7
2.1 Södertörns högskola	7
2.2 Högskolans organisation	7
2.3 Högskolans verksamhet	9
2.4 Svenska Akademien och Jean-Claude Arnault	10
2.5 Forum	11
3. <b>Hanteringen inom högskolan</b>	12
3.1 Högskolans styrningsmodell	12
3.2 Studenter	12
3.3 Högskolans koppling till Jean-Claude Arnault	12
3.4 Högskolans relation till Forum	13
3.5 Praktikanter	14
3.6 Högskolans hantering av frågor med koppling till Forum	15
<b>TREDJE DELEN - TILLÄMPLIGA REGLER</b>	
4. <b>Lagar och förordningar samt högskolans egna policys och rutiner</b>	22
4.1 Lagar och förordningar	22
4.2 Högskolans egna policys och rutiner	23
4.2.1 Inledning	23
4.2.2 Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för studenter vid Södertörns högskola	23
4.2.3 Södertörns högskolas riktlinjer för arbetet med lika villkor för Medarbetare	24
4.2.4 Rutiner vid kränkande särbehandling och mobbning	25
4.2.5 Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och repressalier för medarbetare	25
4.2.6 Gemensamt förhållningssätt för medarbetare och chefer vid Södertörns högskola	27
4.2.7 Rutiner angående hantering av allmänna handlingar i e-post	28
4.3 Särskilt om MeToo-arbetet på högskolan	28
4.4 Särskilt om forskarutbildning	28
4.5 Särskilt om praktikplatser	29
4.6 Bisysslor	30
4.7 Jäv	31

4.8 Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen	32
-----------------------------------------------	----

## **FJÄRDE DELEN - ANALYS, SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER**

<b>5. Analys och slutsatser</b>	<b>33</b>
5.1 Vad har relationen med Forum bestått i?	33
5.2 Har det funnits praktikanter från högskolan på Forum och vad har gällt för dessa?	34
5.3 Har engagemanget på Forum hanterats som en bisyssla?	35
5.4 Hur har högskolans rutiner om allmänna handlingar fungerat?	35
5.5 Fungerade högskolans kommunikation kring engagemanget i Forum när krisen i Forum var ett faktum?	35
5.6 Har det förekommit brott mot jävsregler?	38
5.7 Hur hanterade högskolan uppgifter om kränkningar och trakasserier?	38
5.8 Har högskolan erforderliga fastlagda principer på plats och har dessa följts?	41
<b>6. Samlade rekommendationer</b>	<b>42</b>

---

## SAMMANFATTNING

Utredningen har sammanfattningsvis utmynnat i följande

- Södertörns högskolas relation med Forum har på samma sätt som det berörda ämnets andra motsvarande relationer varit informell utan avtalsreglering och byggt på enskilda personers engagemang i verksamheten. Några ekonomiska transaktioner har inte förekommit mellan högskolan och Forum.
- Över åren har ett tiotal medarbetare från högskolan i varierande omfattning varit engagerade vid Forum. Det finns något olika uppfattningar om engagemanget vid Forum utövats på fritiden. Ett mer omfattande engagemang som utövas på fritid ska hanteras som bisyssla från högskolan och medarbetaren. Reglerna om bisysslor har inte tillämpats.
- Det har inte framkommit att studenter från högskolan särskilt skulle ha involverats i eller inbjudits till verksamheten i Forum genom högskolans medverkan, men det kan inte uteslutas att studenter hittat till Forum på egen hand.
- Det har för några år sedan funnits en praktikant vid Forum till följd av att information om möjlighet till praktikplats funnits på högskolans kurswebb. Det har inte framkommit något anmärkningsvärt beträffande den praktiktjänstgöringen.
- Högskolan har hanterat förfrågan om att utfå allmänna handlingar i ärendet korrekt, även om det inledningsvis rått en viss oklarhet kring regelsystemet.
- Högskolans kommunikation om engagemanget i Forum har inte fungerat beroende på att informationen varit missvisande, att den inte korrigerades när detta stod klart och att den inte heller nådde alla de som borde ha informerats internt.
- Utredningen har inte funnit att det förekommit något brott mot jävsregler.
- Högskolan har erforderliga rutiner för utredningar av kränkningar, trakasserier och diskriminering på plats, men hanteringen inom högskolan av resultatet av den interna utredning som gjordes har inte i alla delar följt dessa. Den utredningen borde även tidigare än vad som skedde ha lyfts till någon utanför det ämne det rörde. Frågan om huruvida kränkningar har förekommit omfattas inte av utredningen utan har utretts separat.
- Kunskapen om högskolans olika rutiner samt de olika kanaler och möjligheter till stöd som finns inom högskolan behöver kommuniceras än tydligare.

## FÖRSTA DELEN - INLEDNING

### 1. Uppdragets innehåll och genomförande samt rapportens struktur och innehåll

I detta avsnitt beskrivs uppdragets innehåll och avgränsningar mot andra utredningar. Vidare beskrivs hur utredningen har genomförts samt denna rapportens struktur och innehåll.

#### 1.1 Uppdragets innehåll

Styrelsen i Södertörns Högskola (högskolan) har den 6 juli 2018 uppdragit åt Advokat Biörn Riese, Jurie Advokat Aktiebolag (JURIE), att utföra en oberoende extern granskning i anledning av hanteringen inom högskolan av händelser kopplade till kulturklubben Forum i anslutning till den artikel som var införd i Dagens Nyheter den 21 november 2017.

Syftet med granskningen är att konstatera om högskolan borde gjort något ytterligare samt att identifiera åtgärder för att förbättra och förhindra att liknande händelser upprepas i framtiden. I uppdraget ingår inte att utreda eller analysera omständigheter som är eller som varit föremål för utredning av polis och åklagare eller i andra utredningar.

#### 1.2 Avgränsning mot andra utredningar initierade av högskolan

Parallellt med denna utredning har ytterligare utredningar initierats av högskolan i anledning av uppgifter om vad som förevarit inom högskolan. I juli 2018 fick Avonova Hälsa AB (Avonova) ett uppdrag att utreda om det skett kränkande särbehandling på grund av kön med utgångspunkt från Arbetsmiljöverkets föreskrift<sup>1</sup> och om arbetsgivaren uppfyllt sitt ansvar att beakta medarbetarens organisatoriska och psykosociala arbetsmiljö samt att föreslå åtgärder rekommendationer om eventuella behov av vidare uppföljning eller ytterligare insatser i det aktuella ärendet, men också förslag på eventuella förebyggande insatser framöver.

Härutöver har Avonova engagerats för att utgöra stöd i arbetet med att skapa en god arbetsmiljö inom ämnet inom högskolan i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö<sup>2</sup> och föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>3</sup> Högskolans ledning har uppgett att avsikten är att utifrån slutsatserna i de olika utredningar som gjorts med externt stöd implementera sådana förändringar som kan erfordras.

#### 1.3 Utredningens genomförande

Rapportens faktadel bygger framförallt på information som framkommit genom intervjuer och genomgång av skriftlig dokumentation samt uppgifter i media. All information som framkommit under utredningen har behandlats i rapporten om den bedömts vara av något intresse för de frågor som ska utredas.

Inom ramen för utredningen har ett drygt 30-tal personer med olika koppling till högskolan intervjuats. Kontaktuppgifter för flertalet av dessa personer har tagits fram via högskolan efter begäran från utredningen. I samband med att uppdraget erhöles lades även ut en information om att kontakt kunde tas direkt med utredaren för att lämna information. Inledningsvis

---

<sup>1</sup> AFS 2015:4

<sup>2</sup> ibid.

<sup>3</sup> AFS 2001:1

riktades denna information till anställda vid högskolan. Senare under augusti lades informationen även ut till studenter som har koppling till den berörda institutionen. Informationen till studenterna om möjligheten att höra av sig anonymt till utredningen upprepades och förtydligades även i slutet av oktober. Några av de intervjuer som har ägt rum har initierats av den intervjuade personen genom direktkontakt med utredningen till följd av den utlagda informationen. Den absoluta merparten av de intervjuade har varit nuvarande eller tidigare anställda vid högskolan; en del har varit studenter.

Intervjuerna har varit av varierande omfattning. Flertalet av intervjuerna har ägt rum vid personliga möten. I några få fall har intervjuer skett per telefon. Vissa personer har intervjuats vid flera tillfällen. En medverkan från de involverade personerna i en utredning av det förevarande slaget bygger med nödvändighet på frivillighet. Utan undantag har de personer som utredningen kontaktat accepterat att bli intervjuade och lämnat information. Uppgifterna har använts som underlag för att förstå och beskriva det skeende som redovisas i rapporten. De få namn som förekommer i rapporten har redan tidigare varit offentliggjorda genom media.

I samband med utredningen har även skriftligt underlag gått igenom. Det har främst bestått i aktuella policyer och rutiner<sup>4</sup>, internt beslutsunderlag samt viss mailkommunikation som erhållits från intervjuade personer.<sup>5</sup> Uppgifter i media har nyttjats som bakgrundsinformation och för att ge en bild av extern påverkan på berörda personer inom högskolan samt Forums historiska och senare position och rykte.

Denna rapport är ställd till styrelsen för högskolan. Advokat Biörn Riese och JURIE ansvarar inte gentemot annan än högskolan för innehållet i denna rapport eller för annan användning av rapporten än i samband med det aktuella uppdraget. De allmänna villkoren för JURIEs tjänster finns tillgängliga på JURIEs hemsida [www.jurie.se](http://www.jurie.se)

Rapporten överlämnas baserad på den information som nu finns tillgänglig. I ett utredningsuppdrag av detta slag kan det inte uteslutas att ytterligare information kan vara intressant och ge upphov till ytterligare överväganden. En avvägning av intresset att kunna lämna denna rapport inom en rimligt kort tid mot en möjlighet att eventuellt kunna erhålla ytterligare information i närtid, har utmynnat i att arbetet nu bör avslutas i enlighet med plan.

Slutsatserna i rapporten kommuniceras i samband med avlämnandet av denna rapport till styrelsen för högskolan. Genom avlämnandet av rapporten är utredningsuppdraget härmed slutfört.

#### **1.4 Rapportens struktur och innehåll**

Rapporten är utöver denna första inledande del, indelad i tre huvuddelar. I den andra delen – Föreliggande Information – som omfattar avsnitt 2 och 3 beskrivs, utifrån den information

---

<sup>4</sup> Se vidare avsnitt 2 nedan

<sup>5</sup> Utredningen har noterat att en relativt omfattande mailtrafik har lämnats ut till media efter begäran och prövning från högskolans sida utifrån bestämmelserna i Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Några kopior på vad som har lämnats ut uppges dock inte finnas kvar på högskolan. Då mail enligt högskolans rutiner gallras konstant, har mailen som sådana enligt uppgift inte heller längre funnits tillgängliga på högskolan för granskning under utredningen.

som inhämtats under utredningen, de bakomliggande omständigheterna och händelserna inom Svenska Akademien och Forum, de inblandade personerna samt den uppfattning om händelseförloppet inom högskolan som utredningen uppfattat baserat på den föreliggande informationen. I en tredje del – Tillämpliga Regler – som omfattar avsnitt 4 – beskrivs aktuella regelsystem och högskolans policys och rutiner. Vidare beskrivs högskolans MeToo-arbete samt de regler som gäller för forskarutbildning och praktikplatser, bisysslor och jäv. Avsnittet avslutas med en övergripande beskrivning av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen. Den fjärde och avslutande delen – Analys, slutsatser och rekommendationer – omfattar avsnitt 5 och 6. I avsnitt 5 analyseras först den föreliggande informationen vilket utmynnar i utredningens slutsatser. I avsnitt 6 ges sedan de rekommendationer som utredningen utmynnat i.

## ANDRA DELEN - FÖRELIGGANDE INFORMATION

### 2. Inledning och bakgrund

I detta avsnitt beskrivs Södertörns högskola, dess organisation och dess verksamhet. Vidare ges en övergripande beskrivning av Jean-Claude Arnault och Forum, Nutidsplats för kultur.

#### 2.1 Södertörns högskola

En högskola är en självständig myndighet som bestämmer vilka utbildningar den vill ge och hur de ska läggas upp. Verksamheten vid universitet och högskolor bygger på tre huvuduppgifter; att bedriva utbildning, att bedriva forskning och att samverka med det omgivande samhället. Universitet och högskolor ska även verka för att forskningsresultaten kommer till nytta.<sup>6</sup>

Högskolan är ett lärosäte i Stockholm som "utbildar, forskar och samverkar för en hållbar samhällsutveckling"<sup>7</sup>. Högskolan, som har cirka 870 anställda och ca 11 500 studenter, erbjuder cirka 70 program och 230 kurser. Utbildning och forskning bedrivs inom humaniora, samhällsvetenskap, teknik och naturvetenskap. Högskolan erbjuder också polisutbildning och lärarutbildning med interkulturell profil. Mycket av forskningen handlar om frågor som rör Östersjö- och Östeuropaområdet.

#### 2.2 Högskolans organisation

Högskolan är organiserad<sup>8</sup> utifrån fyra institutioner med ansvar för utbildning och forskning. Högskolestyrelsen är högsta beslutande organ där också högskolans rektor ingår. Högskolan har en fakultetsnämnd med övergripande ansvar för kvalitet och ett bibliotek organiserat direkt under rektor. Den gemensamma förvaltningen leds av en förvaltningschef och bistår i huvudsak med administrativt stöd åt den övriga organisationen. Ledningen består av rektor som är myndighetens chef med ansvar för den direkta verksamheten och driften av högskolan, prorektor, vicerektor för utbildning, vicerektor för forskning, fakultetsnämndens ordförande samt förvaltningschefen.

<sup>6</sup> <http://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/universitet-och-hogskolor.html>. Hämtad i september 2018

<sup>7</sup> Om Södertörns högskola [https://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&site=om\\_sodertorn](https://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&site=om_sodertorn). Hämtad i september 2018

<sup>8</sup> Om Södertörns högskola [https://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&site=om\\_sodertorn](https://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&site=om_sodertorn). Hämtad i september 2018

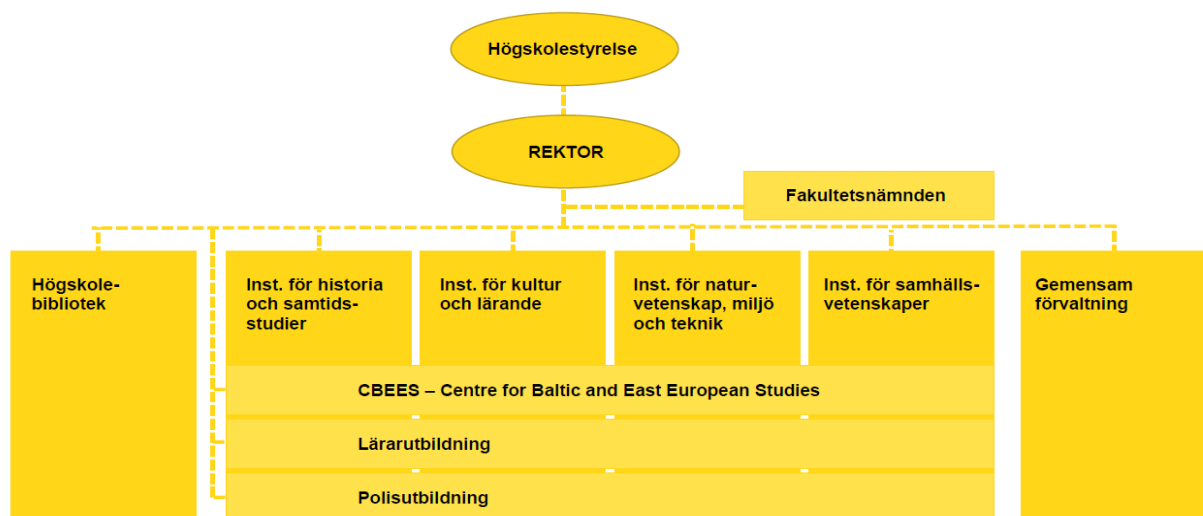
Fakultetsnämnden har bland annat i uppgift att granska och upprätthålla kvaliteten i utbildningen samt planera och samordna grundutbildningen. Utöver två högskolegemensamma utbildningar, Lärarutbildningen och Polisutbildningen, har högskolan fyra institutioner, nämligen

- Institutionen för historia och samtidsstudier
- Institutionen för kultur och lärande
- Institutionen för samhällsvetenskaper
- Institutionen för naturvetenskap, miljö och teknik

Högskolans institutioner ansvarar för att genomföra utbildning och forskning. Institutionerna har ansvar för all verksamhet inklusive personal, studenter, ekonomi, lokaler och arbetsmiljö. Till institutionerna hör ämnen samt utbildningsprogram och centrumbildningar. Varje institution leds av en prefekt, som är chef samt vetenskaplig och pedagogisk ledare för institutionen. Prefekten rapporterar till rektor. För varje ämne finns även en avdelningsföreståndare vars uppdrag framförallt är att hantera de administrativa frågor som uppkommer i den löpande verksamheten inom en institution. Avdelningsföreståndaren rapporterar till prefekten. Uppdraget som prefekt och avdelningsföreståndare cirkulerar normalt i treårscykler, med möjlighet till förlängning.

På högskolan finns en krisledningsgrupp avsedd att kopplas in vid en allvarig eller extraordinär händelse. Gruppen består primärt av rektor, rektors sekreterare, förvaltningschefen, chefen för kommunikationsavdelningen, chefen för personalavdelningen och säkerhetschefen. Andra funktioner kan sedan adjungeras till krisledningen efter bedömning. Den gemensamma förvaltningen består av avdelningar med ansvar för högskoleövergripande frågor. Dessa är Campus- och IT-avdelningen, Enheten för strategisk ekonomisk analys, Ekonomiavdelningen, Kommunikationsavdelningen, Personalavdelningen och Studentavdelningen. Chef för den gemensamma förvaltningen är förvaltningschefen. Varje förvaltningsavdelning leds av en avdelningschef.

Schematiskt kan högskolans organisation beskrivas på följande sätt.<sup>9</sup>



<sup>9</sup> ibid.



De händelser som är föremål för denna utredning har huvudsaklig koppling till ett ämne och viss koppling till ett annat. Båda ingår i samma institution.

Inom institutionen arbetar lärare och forskare i stor utsträckning över ämnesgränserna. Dessutom kan alla studenter på högskolan få hjälp från Studieverkstan, oavsett institution. Där arbetar personal från ämnena svenska, retorik och engelska. Institutionen leds av en prefekt och dennes ställföreträdare, en proprefekt. På institutionen finns flera avdelningsföreståndare med koppling till en eller flera av de ämnen som institutionen omfattar. Därtill finns det resurser i form av institutionssekreterare, personalhandläggare och administratörer. För varje ämne finns det sedan ämnessamordnare, lärare och forskare.

Högskolan har sedan år 2010 examensrättigheter för forskarutbildning inom fem områden: Historiska studier, Kritisk kulturteori, Miljövetenskapliga studier, Politik, ekonomi och samhällets organisering samt Utbildningsvetenskapliga studier. Forskarutbildningen vid Södertörns högskola styrs dels av högskolelagen<sup>10</sup> (HL) och högskoleförordningen<sup>11</sup> (HF), dels av interna styrdokument. De viktigaste interna styrdokumenterna för forskarutbildningen är enligt högskolan<sup>12</sup>

- Lokal examensordning för Södertörns högskola
- Antagningsordning för utbildning på forskarnivå vid Södertörns högskola
- Föreskrifter för forskarutbildning vid Södertörns högskola

### 2.3 Högskolans verksamhet

Verksamheten vid högskolan bedrivs utifrån ett av högskolestyrelsen fastlagt strategidokument "Vision, ethos, mål och strategier för Södertörns högskola" som gäller för perioden 2015-2019.<sup>13</sup> Ett rektorsbeslut togs i mars 2015 om högskolans ethos samt vilka strategier som ska få högskolan att nå de uppsatta målen. Av strategidokumentet framgår bland annat att högskolans "Tre M, Mångvetenskaplighet, Mångkulturalitet och Medborgerlig bildning, fortsatt ska genomsyra alla delar av verksamheten." Vidare anges övergripande mål för forskning, utbildning och samverkan. Såvitt avser samverkan anges bland annat följande. "Samverkan ses alltmer som en kvalitetsaspekt och en viktig del av forskningens och utbildningens roll i samhället. I samverkan ingår såväl ett brett perspektiv där samproduktion, ömsesidig nytta och relevans är naturliga delar, som en kritisk granskning och problematisering. På Södertörns högskola samverkar redan skilda delar av högskolans verksamhet framgångsrikt. Det behövs emellertid en medveten strategi för hur samverkan kan byggas ut, synliggöras och underlättas. Vägen in till Södertörns högskola måste bli tydlig för omvärlden."<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Högskolelagen (1992:1434)

<sup>11</sup> Högskoleförordningen (1993:100)

<sup>12</sup>[http://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=policydokument\\_och\\_handbok\\_1303914308670](http://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=policydokument_och_handbok_1303914308670)  
Hämtad i september 2018

<sup>13</sup>[http://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/om\\_sodertorn\\_1446467892220\\_sh\\_vision\\_ethos\\_mal\\_strategier\\_2015\\_2019\\_pdf/\\$File/sh\\_vision\\_ethos\\_mal\\_strategier\\_2015\\_2019.pdf](http://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/om_sodertorn_1446467892220_sh_vision_ethos_mal_strategier_2015_2019_pdf/$File/sh_vision_ethos_mal_strategier_2015_2019.pdf). Hämtad i september 2017. Arbetet med strategidokumentet för 2020 och framåt har inletts under hösten 2018.

<sup>14</sup> ibid. s.7

Högskolors och universitets fastlagda uppgift att utöver att ägna sig åt forskning och utbildning även dela med sig av kunskap genom uppsökande och utåtriktad verksamhet brukar benämnas "den tredje uppgiften". Den tredje uppgiften framgår av HL<sup>15</sup> som anger att "det i högskolornas uppgift ska ingå att samverka med det omgivande samhället och informera om sin verksamhet samt verka för att forskningsresultat tillkomna vid högskolan kommer till nytta." Motsvarande skrivningar fanns även i tidigare versioner av lagen.

#### 2.4 Svenska Akademien och Jean-Claude Arnault

Den 21 november 2018 framträdde 18 kvinnor i Dagens Nyheter och berättade om hur de utsatts för sexuella trakasserier och övergrepp av Jean-Claude Arnault som i media då kom att kallas för "Kulturprofilen". Efter artikeln i Dagens Nyheter gjordes flera polisanmälningar mot denna person vilket ledde till att en förundersökning inleddes. I mars 2018 meddelade åklagaren att hon beslutat att lägga ned vissa delar av förundersökningen för att gå vidare med andra. Den 12 juni 2018 åtalades Jean-Claude Arnault för två fall av våldtäkt under år 2011 i Stockholm. Målsägande är en kvinna som är doktorand vid Södertörns högskola och som är en av de 18 kvinnor som vittnade i Dagens Nyheter's artikel i november 2017. Rättegången mot Jean-Claude Arnault, som hela tiden nekat till brott, inleddes den 18 september 2018 vid Stockholms tingsrätt. Dom avkunnades den 1 oktober varvid Jean-Claude Arnault dömdes till två års fängelse och att utge skadestånd till målsäganden. Jean-Claude Arnault har överklagat domen. Förhandlingar i hovrätten ägde rum under november 2018. Hovrättens dom avkunnas den 3 december 2018.

Jean-Claude Arnault hade sedan 1989 drivit verksamhet vid Forum Nutidsplats för kultur (Forum) med nära koppling till Svenska Akademien där hans hustru är ledamot. Den 23 november 2018 meddelade Svenska Akademien att man "enhälligt fattat beslutet att med omedelbar verkan avbryta all kontakt och all vidare finansiering av all verksamhet som drivs av den person som i medierna går under beteckningen Kulturprofilen"<sup>16</sup> till följd av de uppgifter som framkommit i Dagens Nyheter's artikel. Denna åtgärd motiverades av dels Dagens Nyheter's granskning och dels av att det "under sammanträdet framkommit att ledamöter, ledamöters döttrar, ledamöters hustrur och personal vid Akademiens kansli utsatts för oönskad intimitet eller opassande behandling av vederbörande".<sup>17</sup>

I anslutning till detta gav Svenska Akademien en advokatbyrå i uppdrag att "genomlys Svenska Akademiens tidigare samröre med denne man och särskilt granska om denne har haft något inflytande, direkt eller indirekt, på Akademiens utdelning av priser, stipendier och finansiering av annat slag, samt även utröna om han påverkat Akademiens arbete i övrigt."<sup>18</sup> Enligt uppgifter i media utvisade advokatbyråutredningen sedermera bland annat att sekretessregler brutits. Den innehöll även en rekommendation att polisanmäla verksamheten vid Forum för ekonomisk brottslighet. När utredningen redovisades för Svenska Akademiens ledamöter, skedde en omröstning om uteslutning av ledamoten Katarina Frostenson och en intern konflikt inom Akademien följde. Senare under våren överlämnades

---

<sup>15</sup> 1 kap. 2 § högskolelagen (1992:1434)

<sup>16</sup> Svenska Akademien 23 november 2017: Pressmeddelande från Svenska Akademien. Hämtad i september 2018

<sup>17</sup> ibid.

<sup>18</sup> ibid.

advokatbyråutredningen till åklagare som utöver den tidigare nämnda förundersökningen även inledde en förundersökning om ekonomisk brottslighet vid Forum. Vad som förevarit ledde under våren 2018 till att flera ledamöter under uppmärksammade former lämnade sina stolar i Svenska Akademien.<sup>19</sup>

Den 14 april 2018 publicerade Göteborgs-Posten ett upprop från över 200 svenska författare mot vad de beskrev som "sexism, jäv och maktmissbruk inom Svenska Akademien" vari de samtidigt uttryckte sitt stöd för den ständiga sekreteraren.<sup>20</sup> Två dagar senare, den 16 april 2018, anklagade ett hundratal forskare, varav ett par från Södertörns högskola, i ett upprop i Dagens Nyheter Svenska Akademien för att inte kunna driva institutionen på "ett värdigt och adekvat sätt" och anförde vidare att "(m)an har uttryckligen nonchalerat vittnesbörd från de kvinnor som berättat om vad de utsatts för, och odlat en tystnadskultur som uppvisar alla tecken på nepotism, jäv och vänskapskorruption."<sup>21</sup> Kort därefter lämnade ytterligare två ledamöter Svenska Akademien.

## 2.5 Forum

Jean Claude Arnault startade verksamheten vid Forum 1989 och drev den, såvitt framkommit, genom ett handelsbolag, tillsammans med sin hustru. Verksamheten finansierades till största delen, enligt uppgifter i media, genom kulturstöd och bidrag; till viss del från Svenska Akademien. Det fanns även möjlighet för intresserade att stödja verksamheten ekonomiskt genom medlemskap. Verksamheten uppfattades som mycket framgångsrik och beskrevs på Forums hemsida som en alldeles unik plats för kulturmöten i Sverige där de främsta bland svenska och internationella kulturpersonligheter sedan starten 1989 fått möjligheten att skapa i en atmosfär tacksamt avlägsen från de större institutionerna. "I en intim och särpräglad miljö uppträder flera av landets mest intressanta konstnärer, musiker, författare, filosofer, forskare, dansare och skådespelare i unikt skapade evenemang".<sup>22</sup>

På Forum arrangerades utställningar och framträdanden. Av programförklaringen i samband med att en jubileumsbok med över 80 medverkande skribenter och konstnärer, däribland ett antal ledamöter från Svenska Akademien och flera professorer och medarbetare från högskolan, som gavs ut 2007 framhålls att på Forum framträder "både unga och etablerade författare och litteraturvetare, musiker, skådespelare, dansare och filosofer i innovativa temaföreställningar under konstnärlig ledning av Jean-Claude Arnault."<sup>23</sup> Forums ledning beskrevs på Forums hemsida vid den tiden innefatta den professor vid högskolan som var doktorandens handledare (professorn).

---

<sup>19</sup> Se t.ex. <https://www.svt.se/kultur/bok/dag-for-dag-detta-ledde-fram-till-sara-danius-avgang-fran-svenska-akademien>. Hämtad i september 2018

<sup>20</sup> <http://www.gp.se/kultur/kultur/upprop-mot-sexismen-i-svenska-akademien-1.5611491>. Hämtad i september 2018

<sup>21</sup> <https://www.dn.se/kultur-noje/forskare-i-upprop-svenska-akademien-saknar-legitimitet/>. Hämtad i september 2018

<sup>22</sup> Forums (nedlagda) webbplats (arkiverad version från november 2017 på Internet Archive). Hämtad i september 2018

<sup>23</sup> Källarhändelser: Forum – nutidsplats för kultur, Anna Bengtsson. 2007

### 3. Hanteringen inom högskolan

I detta avsnitt beskrivs högskolans styrningsmodell samt vissa regler kring studenter och studentinflytande vid högskolan. Vidare beskrivs högskolans närmare koppling till Jean-Claude Arnault och relation till Forum samt omfattningen av den praktikverksamhet vid högskolan som haft koppling till Forum. Avsnittet avslutas med en beskrivning av hur högskolan har hanterat de frågor som uppstått med koppling till Forum.

#### 3.1 Högskolans styrningsmodell

Den nuvarande organisationen av högskolans verksamhet som har beskrivits i avsnitt 2 ovan tillkom år 2012/2013. Ett syfte med den nya organisationsstrukturen uppges ha varit att förändra styrningsmodellen och göra den mindre hierarkisk. Detta innebar att en del beslutande flyttades längre ned i organisationen; bland annat infördes rollen som avdelningsföreståndare. Avdelningsföreståndarens uppdrag är framförallt att hantera de administrativa frågor som uppkommer i den löpande verksamheten inom en institution. I formell mening är avdelningsföreståndaren chef över samtliga personer inom ett ämne. Samma person kan vara avdelningsföreståndare för flera ämnen. Avdelningsföreståndarens chef är prefekten som i sin tur rapporterar till högskolans rektor och, i rektors utbyte, prorektorn.

#### 3.2 Studenter

Vid högskolan finns cirka 11 500 studenter. Enligt HL<sup>24</sup> har studenter rätt att påverka sin utbildning. Högskolan ska arbeta för att studenterna är delaktiga i arbetet med att vidareutveckla utbildningen. Studenter har rätt att vara representerade när beredning sker eller när beslut fattas i frågor som är av betydelse för utbildningen eller studenternas situation. Studentkåren ska enligt HL bevaka och medverka i utvecklingen av utbildningen och förutsättningarna för studier vid högskolan och utser studentrepresentanter på högskolan. I dokumentet "Rättigheter och Skyldigheter- regelverk för studier på grundnivå och avancerad nivå vid Södertörns högskola"<sup>25</sup> och i studentkårsförordningen<sup>26</sup> finns det bestämmelser om hur sådana ledamöter i styrelsen som studenterna enligt HL<sup>27</sup> har rätt att utse, ska utses. I studentkårsförordningen finns det också bestämmelser om hur de ska utses som enligt HL ska representera studenterna när beslut fattas eller beredning sker som har betydelse för utbildningen eller studenternas situation.<sup>28</sup>

#### 3.3 Högskolans koppling till Jean- Claude Arnault

Flera av de intervjuade har pekat på den historiskt långa yrkesmässiga och sociala relation som flera professorer och andra inom ämnet vid högskolan haft med Jean-Claude Arnault och vissa ledamöter i Svenska Akademien. Den går tillbaka från tidigt 90-tal men omfattar även kontakter med andra personer inom Svenska Akademien samt tidigare deltagande vid evenemang på Forum.

---

<sup>24</sup> 4 kap 9 § Högskolelagen

<sup>25</sup> [http://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/studieinformation\\_1346310278324\\_rattigheter\\_och\\_skyldigheter\\_pdf/\\$File/R%C3%A4ttigheter%20och%20skyldigheter.pdf](http://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/studieinformation_1346310278324_rattigheter_och_skyldigheter_pdf/$File/R%C3%A4ttigheter%20och%20skyldigheter.pdf). Hämtad i september 2018

<sup>26</sup> Studentkårsförordningen (2009:769)

<sup>27</sup> 2 kap. 4 § Högskolelagen

<sup>28</sup> 2 kap. 7 § Högskolelagen

Av flera intervjuer framkommer att Jean-Claude Arnault uppfattades vara respekterad på institutionen och att det "talades gott om honom" där. Samtidigt hade flera liksom, enligt media, numera en rad personer,<sup>29</sup> kännedom om Jean-Claude Arnaults rykte. Förutom de som framträdde i artikeln i Dagens nyheter den 23 november 2017, har numera ett betydande antal andra personer framträtt i media och uttryckt att många "visste hur Jean-Claude Arnault betedde sig", men att man uppfattade eller - som en del menar - valde att se hans beteende som oförargligt.<sup>30</sup> Flera av de personer som intervjuats för denna utredning har också vidgått att de under åren noterat tecken på samma sak, men menat att de inte bedömt det som allvarliga kränkningar och framförallt inte som brottsliga handlingar utan, som det kom att uttryckas av Svenska Akademien och sedermera i högskolans eget pressmeddelande i december 2017, en "önskad intimitet". Samtidigt har ett antal intervjuade personer, däribland professorn, varit tydliga med att sådana grava överträdelser som numera kommit i dagen, varit okända för dem och inte skulle ha accepterats oavsett om de slutligen skulle anses vara brottsliga eller inte.

### 3.4 Högskolans relation till Forum

Ämnets relation till Forum har utvecklats under lång tid. Den har framhållits av högskolan och samtliga intervjuade som en naturlig och, enligt i stort sett alla intervjuade, väsentlig del av den s.k. tredje uppgiften; dvs. att samverka med samhället. Någon av de som intervjuats och som inte deltog vid utformningen av högskolans pressmeddelande har dock menat att eftersom, precis som det angavs i pressmeddelandet<sup>31</sup>, engagemanget skedde på fritiden och det inte fanns en tillräcklig stark koppling till forskningen så kan det ifrågasättas om det ingått i den tredje uppgiften. Några av de intervjuade har även uppgett att deras egna barn har arbetat vid tillställningar på Forum genom åren och då inte uppfattat eller rapporterat om några kränkningar av det slag som nu kommit dagen.

Av högskolans hemsida har framgått att ämnet samarbetar i olika former med flera av landets institutioner däribland uttryckligen Forum och att flera av lärarna är aktiva i kulturdebatten som skribenter och recensenter i dagspress och tidskrifter.

Under utredningen har framkommit att sammantaget ett drygt tiotal personer med koppling till högskolan på olika sätt över tiden varit engagerade i Forum genom att närvara och i olika grad medverka på Forums scen. Professorn var tillsammans med en kollega djupare engagerad i själva utformningen av en del av programmen. Ett betydande antal av de intervjuade har uppgett att de väl känt till högskolans engagemang vid Forum, men att de själva inte varit där. Rektor kände dock inte själv till engagemanget i Forum innan diskussionen kring högskolans pressmeddelande i december.

Flera av de intervjuade har påpekat att redan det förhållandet att det bland de kretsar som rör sig inom kulturlivet sedan länge var väl känt att flera vid högskolan var personligen engagerade, att sammantaget ett drygt tiotal välkända representanter för högskolan uppfattades ha löpande kontakter med Forums verksamhet och att detta marknadsfördes på

---

<sup>29</sup> Se t.ex. SvD 2018-09-22 <https://www.svd.se/hogskola-dras-in-i-arnault-affar-osund-syn-pa-unga>. Hämtad i september 2018

<sup>30</sup> Se t.ex. <https://www.svd.se/sa-var-arnaults-klubb--de-som-var-dar-berattar>

<sup>31</sup> Se vidare avsnitt 3.5 nedan

högskolans och Forums hemsidor, medförde att högskolans pressmeddelande den 13 december där det uppgavs att den medverkan och bidrag till att utforma Forums aktiviteter som dessa haft, "skett på medarbetarnas fritid och (har) inte varit ett formaliserat samarbete med högskolan"<sup>32</sup> framstod som märklig och ett försök till avståndstagande. Detta gällde oaktat att de då inte kände till den polisanmälan och efterföljande åtal där en doktorand vid högskolan är målsägande.

Vidare har flera av de intervjuade påpekat att den översiktliga granskning som måste utgjort underlag för pressmeddelandet rimligen inte kunnat ge stöd för ett uttalande att det "(u)nder granskningen inte (har) framkommit något som visar på att kränkningar förekommit mot medarbetare eller praktikant" även om det samtidigt angavs att "(m)edarbetare på högskolan har dock vid några tillfällen noterat det som Svenska Akademien betecknat som "oönskad intimitet" från Forums föreståndare".<sup>33</sup>

Högskolans relation till Forum var inte formaliserad utan baserades helt på de personliga relationer som fanns mellan framförallt professorn men även andra på högskolan och Jean-Claude Arnault. Såvitt framkommit i utredningen har det inte funnits något avtal eller några ekonomiska transaktioner mellan Forum och högskolan utöver det avtal om praktikplats som behandlas nedan. Högskolans bidrag har varit att olika personer varit engagerade i verksamheten och medverkat vid sammankomster på Forum. De personer med koppling till högskolan som framträtt på Forum uppges ha arvoderats på samma sätt som övriga, dvs. med ett blygsamt belopp inom de ramar som av såväl Forum som de medverkande uppfattats vara skattemässigt tillåtna. Forums ekonomi är förnärvarande föremål för särskild utredning av polis och åklagare<sup>34</sup> varför denna aspekt inte vidare utretts inom ramen för denna utredning.

### 3.5 Praktikanter

I olika sammanhang har det förekommit uppgifter om att det skulle funnits praktikanter från högskolan vid Forum. Frågor har då rests om dessa utsatts för kränkningar och vilket ansvar som åvilar högskolan när studenter är utanför högskolan på praktik. Praktiktjänstgöring ingår i vissa kurser bland annat i ett närliggande ämne, men inte i det ämnet där professorn är verksam.

Utredningen har funnit att en student från ett närliggande ämne på högskolan under två månader 2015 praktiserade på Forum. Praktikplatsen erhöles genom att studenten själv svarade på en annons från Forum som var upplagd på högskolans kurswebb efter initiativ av Jean-Claude Arnault. Villkoren för praktikplatsen reglerades sedan i ett standardiserat avtal mellan högskolan och Forum. Erfarenheterna från praktiktjänstgöringen avrapporterades i efterhand skriftligen av praktikanten till högskolan enligt högskolans rutiner. Utredningen har

---

<sup>32</sup> [http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns\\_hogskola/pressreleases/angaaende-praktikplatser-och-soedertoerns-hoegskolas-medarbetares-medverkan-paa-forum-2328888](http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns_hogskola/pressreleases/angaaende-praktikplatser-och-soedertoerns-hoegskolas-medarbetares-medverkan-paa-forum-2328888) Hämtad i september 2018

<sup>33</sup> Angående praktikplatser och Södertörns högskolas medarbetares medverkan på Forum; pressmeddelande 2017-12-13, [http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns\\_hogskola/pressreleases/angaaende-praktikplatser-och-soedertoerns-hoegskolas-medarbetares-medverkan-paa-forum-2328888](http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns_hogskola/pressreleases/angaaende-praktikplatser-och-soedertoerns-hoegskolas-medarbetares-medverkan-paa-forum-2328888) . Hämtad i september 2018

<sup>34</sup> <https://www.svd.se/snart-kommer-besked-om-nytt-atal-mer-som-utreds> . Hämtad i oktober 2018

tagit del av avrapporteringen och inget anmärkningsvärt framkommer av denna.<sup>35</sup> Högskolans regler om praktikplatser har under 2018 varit föremål för en översyn.<sup>36</sup>

### 3.6 Högskolans hantering av frågor med koppling till Forum

Utifrån utredningen kan de händelser under slutet av 2017 och första halvåret 2018 som är av betydelse för utredningen i allt väsentligt sammanfattas enligt vad som anges nedan i detta avsnitt. Avsikten är att ge en övergripande beskrivning. Då de uppgifter som samtidigt förekom i media om Svenska Akademien, Jean-Claude Arnault och Forum var allmänt kända, rörde stor uppmärksamhet och naturligen följdes av de berörda personerna på högskolan, nämns även dessa i stora drag för att sätta hela det interna förloppet i dess sammanhang. Vid intervjuerna har framkommit att, parallellt med det händelseförlopp som beskrivs nedan, de bakomliggande händelserna under våren diskuterades brett inte bara bland studenter och anställda på högskolan, utan även i olika forum som ämnesföreningen och doktorandföreningen liksom i sociala forum.

Efter artikeln i Dagens Nyheter den 23 november 2017<sup>3738</sup> ifrågasätts den tidigare så hyllade verksamheten i Forum i breda kretsar.<sup>39</sup> Den 26 november polisanmäler doktoranden Jean-Claude Arnault för de övergrepp under år 2011 utan direkt koppling till Forum som sedermera leder till åtal. Polisanmälan är då inledningsvis endast känd av några få personer; däribland professorn som fått informationen under tysthetslöfte. När han blev informerad uppmanade professorn doktoranden på hennes fråga att polisanmäla saken. Professorn, som sedan länge var bekant med Jean-Claude Arnault, visste inte dessförinnan att denne och doktoranden kände varandra. Doktoranden informerar samtidigt även professorn om att hon är en av de 18 då anonyma kvinnor som förekommer i artikeln i Dagens Nyheter. Professorn har uppgett att han hade en del kontakter med Jean-Claude Arnault omedelbart efter artikeln i Dagens Nyheter i november, men att dessa sedan upphörde direkt efter det att doktoranden informerat om vad som skett.

Artikeln i Dagens Nyheter leder till att media under början av december och framåt begär ut mejl samt ställer frågor till högskolan och enskilda medarbetare på ämnet, bland annat till professorn. Ett antal praktiska och formella frågor om utlämning av den mailtrafik som utgör allmänna handlingar uppstår samt utreds av registrator och andra. En del anställda vid högskolan verkar inte tidigare ha reflekterat över att även deras egen mejltrafik på högskolan kan bli offentlig. Det råder ett tag något olika uppfattningar kring regelsystemet för allmänna handlingar och vad högskolan har att lämna ut enligt offentlighets- och sekretesslagen<sup>40</sup>(OSL).

Efter att dessa frågor retts ut, lämnar högskolan så småningom ut ett betydande antal begärda handlingar till media, medan andra inte bedöms utgöra allmänna handlingar. Högskolans

---

<sup>35</sup> Vare sig högskolan eller utredningen har nu lyckats få kontakt med den person som praktiserat på Forum under 2015

<sup>36</sup> Se vidare avsnitt 4.5

<sup>37</sup> <https://www.dn.se/webb-tv/klipp/kultur/18-kvinnor-vittnar-om-overgrepp-av-kulturprofilen/> Hämtad i september 2018

<sup>38</sup> Artikeln publicerades på nätet någon dag tidigare

<sup>39</sup> Se t.ex. <https://www.dn.se/arkiv/kultur/bjorn-wiman-den-kommande-tiden-kommer-att-stalla-stora-krav-pa-akademiens-ledarskap/> Hämtad i september 2018

<sup>40</sup> 2009:400

beslut om vad som utgör allmän handling överklagas av en av de som begärt ut handlingar. Kammarrätten i Stockholm fastställer sedermera<sup>41</sup>, med ett mindre undantag, högskolans bedömning av vad som utgör sådan allmän handling som ska lämnas ut. Några kopior på det som lämnas ut sparas inte av högskolan. Högskolan meddelar också underhand media att högskolan inte känner till att den enda praktikant som man konstaterat varit på Forum skulle ha utsatts för några kränkningar.

Professorn ger uttryck för att Dagens Nyheters artikel i november utgör ett angrepp mot Svenska Akademien och högskolan. Den 8 december rapporterar Dagens Nyheter att sammanlagt åtta kvinnor polisanmält Jean-Claude Arnault för fyra våldtäkter, ofredanden och förtal.<sup>42</sup> Den 11 december beslutar rektor i samråd med kommunikationschefen, prefekten och professorn att skicka ut ett pressmeddelande om högskolans koppling till Forum. Professorn, som initierat att ett uttalande borde göras från högskolans sida och även deltar i utformningen av detta, bland annat genom att föreslå en text, har till utredningen uppgett att uttalandet i den slutliga versionen av pressmeddelandet att det "(u)nder granskningen inte framkommit något som visar på att kränkningar förekommit mot medarbetare eller praktikant" ursprungligen var tänkt att vara formulerad så att det framgick att det avsåg medarbetare vid verksamheten vid Forum, inte hela högskolan och att ingen då noterade denna oklarhet. Professorn har vidare uppgett att han när pressmeddelandet utarbetades gjorde bedömningen att han till följd av sitt tysthetslöfte var förhindrad att nämna sin vetskap om att doktoranden utanför högskolan och Forum hade utsatts för kränkningar av Jean Claude Arnault, att en polisanmälan skett samt att hon var en av de 18 kvinnorna i artikeln i Dagens Nyheter.

Den 13 december lägger högskolan ut sitt pressmeddelande<sup>43</sup> där det bland annat anges att "(u)nder granskningen har inte framkommit något som visar på att kränkningar förekommit mot medarbetare eller praktikant. Medarbetare på högskolan har dock vid några tillfällen noterat det som Svenska Akademien betecknat som "oönskad intimitet" från Forums föreståndare." Samtidigt försöker högskolan komma i kontakt med den praktikant som varit på Forum. Doktoranden, som får vetskap om pressmeddelandet efter det att det lagts ut, kontaktar då avdelningsföreståndaren på ämnet och informerar henne om att hon har utsatts för övergrepp av Jean-Claude Arnault. Avdelningsföreståndaren har uppgett att hon vid den tidpunkten fortfarande inte kände till att pressmeddelandet hade gått ut eller att professorn varit involverad vid tillkomsten. I anledning av de frågor som direkt uppkommit kring högskolans praktikplatser, initierar rektor kring årsskiftet en översyn av riktlinjer, avtal samt rutiner kring arbetsmiljö och trygghet på praktikplatser.<sup>44</sup>

Doktoranden har även kontakt med professorn och framför en önskan att ledningen ska informeras om att hon har polisanmält Jean-Claude Arnault. Doktoranden uppfattar att professorn under de följande kontakter de sedan har vill veta vilka som har kunskap om polisanmälan och på olika sätt ger uttryck för att det inte är bra att information om den

---

<sup>41</sup> Dom 2018-10-01 i mål 6095-18

<sup>42</sup> Artikeln publicerades något tidigare på Internet. <https://www.dn.se/kultur-noje/atta-polisanmalningar-mot-kulturprofilen/> Hämtad i september 2018.

<sup>43</sup> [http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns\\_hogskola/pressreleases/angaaende-praktikplatser-och-soedertoerns-hoegskolas-medarbetares-medverkan-paa-forum-2328888](http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns_hogskola/pressreleases/angaaende-praktikplatser-och-soedertoerns-hoegskolas-medarbetares-medverkan-paa-forum-2328888)

<sup>44</sup> Se avsnitt 4.5 nedan



kommer ut. Professorn har tillbakavisat detta. Professorns hustru, som också är verksam på högskolan, har även kontakter med en annan person på högskolan och doktoranden uppfattar från sina kontakter med professorn att syftet med ett samtal de två ska ha är att försäkra sig om att informationen om anmälan inte sprids. Enligt professorns hustru var dock skälet till samtalet som utgjorde ett led i deras normala kontakter ett annat och handlade inte om detta.

Samtalen mellan professorn och doktoranden utmynnar i att ett möte ska äga rum med ledningen inom ämnet, prefekten och avdelningsföreståndaren. Vid ett möte i den 18 december med professorn, prefekten och avdelningsföreståndaren informerar doktoranden sedan dem om sin polisanmälan. Det framkommer då att doktoranden tidigare, före pressmeddelandet, lämnat motsvarande information till professorn. Professorn menar att det skett under tysthetslöfte och att han därför inte kunnat säga något när pressmeddelandet tillskapades. Det konstateras vid mötet mot bakgrund av detta att informationen i pressmeddelandet är missvisande i vissa delar. Doktoranden, som anser att detta är allvarligt, menar att hon vid detta möte ber att det felaktiga pressmeddelandet ska tas bort. Avdelningsföreståndarens uppfattning är att det talades om pressmeddelandet vid mötet, men att frågan om att ändra det diskuterades först senare. Vid denna tidpunkt var det ännu inte heller känt för alla att professorn medverkat vid utformningen av pressmeddelandet.

Doktoranden upplever vid sina kontakter att det sedan under hela tiden finns en önskan inom högskolan att så få som möjligt ska få reda på att det gjorts en polisanmälan för att skydda högskolan och professorn. Andra menar att det fanns en önskan att inte sprida information för att värna om doktoranden. Som ett resultat av mötet initieras att doktoranden får stöd av företagshälsovården. Vid mötet bestäms även att rektor ska informeras vilket också sker samma dag av prefekten. Informationen till rektor innehåller att "en doktorand vid högskolan" är en av de 18 kvinnorna i uppropet i Dagens Nyheter och som även har gjort en polisanmälan. Några namn eller att denna information skulle ha varit känd redan när pressmeddelandet lades ut den 13 december, nämns dock inte för rektor. Doktoranden informeras sedan att det skett en kontakt med rektor.

Under december kontaktar professorn en annan av de kvinnor som framträtt i artikeln i Dagens Nyheter som han är bekant med. Det råder delade meningar dem emellan om vad som förekom vid det telefonsamtalet. Den aktuella kvinnan har i media uttryckt att hon uppfattade det som ett försök att manipulera henne och påverka hennes egen syn på de övergrepp som skett.<sup>45</sup> Professorn har uppgett till media<sup>46</sup> och till utredningen att syftet med samtalet var att för sin bekant förklara innehållet i vissa av hans mejl eftersom han, innan det hade retts ut vad det fanns en skyldighet att lämna ut, befارade att dessa privata mejl lösryckta kunde komma att lämnas ut från högskolan till följd av begäran från media.

Den 19 december träffar rektorn prefekten och kommunikationschefen igen och diskuterar saken. Rektor har sedan ingen ytterligare direktkontakt i frågan fram till månadskiftet mars/april. I slutet av januari och februari sker sedan flera möten mellan

---

<sup>45</sup> <https://www.expressen.se/nyheter/hon-anklagade-arnault-fick-samtal-av-hans-van-ville-tysta/> Hämtad i september 2018

<sup>46</sup> ibid.

avdelningsföreståndaren, prefekten och doktoranden. Doktoranden framför i sammanhanget också kritik av annat slag mot professorn i handledarrollen.<sup>47</sup>

Vid denna tidpunkt meddelar doktoranden även att hon vill byta handledare från professorn med hänvisning till de diskussioner som varit och eftersom denne är så nära bekant med Jean-Claude Arnault. Avdelningsföreståndaren anser också att ett handledarbyte ska ske och professorn har ingen invändning mot detta. Olika alternativ diskuteras och initiativ till ett byte tas. Doktoranden uppfattar fortfarande att det finns en underliggande uppmaning från de personer som hon talar med på högskolan att hon inte ska tala med andra om vad som skett. Senare under våren sker ett byte av handledare, då den tidigare bi-handledaren blir huvudhandledare och en ny person blir bi-handledare.<sup>48</sup> Några av de intervjuade menar att hanteringen av handledarbytet till stor del fick drivas av doktoranden själv och att den tog onödigt lång tid.

I början av mars inleder avdelningsföreståndaren en utredning efter kontakter med företagshälsovården och en begäran från doktoranden att utreda de kränkningar som hon anser sig vara utsatt för. Avdelningsföreståndaren, som får stöd av personalavdelningen och extern jurist, inhämtar för sin utredning information från doktoranden, professorn och andra. Flera möten äger rum mellan avdelningsföreståndaren, professorn och doktoranden under mars inom ramen för den utredningen.

Den 20 mars äger ett möte rum med prefekten, personalchefen, avdelningsföreståndaren samt kommunikationschefen och ytterligare en medarbetare vid kommunikationsavdelningen. Avdelningsföreståndaren informerar då om att en fortfarande inte namngiven eller ämneskopplad doktorand på högskolan är en av de som polisanmält Jean-Claude Arnault och att professorn känt till detta när pressmeddelandet skrevs i december.

Den 21 mars sker som ett led i avdelningsföreståndarens utredning ett möte med professorn där även prefekten är närvarande för att gå igenom vad som framkommit i hennes utredning. Professorn tillbakavisar de beskyllningar som finns och lämnar förklaringar. Doktoranden, som vid den här tiden har kontakt med fler personer inom högskolan, informerar under hand forskarutbildningshandläggaren om situationen och att polisanmälan har gjorts. Doktoranden framför även att hon inte vill att högskolan hänvisar till att hennes identitet behöver skyddas om frågor uppstår i media; hennes vilja till anonymitet ska inte sammanblandas med skydd av andra personer. Även om hon uppskattar avdelningsföreståndarens ambition att stötta henne så anser doktoranden att frågan bör hanteras av någon utanför institutionen och att institutionens agerande bör granskas likaså. Avdelningschefen framför detta vidare inom högskolan.

Den 23 mars hänvisar forskarutbildningshandläggaren doktoranden till ordföranden i styrgruppen för forskarutbildningen för stöd. Doktoranden har då även haft ett uppstartsmöte med sina nya handledare. Doktoranden berättar att hon har polisanmält Jean-Claude Arnault, att pressmeddelandet från december är felaktigt, att hon har meddelat avdelningsföreståndaren att hon vill att en utredning görs av hur institutionen hanterat ärendet och bemött henne av någon ansvarig utanför institutionen, eftersom hon upplever

---

<sup>47</sup> Den kritiken saknar koppling till utredningens fokus och berörs därför inte vidare.

<sup>48</sup> Utredningen noterar att även de nya handledarna hade medverkat på Forum

att hon utsatts för påtryckningar. Doktoranden upplever att det finns en tystnadskultur kring Jean-Claude Arnault som spritt sig till högskolan och att det främsta skälet till att hon som brottsoffer ombeds att hålla en låg profil i förhållande till medarbetare och media egentligen är för att skydda högskolan och professorn som medverkade vid utformningen av det missvisande pressmeddelandet i december.

Den 26 mars får rektor en uppdatering av personalchefen och sedan samma dag av avdelningsföreståndaren om vad som har framkommit och kopplingen mellan Forum, professorn och doktoranden samt närmare besked om vem doktoranden är. Den 27 mars har kommunikationsavdelningen ett möte med professorn för att utröna varför han inte informerade om polisanmälan i samband med att pressmeddelandet lades ut i december. Professorn menar att kontakterna mellan Jean-Claude Arnault och doktoranden skett utanför Forum och att han mottagit informationen från doktoranden under tysthetslöfte. Han var därför förhindrad att nämna detta. Doktoranden menar sedermera att inget hindrat att händelsen som sådan hade nämnts om hennes namn hade utelämnats; dessutom kunde hon ha tillfrågats om hon accepterade detta. Doktoranden uppfattar att professorn och högskolans andra representanter inte ville sprida information om vad som hänt. Andra intervjuade har framfört att de uppfattade att doktoranden själv fick driva saken framåt och att det därför framstår som att det fanns ett motstånd inom högskolan. Under mars samråder avdelningsföreståndaren flera gånger med extern jurist om slutsatserna i sin utredning.

Den 3 april har kommunikationsavdelningen och doktoranden kontakt för att diskutera högskolans kommunikation. Den 5 april möts rektor, personalchefen, ordföranden i styrgruppen för forskarutbildningen och avdelningsföreståndaren. Rektor övertar då ansvaret för att bedöma det som har framkommit och besluta vad som ska göras. På inrådan av extern jurist bestäms att rektor ska ha ett korrigerande samtal med professorn och sedan ha en kontakt med doktoranden. Den 6 april träffar rektor professorn för, vad som beskrivs som, ett korrigerande samtal där han redogör för den information som han har fått från avdelningsföreståndarens utredning och den information som fanns tillgänglig då pressmeddelandet i december formulerades. Rektors uppfattning är att det missvisande pressmeddelandet skadat både doktoranden och högskolan. Professorn lämnar förklaringar och ber om ursäkt om hans agerande skapat problem. Från fackligt håll har det sedermera ifrågasatts om det verkligen finns krav på en sådan lojalitet mot en arbetsgivare att en person i professors ställning behöver vidarebefordra information som man upplever sig ha fått under tystnadslöfte.

Den 7 april rapporterar media att det enligt advokatutredningen kring Forum finns anledning att misstänka att det har brutits mot sekretessregler i Svenska Akademien flera gånger bland annat i samband med Nobelpriset. Akademien ska också ha brutit mot sina egna jävsregler när de lämnade ekonomiska bidrag till Forum. Enligt media utmynnar advokatutredningen i en rekommendation att polisanmäla verksamheten vid Forum.<sup>49</sup>

Den 13 april sker ett möte med rektor, personalchefen och doktoranden samt ordföranden i styrgruppen för forskarutbildningen som stöd för doktoranden. Doktoranden redogör vid mötet för hur hon uppfattar hanteringen inom högskolan och begär att en extern utredning ska tillsättas. Rektor informerar om att ärendet nu handläggs av rektor och det korrigerande

---

<sup>49</sup> <https://www.svd.se/advokatbyran-uppmanar-akademien-att-polisanmala> . Hämtad i september 2018

samtal han haft med professorn som en disciplinär åtgärd dels för brister i handledningen och dels för agerandet med pressmeddelandet. Rektor framför även en ursäkt till doktoranden. Den 16 april publicerar Dagens Nyheter ett upprop, "Svenska Akademien saknar legitimitet", från 227 svenska forskare, varav några var från högskolan.<sup>50</sup> Den 18 april träffar rektorn åter professorn för ett uppföljande samtal. Den 19 april publicerar Dagens Nyheter ytterligare ett upprop "Svenska Akademien riskerar att göra sig irrelevant i den samtida offentligheten" från 700 forskare inom humanvetenskaperna, däribland ett drygt åttiotal från högskolan.<sup>51</sup>

Den 3 maj sker ytterligare ett möte mellan rektor, doktoranden, personalchefen och ordföranden i styrgruppen. Doktoranden efterfrågar alltjämt en vidare utredning. Efter mötet och efter avstämning med kommunikationschefen, personalchefen och ordföranden i styrgruppen för forskarutbildningen, anser rektor att hanteringen av resultatet av den utredning som avdelningsföreståndaren gjort är avslutad samt att detta utmynnat i två saker. För det första korrigerande samtal med professorn om det missvisande pressmeddelandet och hans ansvar som handledare. För det andra att det arbete med miljöns kultur som avdelningsföreståndaren redan har inlett ska intensifieras i syfte att förändra strukturen. Rektor informerar avdelningsföreståndaren om detta den 4 maj.

Under våren invänder doktoranden vid olika tillfällen mot att, som hon uppfattar det, medarbetare inom högskolan lägger sig i den rättsprocess som pågår. I mitten av maj bestäms på ett möte mellan rektor, personalchefen och ordföranden i styrgruppen för forskarutbildningen att prefekten ska be de medarbetare på högskolan som är involverade kring avdelningsföreståndarens utredning att inte tala med doktoranden om rättsprocessen. Vid mötet berörs också att det är problematiskt att professorn i den uppkomna situationen är forskningsutbildningens studierektor i ämnet, utan att något beslut fattas.

I slutet av maj kopplas berörd fackförening in på doktorandens begäran. De lämnar även stöd till professorn. Doktoranden påpekar att ingen tidigare upplyst om möjligheten att vända sig till facket eller studentombudsmannen och att det tagit alltför lång tid innan någon överordnad chef talat med de berörda om de påtryckningar som doktoranden har upplevt. Den 31 maj äger ett möte rum där rektor, personalchefen, avdelningsföreståndaren, ordföranden i styrgruppen för forskarutbildningen och en facklig företrädare som biträder doktoranden deltar.

Det förefaller råda något olika uppfattning om vad som i detalj beslutas vid mötet, men det står klart att en utredning om hur högskolan har hanterat ärendet ska tillsättas, att en fortsatt utredning av arbetsmiljön inom ämnet och forskarutbildningen ska göras samt att kvalitetssystemet för forskarutbildningen och forskarnämndens roll behöver ses över. Vidare noteras enligt en uppgift ett behov av en introduktionskurs för doktorander liksom en kurs för seniora handledare. Vid mötet bestäms även att rektor ska ta upp frågan om professors roll som studierektor.

---

<sup>50</sup> <https://www.dn.se/kultur-noje/forskare-i-upprop-svenska-akademien-saknar-legitimitet/> Hämtad i september 2018

<sup>51</sup> <https://www.dn.se/kultur-noje/har-ar-hela-listan-pa-forskare-som-skrivit-under-det-nya-upproppet-mot-akademien/> Hämtad i september 2018

Den 1 juni informeras professorn av rektor att det finns en önskan att han ska träda tillbaka även som studierektor. De träffas sedan den 4 juni igen tillsammans med prorektor. Rektor upprepar vid det mötet de synpunkter som tidigare lämnats vid samtalen med professorn. Professorn är därefter beredd att lämna rollen som studierektor för högskolans skull. Den 1 juni kontaktar ett antal medarbetare inom högskolan rektor och begär att en utredning ska ske och att högskolan ska medge att pressmeddelandet i december var bristfälligt. Under första delen av juni träffar rektor olika medarbetare på högskolan som ställt frågor om vad som förevarit, varav några har begärt att en oberoende utredning ska tillsättas. Vidare har rektor kontakter med media som återkommer med frågor och rapporterar om hanteringen på högskolan. Den 12 juni väcks åtal i anledning av den polisanmälan som doktoranden gjort. Den 14 juni läggs en fotnot till pressmeddelandet från den 13 december som anger att pressmeddelandet innehåller "delvis felaktiga uppgifter".

Den 16 juni lämnar rektor en skriftlig rapport till styrelsen. Samma information ges då även till rektoratet och prefekterna på högskolan. Den följs även upp med ett särskilt möte med rektoratet och telefonkontakter med prefekter. Samma dag publicerar Expressen en artikel som främst handlar om telefonsamtalet i december mellan professorn och hans bekant.<sup>52</sup> Den 17 juni sänder Sveriges Radio en dokumentär om Forum med titeln "Kulturprofilen, kvinnorna och Akademien" med underrubriken "Somliga hyllar kulturprofilens insatser för konsten, andra påstår att han är en föröväre, skyddad av mäktiga vänner."<sup>53</sup>

Från den 16 juni till den 25 juni utarbetas baserat på styrelseutskicket information att läggas på högskolans interwebb. Frågan om det i informationen ska framgå att professorn undanhållit information diskuteras med professorn och hans fackliga företrädare. Rektor och kommunikationschefen bestämmer att ingen extern information dock ska ges eftersom det externt då ännu inte är känt att det rör en doktorand på högskolan. Den 25 juni begär fyra professorer på högskolan att den information som styrelsen fått även ska läggas ut på interwebben och att en oberoende extern granskning ska göras av samarbetet med Forum.

Den 26 juni publiceras en text av rektor på den interna medarbetarwebben där det framkommer att en person på högskolan har gjort en polisanmälan mot Jean-Claude Arnault, att pressmeddelandet i december har visat sig vara delvis felaktigt och att rektor har framfört både sin egen och högskolans ursäkt till den berörda personen. Den 2 juli lämnar doktoranden in kompletterande underlag till arbetsmiljöutredningen. Den 5 juli publicerar Dagens Nyheter en artikel med rubriken "Högskola anklagas för att ha tystat ned polisanmälan mot Kulturprofilen".<sup>54</sup> I början av juli får Avonova sina uppdrag.<sup>55</sup>

Den 6 juli initieras sedan den nu avrapporterade utredningen och ett pressmeddelande läggs ut om detta baserat på den interna kommunikationen den 26 juni. I detta pressmeddelande anges bland annat att den "översyn" som hänvisats till i pressmeddelandet den 13 december

---

<sup>52</sup> <https://www.expressen.se/nyheter/hon-anklagade-arnault-fick-samtal-av-hans-van-ville-tysta/> Hämtad i september 2018

<sup>53</sup> <https://sverigesradio.se/avsnitt/1089775> Hämtad i september 2018

<sup>54</sup> <https://www.dn.se/nyheter/sverige/hogskola-anklagas-for-att-ha-tystat-ned-polisanmalan-mot-kulturprofilen/>. Hämtad i september 2018

<sup>55</sup> Se avsnitt 1.2

framförallt gällde de praktikplatser som högskolans studenter haft på Forum och att "(b)eklagligt nog framkom inte i det pressmeddelandet att en doktorand på högskolan gjort en polisanmälan mot kulturklubbens föreståndare. Detta med anledning av att den medarbetare som var med och formulerade pressmeddelandet och hade kännedom om polisanmälan, valde att inte upplysa högskolans ledning om detta."<sup>56</sup> Samtidigt förtydligas fotnoten till pressmeddelandet från december genom att klargöra att de delvis felaktiga uppgifterna var att "en person på högskolan har gjort en polisanmälan mot Forums föreståndare." Vidare görs en hänvisning till det nya pressmeddelandet.<sup>57</sup>

## TREDJE DELEN - TILLÄMPLIGA REGLER

### 4. Lagar och förordningar samt högskolans egna policys och rutiner

I detta avsnitt beskrivs närmare de lagar och förordningar samt högskolans egna policys och rutiner som styr verksamheten vid högskolan. Vidare beskrivs högskolans MeToo-arbete samt de regler som gäller för forskarutbildning och praktikplatser, bisysslor och jäv. Avsnittet avslutas med en övergripande beskrivning av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftningen.

#### 4.1 Lagar och förordningar

Södertörns högskola är en myndighet. Högskolans verksamhet bestäms, liksom för övriga offentliga organ, ytterst av lagar och förordningar med hänsyn till den enskilda individens rättssäkerhet i enlighet med det grundläggande stadgandet i regeringsformen<sup>58</sup> att den offentliga makten utövas under lagarna. Utgångspunkten är av riksdag och regering utfärdade lagar respektive förordningar, men även underordnade myndigheters föreskrifter omfattas. Södertörns högskola har att följa de grundlagar som berör verksamheten dvs regeringsformen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen. Vidare innehåller HL och HF, många av de bestämmelser som styr högskolan.

Det finns vidare en rad andra lagar och förordningar som statliga lärosäten måste följa, till exempel offentlighets- och sekretesslagen<sup>59</sup> (OSL) förvaltningslagen<sup>60</sup> (FL) och myndighetsförordningen<sup>61</sup>. I diskrimineringslagen<sup>62</sup> finns bestämmelser avsedda att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. I arbetsmiljölagen<sup>63</sup> finns regler om skyldigheter för arbetsgivare och andra skyddsansvariga om att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Slutligen

<sup>56</sup> [http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns\\_hogskola/pressreleases/soedertoerns-hoegskola-tillsaetter-oberoende-extern-granskning-2574655](http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns_hogskola/pressreleases/soedertoerns-hoegskola-tillsaetter-oberoende-extern-granskning-2574655) Hämtad i september 2018

<sup>57</sup> [http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns\\_hogskola/pressreleases/angaaende-praktikplatser-och-soedertoerns-hoegskolas-medarbetares-medverkan-paa-forum-2328888](http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns_hogskola/pressreleases/angaaende-praktikplatser-och-soedertoerns-hoegskolas-medarbetares-medverkan-paa-forum-2328888) Hämtad i september 2018

<sup>58</sup> RF 1 kap. 1 §

<sup>59</sup> 2009:400

<sup>60</sup> 1986:223

<sup>61</sup> 2007:515

<sup>62</sup> 2008:567

<sup>63</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160)

kan nämnas att Universitets- och högskolerådets föreskrifter<sup>64</sup> innehåller myndighetsföreskrifter för högskoleområdet.

## 4.2 Högskolans egna policys och rutiner

### 4.2.1 Inledning

Inom ramen för utredningen har högskolans policys och rutiner av intresse för de utredda frågorna gått igenom. Innehållet i envar av dessa policys och rutiner, som finns på högskolans hemsida<sup>65</sup> alternativt högskolans medarbetarwebb, beskrivs översiktligt nedan.<sup>66</sup>

### 4.2.2 Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier för studenter vid Södertörns högskola<sup>67</sup>

I rutinen beskrivs hur högskolan agerar vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling av de som studerar på högskolan och doktorander som inte har anställning vid högskolan. De doktorander som har anställning omfattas av de rutiner som gäller medarbetare. Dokumentet innehåller även kontaktuppgifter samt bilagor gällande kommentarer till diskrimineringslagen, kommentar kring arbetsmiljölagstiftningen samt högskolans kompletterande rutin gällande diskriminering, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling för studenter under praktik/VFU.<sup>68</sup> Det anges att de åtgärder som planerats för att förebygga diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande behandling framgår av högskolans arbete med aktiva åtgärder för lika villkor<sup>69</sup> som finns på högskolans externa hemsida.

I dokumentet redogörs för den rättsliga utgångspunkten, diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete. Det anges att högskolan utreder alla typer av diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller annan kränkande behandling av studenter och sökande. Om en student utsätter en annan student eller anställd för sådana trakasserier eller sexuella trakasserier som avses i diskrimineringslagen ska en disciplinmälan göras till rektor. Disciplinära åtgärder är varning och avstängning. Om situationen påkallar det får rektor, efter samråd med disciplinnämndens lagfarne ledamot, besluta om interimistisk avstängning i upp till en månad.

Av rutinen följer en arbetsgång vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt annan kränkande behandling. "Student eller sökande till högskolan som upplever sig diskriminerad, trakasserad eller behandlad på ett kränkande sätt av en annan student eller av en anställd ska ta kontakt med någon vid högskolan som personen känner förtroende för. Det behöver inte vara studenten eller sökande själv som tar kontakt med högskolans personal och gör högskolan uppmärksam på situationen. En anställd som får kännedom om att en student eller sökande upplever sig trakasserad, diskriminerad eller särbehandlad på ett kränkande sätt

---

<sup>64</sup> Se Universitets- och högskolerådets författningssamling (UHRFS)

<sup>65</sup> [http://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=studentinflytande\\_1303384981590#!p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=likabehandling\\_av\\_studenter\\_i\\_hogskolan\\_1303384964965](http://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=studentinflytande_1303384981590#!p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=likabehandling_av_studenter_i_hogskolan_1303384964965). Hämtad i september 2018

<sup>66</sup> Till angivna policys har ibland även kopplats olika mallar. Dessa berörs inte närmare i denna rapport.

<sup>67</sup> Beslutad av rektor 2018-10-02, Dnr: 3487-1.1.2-2018, Rutinen har ersatt "Plan för lika villkor 2017 för studenter och medarbetare vid Södertörns högskola" fastställd av rektor 2016-12-20, Dnr 3572/1.1.2/2016

<sup>68</sup> Se avsnitt 4.5

<sup>69</sup> [http://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=likabehandling\\_av\\_studenter\\_i\\_hogskolan\\_1303384964965](http://www.sh.se/p3/ext/content.nsf/aget?openagent&key=likabehandling_av_studenter_i_hogskolan_1303384964965) Hämtad i november 2018

ska informera prefekten för institutionen alternativt chefen för avdelningen där händelsen har inträffat. Den anställde ska agera skyndsamt.”

Vidare anges att om studenten vill göra en formell anmälan lämnas denna till rektor, av studenten själv eller anställd som tagit emot anmälan. Det finns inga krav på hur en formell anmälan ska vara utformad, den kan till exempel vara muntlig och dokumenteras i skrift av någon anställd. Det framgår att anmälan ska diarieföras. Utredningen är offentlig, men vissa uppgifter i utredningen kan komma att sekretessbeläggas. Till anmälan fogas informationen att en utredning pågår och vem som genomför den.

Av rutinen framgår att det är prefekt eller avdelningschef som ska utreda händelsen eller ge ett utredningsuppdrag till anställd vid institutionen eller avdelningen. Det anges även att stöd kan hämtas hos likabehandlingshandläggare vid Studentavdelningen. För att utredningen ska påbörjas, behöver det varken finnas en skriftlig anmälan eller något som visar att trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande behandling har förekommit.

Av rutinen följer vidare att under de samtal som sker inom ramen för utredningen, ska det bland annat lämnas information om det stöd som finns att tillgå liksom om möjliga åtgärder. Under utredningen ska det klargöras om diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande behandling har förekommit. Utredningen ska utmynna i en skriftlig dokumentation där det framgår vad som har inträffat och om åtgärder ska vidtas och i så fall vilka. Utredningen ska sedan överlämnas till prefekt eller avdelningschef som fattar beslut i ärendet. Prefekts eller avdelningschefs beslut om att avsluta ärendet ska delges berörda parter och dokumenteras. Om prefekt eller avdelningschef anser att det föreligger diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller annan kränkande behandling ska ärendet överlämnas till rektor som beslutar om det ska hänskjutas till högskolans disciplinnämnd eller personalansvarsnämnd.

Efter avslutad utredning ska beslutade åtgärder genomföras och prefekt eller avdelningschef ska göra en uppföljning av ärendet. Genom samtal med parterna i ärendet ska det klargöras om vidtagna åtgärder har fyllt sitt syfte. Uppföljningen genomförs av prefekt eller avdelningschef ett par veckor efter vidtagna åtgärder. Behövs ytterligare åtgärder ska dessa vidtas omgående. Vid uppföljningen ska det också klargöras att anmälare eller andra som har medverkat i utredningen inte har utsatts för repressalier.

Dokumentet innehåller vidare en beskrivning över diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen samt kontaktvägar till Studentavdelningen, studenthälsan, kurator, studie- och karriärvägledare, FUNKA-stöd samt Studentkåren.

#### 4.2.3 Södertörns högskolas riktlinjer för arbetet med lika villkor för medarbetare<sup>70</sup>

Dokumentet beskriver hur det systematiska arbetet med lika villkor ska bedrivas inom högskolan och tar sin utgångspunkt i att ”Södertörns högskola ska bedriva ett aktivt och förebyggande arbete som motverkar diskriminering, trakasserier och repressalier”. Riktlinjerna ska utvärderas årligen. I avsnittet ”Chefens och medarbetarens ansvar” anges att ”(d)et är allas ansvar att påtala risker för diskriminering och trakasserier samt påtala om det finns hinder för lika villkor. Alla chefer har ansvaret att agera vid konstaterade risker. Som stöd

---

<sup>70</sup> Dnr 3855/1.1.2/2017 Beslutad av rektor 2017-12-05



till chefen i dessa frågor finns personalavdelningen.” Det framkommer vidare att även högskolans arbetsmiljökommitté (AMK) kommer att arbeta systematiskt med dessa frågor enligt i dokumentet angivna arbets sätt. Parallellt med den årliga arbetsmiljöplanen ska det enligt riktlinjerna göras en årlig handlingsplan för lika villkor. I denna plan ska chefen tillsammans med medarbetarna inventera sin egen institution/avdelning enligt i riktlinjerna beskrivna tillvägagångssätt. Som ett stöd i framtagandet av denna handlingsplan finns en ”mall för handlingsplan för lika villkor”.

#### 4.2.4 Rutiner vid kränkande särbehandling och mobbning<sup>71</sup>

Rutinen tar sin utgångspunkt i arbetsmiljölagen och högskolans uttalande att ”Södertörns högskola tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och repressalier och accepterar inte att sådana förekommer inom verksamheten”. Av beskrivningen framgår följande. ”Kränkande särbehandling faller under arbetsmiljölagen till skillnad mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som ska utredas enligt diskrimineringslagen för vilken en separat rutinbeskrivning upprättats”; se vidare om denna nedan. Vidare anges att ”(e)nligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) har arbetsgivaren ansvaret för att kränkande särbehandling förebyggs och åtgärdas. Åtgärderna handlar om att förebygga framtida risker för arbetsskada eller ohälsa och dokumenteras inom ramen för det löpande arbetsmiljöarbetet. I ärenden om kränkande särbehandling finns det ingen särskild utredningsskyldighet.”

I dokumentet beskrivs rutinen på följande sätt under rubriken ”Ansvar och tillvägagångssätt” ”Närmaste chef ska agera vid kännedom om kränkande särbehandling. En medarbetare som känner sig utsatt ska vända sig till närmaste chef. Om problemet är chefen så bör överordnad chef kontaktas. Medarbetaren kan även kontakta personalavdelningen, företagshälsovården eller arbetsmiljöombud och facklig företrädare för stöd och råd.”

Vidare beskrivs under rubriken ”Ditt ansvar som chef” följande rutin:

1. Ta medarbetares berättelser om kränkande upplevelser på allvar
2. Ta reda på fakta om vad som har hänt och dokumentera händelsen/händelserna
3. Påtala att kränkande särbehandling inte accepteras
4. Planera och genomför åtgärder för att lösa uppstådd situation, vid allvarliga fall kan ärende om disciplinära åtgärder komma att prövas av personalansvarsnämnden

#### 4.2.5 Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och repressalier för medarbetare<sup>72</sup>

Rutinen tar sin utgångspunkt i regeringsformen och diskrimineringslagen<sup>73</sup> samt högskolans uttalande att ”(a)lla människors lika värde utgör en självklar utgångspunkt och Södertörns högskola tar avstånd från alla former av kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier (inklusive sexuella) och repressalier och accepterar inte att sådana förekommer inom verksamheten” och att ”Södertörns högskola ska förbygga diskriminering, trakasserier och repressalier genom att erbjuda alla anställda en god introduktion och tydliggöra mål och förväntningar.” I dokumentet redogörs inledningsvis för vad diskrimineringsförbudet i lagen

<sup>71</sup> Dnr: 3861/1.1.2/2017, Beslutad av rektor 2017-12-05

<sup>72</sup> Dnr: 3880-1.1.2-2017, Beslutad av rektor 2017-12-05 som för medarbetare ersatte Rutiner och åtgärder vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, Beslutad av rektor 2013-06-25 Dnr 20/1.1.1/2013

<sup>73</sup> 2008:567

innebär och de olika diskrimineringsformerna. Såvitt avser trakasserier och sexuella trakasserier anges följande.

”När någon uppträder på ett sätt som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan t ex vara att ge uttryck för förlöjligande eller nedvärderande generaliseringar. Det är den som har blivit utsatt som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det t ex vara oönskad beröring eller närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och/eller anspelningar av sexuell natur. Enligt lagen måste den som trakasserar förstå hur agerandet upplevs för att det ska bli fråga om trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är därför viktigt att den som är trakasserad klargör för den som trakasserar att beteendet är obehagligt och ovälkommet. I vissa situationer kan kränkningen vara så tydlig att inga påpekande krävs från den som känner sig trakasserad. Beteendena eller handlingarna kan i vissa fall klassas som brottsliga gärningar och döms därefter enligt brottsbalken. Södertörns högskola uppmanar den som blivit utsatt för grova sexuella trakasserier att polisanmäla.”

I avsnittet ”Skydd mot repressalier” anges bland annat följande.

”Den som har anmält diskriminering eller har påtalat att en arbetsgivare bryter mot lagen (t ex genom att inte arbeta förebyggande mot trakasserier) eller medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen får inte utsättas för repressalier. Skyddet mot repressalier gäller också om personen har avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier t ex genom att säga ifrån vid ovälkomna sexuella närmanden eller om personen fogat sig i trakasserier eller sexuella trakasserier, dvs att hen tål/uthärdar/finner sig i det.

Skyddet mot repressalier gäller för:

- anställda
- den som frågar efter arbete eller söker ett arbete
- den som söker eller gör praktik
- den som hyrs in eller lånas in för att arbeta.

Denna lag ska inte förväxlas med Lag (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden.”

Dokumentet innehåller vidare en beskrivning över arbetsgången vid diskriminering, trakasserier och repressalier uppdelat på olika steg med beskrivning av åtgärder. Det mest väsentliga delarna beskrivs på följande sätt.

Det anges att ”Södertörns högskola har en skyldighet att utreda alla typer av diskriminering, trakasserier och repressalier som rör anställda eller de som likställs med anställd. Oavsett om det finns en anmälan eller inte är personalansvarig chef skyldig att utreda alla de fall som hen har kännedom om.” Utredning och vidtagande av åtgärder ska ske skyndsamt. Utredningen ska i första hand skötas av närmaste chef och i samråd med personalavdelningen.” Det framkommer även att det är den utredningsansvariga som gör bedömningen om det är lämpligt att arbetsgivaren utreder eller om extern part ska tas in samt att varje steg och händelse i utredningen ska dokumenteras.

Av policyn framkommer att om en medarbetare anser sig utsatt för diskriminering, trakasserier och/eller repressalier bör denne i första hand vända sig till sin närmaste chef. Om problemet är chefen så bör överordnad chef kontaktas. Medarbetaren kan även kontakta personalavdelningen, företagshälsovården eller arbetsmiljöombud och facklig företrädare för stöd och råd.

Vidare anges att en anmälan utgör offentlig handling och ska diarieföras, såvida ärendet inte är av sådan art att det kan hanteras genom enkla åtgärder och som dokumenteras inom ramen för det löpande arbetsmiljöarbetet. Anmälan ska därför skickas till registrator. Det är den som tar emot anmälan som ansvarar för att detta görs. Denna typ av ärenden kan omfattas av sekretess och kan, beroende på omständigheterna, sekretessbeläggas. Sekretess prövas i varje enskilt ärende. För att ärenden och handlingar ska falla under Offentlighets- och sekretesslagen krävs att de är diarieförda och registrerade.

Avsikten är att efter avslutade intervjuer och insamlade av information så görs en analys av utredningen. Lämpliga åtgärder ska sedan i samråd med de inblandade vidtas så att situationen inte upprepas. Det ska finnas en tydlig plan beträffande ansvar, syfte och uppföljning. Om man har svårt att komma överens om åtgärder så är det en chef som beslutar vilka åtgärder som ska genomföras.

Chefen/utsedd utredare ska efter genomförd utredning och åtgärdsplan besluta om ärendet ska avslutas eller om det ska drivas vidare till rektor. Både beslutet och utredningen ska vara skriftliga (diarieförs) och delges de som ärendet berör. Om chefen/utsedd utredare beslutar att händelsen är av så pass allvarlig karaktär ska ärendet vidare och föredras för rektor. Rektor fattar då beslut om ärendet hänskjuts till personalansvarsnämnd eller inte.

Oavsett om ärendet avslutas eller går vidare till rektor och eventuellt personalansvarsnämnd ska uppföljning ske med de inblandade. Senast ett par veckor efter samtalen och beslut, genomförs uppföljningsmöte med båda parter (den som utsatts och utpekad/e). I samtalet med den som utsatts är det viktigt att kartlägga om problemen kvarstår eller om vidtagna åtgärder har fyllt sitt syfte.

#### 4.2.6 Gemensamt förhållningssätt för medarbetare och chefer vid Södertörns högskola<sup>74</sup>

I dokumentet beskrivs vissa grundläggande förhållningsregler. Dokumentet inleds med följande övergripande förklaring.

”Södertörns högskola ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsplats, där kolleger och medarbetare trivs och samarbetar, och där allas kompetens tillvaratas. Södertörns högskola ska vara ett självständigt lärosäte som utvecklas genom öppenhet, delaktighet och inflytande på alla nivåer. För att vi ska kunna leva i enlighet med vårt ethos, så behövs en god arbetsmiljö. Den skapar och bibehåller vi tillsammans. Vi är varandras arbetsmiljö varje dag och det är därför en självklarhet att vi bemöter varandra med respekt. Vi värnar också alla människors

---

<sup>74</sup> Dnr 1231/1.1.1/2013

[http://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/om\\_sodertorn\\_1473253513120\\_gemensamt\\_forhallningssatt\\_150615\\_.pdf/\\$File/gemensamt\\_forhallningssatt\\_150615.pdf](http://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/om_sodertorn_1473253513120_gemensamt_forhallningssatt_150615_.pdf/$File/gemensamt_forhallningssatt_150615.pdf). Hämtad i september 2018

lika värde, tar aktiv ställning för likabehandling och mot diskriminering och trakasserier. Ett gott medarbetarskap och ett gott chefskap skapar förutsättningar för en god arbetsmiljö.”

#### 4.2.7 Rutiner angående hantering av allmänna handlingar i e-post

Allt som innehåller information av något slag, till exempel texter, bilder och information lagrad i en dator eller på ett USB-minne, är en handling. En handling är allmän om den förvaras hos högskolan och är inkommen till eller upprättad hos högskolan. Högskolans medarbetarwebb innehåller en flik kallad ”Allmänna handlingar” där innebörden av OSL och högskolans praktiska hantering av allmänna och inte allmänna handlingar beskrivs. Vidare finns sedan april 2018 en ”Rutin angående hantering av allmänna handlingar i e-post”<sup>75</sup> beslutad av avdelningschef i förvaltningsorganisationen. Den rutinen ersatte en tidigare rutin.<sup>76</sup>

### 4.3 Särskilt om MeToo-arbetet på högskolan

TT frågade i slutet av år 2017 efter det att MeToo-rörelsen satt igång elva universitet och högskolor i Sverige om personalärenden som handlar om sexism, sexuella trakasserier och sexuella övergrepp. Högskolan var ett av de lärosäten som svarade. Totalt hade 3 fall rapporterats under 2017 - två vid Stockholms universitet och ett vid Handelshögskolan i Stockholm, varv ett anmäldes efter att MeToo-rörelsen startat i början av oktober 2017.<sup>77</sup>

Högskolans centrala arbetsmiljökommitté (AMK) har sedan 2014 i uppdrag att ansvara för att det på högskoleövergripande nivå bedrivs ett systematiskt arbete med lika villkor. AMK tillsatte under hösten 2017 en arbetsgrupp för att kartlägga det pågående arbetet mot sexuella trakasserier på högskolan. Arbetsgruppen har lämnat förslag på ett antal åtgärder. AMK har fortsatt arbetat med frågorna för att införliva dessa i det ordinarie arbetet med ”Lika villkor” Med hänvisning till uppropen runt hashtaggen #metoo och de vittnesmål om sexuella trakasserier som förekom under hösten 2017, så förtydligade rektor på medarbetarwebben den 17 november 2017 vad högskolan står för och hur både studenter och medarbetare kan få hjälp och stöd om man har drabbats liksom var man kan vända sig om de upplever någon form av diskriminering eller trakasserier.

Informationen publicerades under våren även i rektorsbloggen på den externa hemsidan. I informationen framhålls att man som medarbetare vid högskolan har skyldighet att agera om man får reda på att en student har blivit utsatt för diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. I dokumentet ”Rättigheter och Skyldigheter- regelverk för studier på grundnivå och avancerad nivå vid Södertörns högskola”,<sup>78</sup> anges att studenterna kan vända sig till vilken anställd som helst, alltså inte bara till undervisande personal. Det framgår vidare att högskolan ska utreda omständigheterna och vidta åtgärder kring varje händelse.

### 4.4 Särskilt om forskarutbildning

Högskoleförordningen ger doktorander en rätt till handledning under forskarutbildningen. Högskolan ska utse minst två handledare varav den ena ska vara huvudhandledare.

<sup>75</sup> Dnr 1491-1.1.2-2018, 2018-04-20,

<sup>76</sup> Dnr 1867/1.9/2014, beslutad av avdelningschefen i förvaltningsorganisationen 2014-11-17

<sup>77</sup> <https://www.aftonbladet.se/senastenytt/ttnyheter/inrikes/a/bKaWXA/hogskolors-tystnadskultur-ger-fa-anmalningar> Hämtad i november 2018

<sup>78</sup> [http://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/studieinformation\\_1346310278324\\_rattigheter\\_och\\_skyldigheter\\_pdf/\\$File/R%C3%A4ttigheter%20och%20skyldigheter.pdf](http://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/studieinformation_1346310278324_rattigheter_och_skyldigheter_pdf/$File/R%C3%A4ttigheter%20och%20skyldigheter.pdf). Hämtad i september 2018

Handledarnas kunskap och kontakter utgör viktiga redskap i doktorandens utveckling. Handledarens uppgift att guida doktoranden genom avhandlingsarbetet. Det innebär också att det är handledarens ansvar att ge återkoppling, men även stöd och hjälp om arbetet inte utvecklas om planerat. Relationen mellan handledare och doktorand blir ofta intensiv och det är viktigt att ge den en förtroendefull och professionell grund. En doktorand har rätt att byta handledare med anledning av till exempel förändrad inriktning av avhandlingsarbetet eller att samarbetet mellan handledare och doktoranden inte fungerar.<sup>79</sup> Av högskolans interna regler framgår att en önskan om byte av handledare för doktorander antagna på högskolan kan diskuteras med studierektor i ämnet eller avdelningsföreståndaren innan doktoranden själv skickar en begäran om byte till prefekten. Prefektbeslut fattas efter att förslag på ny handledare inkommit från styrgruppen för kritisk kulturteori. Övriga doktorander ska följa antagande lärosätens regler för handledarbyte.<sup>80</sup>

#### 4.5 Särskilt om praktikplatser

Studenters arbets- och studiemiljö omfattas av arbetsmiljölagen och föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete.<sup>81</sup> Som ovan nämnts<sup>82</sup> tog rektor i december 2017 initiativ till ett dokument som reglerar arbetsmiljöansvaret för studentpraktik verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Syftet har angetts vara att det ska bli tydligare att högskolan tar ansvar för studenters trygghet även när de är på praktik och VFU. Denna kompletterande rutin "Kompletterande riktlinjer och rutiner för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling under VFU/praktik",<sup>83</sup> har nyligen beslutats. I rutinen regleras högskolans arbetsmiljöansvar för studenter som befinner sig på VFU eller praktik vad avser kränkande särbehandling. Rutinen är avsedd att vara konkretisering av högskolans arbetsmiljöansvar för studenter under praktik och VFU och hur detta ansvar fördelas mellan högskolan och arbetsplatsen. Studenter i doktorandtjänst eller på arbetsplatsförlagd praktik omfattas även av Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö.<sup>84</sup>

Av rutinen framgår bland annat att skriftligt avtal ska upprättas mellan högskolan (prefekt/akademisk ledare) och arbetsplatsen inför praktikperiodens början. I avtalet ska det framgå hur ansvaret för studentens arbetsmiljö delas mellan högskolan och arbetsplatsen. Vidare anges i rutinen att när högskolan får kännedom om att en student anser sig ha utsatts för trakasserier eller kränkande särbehandling under sin praktik, förutsätter högskolan att arbetsplatsen bidrar till högskolans utredning av det inträffade. Ansvarig på arbetsplatsen ska även skyndsamt se till att den/de som anklagas inte har vidare kontakt med studenten under resterande delen av praktikperioden och att den/de heller inte ges möjlighet att påverka omdömet av studentens insatser under praktiken.

Oavsett vem studenten väljer att kontakta vid högskolan om det inträffade, ska ärendet enligt rutinen tas vidare. Det anges att det inte behöver vara studenten själv som tar kontakt med högskolan. Någon skriftlig anmälan krävs inte och studenten ska inte hänvisas vidare. Den person studenten kontaktat vid högskolan ska skyndsamt föra ärendet vidare till sin närmaste

<sup>79</sup> Se t.ex. <https://sulf.se/faktabank/handledning/>. Hämtad i september 2018

<sup>80</sup> [https://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/inst\\_f\\_kultur\\_och\\_larande\\_1488877428858\\_171107\\_kontakter\\_lankar\\_doktorand\\_ikl\\_pdf/\\$File/171107\\_kontakter\\_l%C3%A4nkar\\_doktorand\\_IKL.pdf](https://www.sh.se/p3/ext/res.nsf/vRes/inst_f_kultur_och_larande_1488877428858_171107_kontakter_lankar_doktorand_ikl_pdf/$File/171107_kontakter_l%C3%A4nkar_doktorand_IKL.pdf) . Hämtad i september 2018

<sup>81</sup> AFS 2001:1; Se nedan avsnitt 4.8

<sup>82</sup> Se avsnitt 3.6

<sup>83</sup> Dnr: 3487-1.1.2-2018

<sup>84</sup> AFS 2015:4

chef, med studentens samtycke. Chefen ska i sin tur kontakta ansvarig chef för studentens utbildning (prefekt/akademisk ledare). Det är enligt rutinen sedan prefekten eller akademiska ledaren vid studentens utbildning som beslutar vem som ska genomföra utredningen.

#### 4.6 Bisysslor

Regler om bisysslor finns i lagen om offentlig anställning<sup>85</sup> (LOA), anställningsförordningen<sup>86</sup> (AF), HL och i andra författningar som gäller statsanställda. Det finns även regler i statliga kollektivavtal. I praktiken finns det begränsningar för tre kategorier av bisysslor. Den första kategorin omfattar bisysslor som medför risk för att jäv uppkommer i tjänsteutövningen eller som kan rubba förtroendet till opartiskheten hos någon annan arbetstagare vid myndigheten eller skada myndighetens anseende, s.k. förtroendeskadliga bisysslor<sup>87</sup>.

Den andra kategorin omfattar bisysslor som inverkar hindrande på det normala arbetet, s.k. arbetshindrande bisysslor. Den tredje kategorin, s.k. konkurrensbisysslor, tar sikte på att arbetstagare vid myndigheter som bedriver affärs eller uppdragsverksamhet inte får ha anställning eller uppdrag hos ett företag inom samma område.

Det finns i HL<sup>88</sup> en särskild bisyssleregeln som omfattar högskolelärare. Regeln ska ses i ljuset av den tredje uppgiften. Enligt bestämmelsen får en lärare vid en högskola vid sidan av sin anställning som lärare ha anställning eller uppdrag eller utöva verksamhet som avser forskning eller utvecklingsarbete inom anställningens ämnesområde, om läraren därigenom inte skadar allmänhetens förtroende för högskolan. En sådan s.k. FoU-bisyssla ska hållas klart åtskild från lärarens arbete inom ramen för anställningen vid högskolan. För FoU-bisysslor liksom för andra bisysslor gäller att de inte får vara förtroendeskadliga, arbetshindrande eller konkurrerande.

Enligt HF<sup>89</sup> ska högskolorna på lämpligt sätt informera sina lärare om vilka bisysslor eller slag av bisysslor som inte är förenliga med HL. Högskolan ska ge sina lärare råd vid bedömningen om en viss bisyssla är förenlig med reglerna. En FoU-bisyssla är enligt förarbetena till bestämmelsen till exempel rådgivning i vetenskapliga frågor och andra konsultuppdrag inom anställningens ämnesområde. Dit hör också verksamhet som grundar sig på lärarens uppfinningar inom ämnesområdet eller på produktionsmetoder som läraren utvecklat. Att vara ledamot i styrelsen för ett bolag, vars verksamhet anknyter till lärarens ämnesområde, kan också betraktas som en FoU-bisyssla enligt bestämmelsen. En lärare anses ha stora möjligheter att publicera sina kunskaper och insikter i skriftlig form på eget initiativ eller på uppdrag av privata förlag under förutsättning att det inte är arbetshindrande.<sup>90</sup> Rena undervisningsuppdrag eller uppdrag som forskaren har mera på grund av sina allmänna kunskaper än sin ämnesspecifika kompetens räknas dock inte som forskning eller utvecklingsarbete enligt bestämmelsen. Sådana bisysslor ska bedömas enligt LOA<sup>91</sup>.

---

<sup>85</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning

<sup>86</sup> Anställningsförordning (1994:373)

<sup>87</sup> LOA 7 §

<sup>88</sup> 3 kap. 7 § högskolelagen (1992:1434)

<sup>89</sup> 4 kap. 14 § högskoleförordningen

<sup>90</sup> SOU 2000:80, s. 95 ff.

<sup>91</sup> Lag (1994:260) om offentlig anställning

Huvudregeln enligt LOA<sup>92</sup> är att en arbetstagare inte får ha någon anställning eller något uppdrag eller utöva någon verksamhet som kan rubba förtroendet för dennes eller någon annan arbetstagares opartiskhet i arbetet eller som kan skada myndighetens anseende. Förbudet omfattar alltså i första hand sådana förtroendeskadliga bisysslor som kan grunda jäv<sup>93</sup> men även andra förtroendeskadliga bisysslor kan vara otillåtna. Det åligger arbetsgivaren att på lämpligt sätt informera arbetstagarna om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten och en arbetstagare ska på arbetsgivarens begäran lämna de uppgifter som behövs för att arbetsgivaren ska kunna bedöma arbetstagarens bisysslor. En arbetsgivare ska besluta att en arbetstagare som har eller avser att åta sig en bisyssla som inte är förenlig med regeln, ska upphöra med eller inte åta sig bisysslan. Beslutet ska vara skriftligt och innehålla en motivering.

Av LOA<sup>94</sup> följer att en högskola på lämpligt sätt ska informera sina anställda om vilka slags förhållanden som kan göra en bisyssla otillåten. En högskolelärare är enligt HF<sup>95</sup> skyldig att hålla högskolan informerad om de bisysslor som läraren har och som har anknytning till anställningens ämnesområde. Högskolan ska dokumentera informationen och hålla den ordnad så att det går att fortlöpande följa vilka bisysslor varje lärare har. I förarbetena till bestämmelsen framhöll regeringen att anmälningsskyldigheten för en lärare bör avse samtliga ämnesanknutna bisysslor, oavsett om bisysslan gäller forskning, utvecklingsarbete eller annan verksamhet, som till exempel undervisning, och oavsett bisysslans omfattning och varaktighet.<sup>96</sup>

#### 4.7 Jäv

Regler om jäv finns i förvaltningslagen (FL).<sup>97</sup> De syftar till att garantera att handläggningen hos en myndighet präglas av objektivitet och saklighet och är ytterst grundade på objektivitetsprincipen<sup>98</sup> Principen innefattar en skyldighet att behandla lika fall lika och att tjänstemannen inte får låta sig påverkas av ovidkommande hänsyn. Reglerna om jäv avser att förhindra att en tjänsteman handlägger ett ärende där handläggarens opartiskhet i ärendet kan sättas i fråga.

Lagen anger fyra jävsgrunder, nämligen

1. sakägar- och släktskapsjäv ("han eller hon eller någon närstående är part i ärendet eller annars kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning"),
2. ställföreträdar- och ombudsjäv ("han eller hon eller någon närstående är eller har varit ställföreträdare eller ombud för en part i ärendet eller för någon annan som kan antas bli påverkad av beslutet i en inte oväsentlig utsträckning"),
3. tvåinstansjäv ("han eller hon har medverkat i den slutliga handläggningen av ett ärende hos en annan myndighet och till följd av detta redan har tagit ställning till frågor som myndigheten ska pröva i egenskap av överordnad instans"), och

---

<sup>92</sup> 7 § Lag (1994:260) om offentlig anställning

<sup>93</sup> Se nästa avsnitt

<sup>94</sup> 7 a § lagen (1994:260) om offentlig anställning

<sup>95</sup> 4 kap. 15 § högskoleförordningen

<sup>96</sup> SOU 2000:80 s. 95 ff

<sup>97</sup> 16-18 §§ Förvaltningslag (2017:900)

<sup>98</sup> jfr 1 kap. 9 § RF

4. jäv genom särskilda omständigheter, så kallat delikatessjäv, ("det finns någon annan särskild omständighet som gör att hans eller hennes opartiskhet i ärendet kan ifrågasättas").

Den som är jävig får inte ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. Han eller hon får dock utföra sådana uppgifter som inte någon annan kan utföra utan att handläggningen försenas avsevärt. Den som känner till en omständighet som kan antas göra honom eller henne jävig ska omedelbart anmäla detta till myndigheten. En myndighet ska pröva en jävsfråga så snart som möjligt. Det har under utredningen framgått att jävsfrågorna löpande är i fokus på styrelsenivå inom högskolan.

#### **4.8 Arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen**

Kränkande särbehandling och diskriminering regleras av olika lagar; arbetsmiljölagen<sup>99</sup> respektive diskrimineringslagen.<sup>100</sup> Ibland är inte en händelse eller företeelse klart avgränsad till den ena eller andra lagen och man behöver då ta hänsyn till båda. En bedömning utifrån arbetsmiljölagen omfattas av Avonovas utredning.

Arbetsmiljölagen ska motverka företeelser som riktas mot en arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att denne ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Även en enstaka handling kan utgöra en kränkande särbehandling. Det behöver alltså inte vara återkommande handlingar. Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrifter som förtydligar vad arbetsgivare och arbetstagare ska göra inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet som alla arbetsgivare har ansvar att bedriva.<sup>101</sup>

Det följer av arbetsmiljölagen<sup>102</sup> att högskolan är ytterst ansvarig för studentens arbetsmiljö. Ansvaret gäller även vid praktiktjänstgöring. Arbetsmiljölagen ger ramen för föreskrifter och allmänna råd utfärdade av Arbetsmiljöverket. Högskolans ansvar vid kränkande särbehandling framgår närmare av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.<sup>103</sup> I ansvaret ingår att utreda fall av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetsgivaren har alltid ansvaret men kan fördela uppgifter i arbetsmiljöarbetet.<sup>104</sup> I högskolans fall har rektor till prefekterna delegerat<sup>105</sup> arbetsmiljöuppgifter som följer av arbetsmiljölagen, arbetsmiljöföreskrifter samt högskolans interna rutiner. Prefekten ansvarar för att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete för både personal och studenter inom institutionens verksamhetsområde. Arbetsmiljöuppgifter får vidaredelegeras.

Diskrimineringslagen ska motverka diskriminering och främja god arbetsmiljö för alla. För att den lagen ska vara tillämplig ska företeelsen dock vara kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering av arbetstagare (liksom inhyrd eller inlånad

---

<sup>99</sup> Arbetsmiljölagen (1977:1160)

<sup>100</sup> Diskrimineringslagen 2008:567

<sup>101</sup> AFS 2015:4

<sup>102</sup> 3 § arbetsmiljölagen (1977:1160)

<sup>103</sup> AFS 2015:4

<sup>104</sup> 6 § AFS 2015:4

<sup>105</sup> Dnr 537/1.1.1/2013, Beslut 2013-08-26



arbetskraft) samt arbetssökande vad gäller löne- och anställningsvillkor, arbetsfördelning eller annat.

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden. Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.<sup>106</sup> Behandling av studenter som är kränkande men som inte har något samband med en diskrimineringsgrund regleras inte i diskrimineringslagen utan i skollagen.

Sedan 2017 gäller ett krav på arbete med aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunderna. Arbetet, som ska dokumenteras, ska ske i samverkan med studenter och anställda. Högskolans aktiva åtgärder omfattar att genomföra ett fortlöpande arbete i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom fem områden (antagning och rekrytering, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar, studiemiljö, studier och föräldraskap) samt att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

## **FJÄRDE DELEN – ANALYS, SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER**

### **5. Analys och slutsatser**

I detta avsnitt analyseras utifrån vad som kommit fram i utredningen relationen till Forum, hanteringen av praktikplatser, om engagemanget varit en acceptabel bisyssla, hur kommunikationen från högskolan har fungerat, om det förekommit brott mot jävsregler, hur högskolan hanterade uppgifter om kränkningar och trakasserier samt om högskolan har erforderliga principer på plats och om dessa har följts. En del av avsnittet sammanfattar den information som framkommit om vad som skett, medan en annan del utmynnar i en bedömning.

#### **5.1 Vad har relationen med Forum bestått i?**

Ett första övergripande syfte med den förevarande utredningen är att klarlägga vad relationen med Forum bestått i.

Utredningen har visat att relationen med Forum varit väl känd för de som varit nära de berörda ämnena vid högskolan liksom av många utanför högskolan. Information om högskolans engagemang har funnits öppet tillgänglig på såväl Forums som högskolans intranät och publika hemsidor. Ingen har under den tid Forum var ansedd som en helt unik och "given referens i kulturvärlden" haft något att invända mot relationen; tvärtom har den framhållits som ett tydligt argument för högskolans; särskilt ämnets och engagerade personers goda position och nätverk. Ett stort antal personer inom kulturvärlden, inklusive kulturredaktionerna på de stora tidningarna, har varit översvallande positiva i sin rapportering om och från Forum liksom om Jean-Claude Arnault. Utifrån Forums historiska position är det då svårt att se någon grund att i sig kritisera högskolans historiska engagemang i Forum; tvärtom har det i olika sammanhang

<sup>106</sup> 3 § Diskrimineringslagen 2008:567

säkert historiskt stärkt högskolans varumärke på samma sätt som för andra som haft och hänvisat till engagemang i och relationer till Forum och Svenska Akademien. Högskolans engagemang avbröts naturligen till följd av händelseutvecklingen kring Forum.

Såvitt framkommit av utredningen har engagemanget i Forum varit helt oreglerat och kopplat till enskilda personers, framförallt professorns, engagemang i verksamheten. Samma förhållanden har även gällt liknande engagemang från ämnets sida med andra institutioner och organisationer. Det har inte funnits något avtal rörande engagemanget som sådant utöver det praktikantavtal som kommenteras i nästa avsnitt. Det har inte framkommit att studenter från högskolan särskilt skulle ha involverats i eller inbjudits till verksamheten genom högskolans medverkan, men det kan naturligtvis inte uteslutas att studenter hittat till Forum på egen hand. Det har inte heller framkommit att det varit några ekonomiska transaktioner mellan högskolan och Forum; de personer med koppling till högskolan som medverkat vid sammankomster på Forum uppges ha ersatts med blygsamma belopp från Forum.

Sammantaget konstateras att det utifrån vad som framkommit i utredningen inte finns skäl att kritisera relationen till Forum som sådan.

## **5.2 Har det funnits praktikanter från högskolan på Forum och vad har gällt för dessa?**

Det har ryktats att det skulle ha funnits praktikanter på Forum utsända från högskolan och att dessa där skulle ha utsatts för kränkningar. Under utredningen har det inte framkommit att det skulle finnas något stöd för detta. Det följer av arbetsmiljölagen att högskolan är ytterst ansvarig för studentens arbetsmiljö. Detta ansvar gäller även vid praktiktjänstgöring. Även högskolans skyldigheter enligt diskrimineringslagen gäller i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Det ingår inte praktik i ämnet men däremot i utbildningen inom ett närliggande ämne. Då det finns en tydlig koppling till de praktikplatser som är kopplade till undervisningen vid högskolan redan genom att praktik ingår i utbildningen, har högskolan ett ansvar för studenten även under den tid praktiktjänstgöringen pågår.

Under utredningen har framkommit att det för några år sedan funnits en student från högskolan som varit praktikant på Forum; något som högskolan kommunicerade till media när frågor om praktikplatser väcktes. Genom att det funnits information om den praktikplatsen vid Forum på högskolans interwebb är det naturligt att uppfatta det som en bekräftelse på att praktikplatsen uppfyllde de krav man kan ställa. Det har inte framkommit några tecken på att den praktikanter skulle ha utsatts för någon kränkning. Utöver praktikanter har barn till anställda med koppling till ämnet och ett närliggande ämne vid högskolan arbetat extra vid Forum vid några tillfällen. Det har under utredningen inte heller framkommit att dessa skulle ha varit utsatta för några kränkningar.

Sammantaget konstateras att det inte finns något skäl att i sig kritisera att högskolan haft en praktikant vid Forum eller den formalia som varit kopplad till praktikplatsen. Som ovan noterats har rutinerna kring högskolans praktik skärpts under 2018 som en följd av de frågor som rests. Det framstår nu som betydelsefullt att den nya rutinen implementeras och följs upp.

### **5.3 Har engagemanget på Forum hanterats som en bisyssla?**

Det står klart att det inte funnits någon formell relation mellan högskolan och Forum. I högskolans pressmeddelande i december 2017 angavs att engagemanget på Forum skedde på fritiden. Även om det bland såväl de intervjuade som inom den akademiska världen, råder något delade meningar om vad som egentligen ingår i den tredje uppgiften och om den i praktiken utövas under vad som kan anses vara fritid eller arbetstid<sup>107</sup>, är den frågan i sig inte av avgörande betydelse för de nu aktuella frågorna. Utredningen har inte heller uppfattat att uttalandet i högskolans pressmeddelande inneburit ett formellt ställningstagande i den frågan lika lite som i frågan huruvida engagemanget utgjort en godtagbar bisyssla. Flera intervjuade har dock pekat på att referensen till fritid i pressmeddelandet kom att uppfattas som ett försök att distansera sig från högskolans sida.

Utifrån det ovan beskrivna regelsystemet för bisysslor finns det inte något som tyder på att engagemanget i Forum inte skulle utgöra en tillåten bisyssla. Engagemanget har dock inte tidigare varit känt för rektor; inte heller fanns det såvitt framkommit någon beskrivning över vad engagemanget bestod i. Engagemanget från de personer som löpande och inte enbart vid enstaka tillfällen deltagit i verksamheten vid Forum har inte formellt behandlats som en bisyssla vare sig från de som varit engagerade eller från högskolan. Det har inte särskilt anmälts, det har inte särskilt godkänts och det fanns inte dokumenterat. Detta borde ha skett enligt de regler som följer av HF om arbetet utförts utom arbetstid. Om arbete utförs under arbetstid har högskolan ett än större behov av information.

Sammantaget konstateras att rutiner kring bisysslor behöver ses över av högskolan.

### **5.4 Hur har högskolans rutiner om allmänna handlingar fungerat?**

Allt som innehåller information av något slag, till exempel texter, bilder och information lagrad i en dator eller på ett USB-minne, är en handling. En handling är allmän om den förvaras hos högskolan och är inkommen till eller upprättad hos högskolan. Utgångspunkten är att alla allmänna handlingar är offentliga. OSL är tillämplig för högskolan. Högskolan har även i en särskild policy, som nyligen uppdaterats, beskrivit den praktiska tillämpningen. När media begärde ut handlingar i anledning av de frågor som denna utredning rör, har dock ett antal frågor uppstått inom högskolan om vad som utgör allmän handling. Högskolans ställningstagande i den delen har dock sedermera prövats av Kammarrätten i Stockholm, som med ett mindre undantag, delat högskolans bedömning av vad som utgjort allmänna handlingar som ska lämnas ut.

Sammantaget konstateras att det finns anledning att påminna medarbetarna om de regler som följer av OSL och vad som utgör allmänna handlingar.

### **5.5 Fungerade högskolans kommunikation kring engagemanget i Forum när krisen i Forum var ett faktum?**

Uppfattningen om Forum kom i slutet av 2017 av naturliga och väl kända skäl att totalt omprövas. Från att ha varit en firad och högt ansedd kulturinrättning, ledde detta i breda kretsar till en omedelbar beröringskräck i förhållande till både Jean-Claude Arnault och Forum. Detta kom naturligen i sin tur att över tiden påverka omgivningens allt tydligare

---

<sup>107</sup> Se t.ex. <https://www.svt.se/kultur/medier/vad-innebar-tredje-uppgiften>, Hämtad i oktober 2018

positionering i frågor som gällde i första hand Jean-Claude Arnault, men även Forum. Detta gällde även personer inom högskolan som ifrågasatte engagemanget. Det kom därtill, vilket är mer problematiskt, att påverka - eller i vart fall från olika håll upplevas som att den påverkade - högskolans handläggning av de frågor som omfattas av denna utredning.

Det är utrett att högskolan i juni och juli 2018 kommunicerade att innehållet i högskolans pressmeddelande i december 2017 blivit missvisande i en avgörande del till följd av att professorn undanhöll information. Professorn menar att pressmeddelandet i december var avsett att kommunicera kring högskolans koppling till Forum och vad som hänt en begränsad grupp medarbetare från högskolan när de var på Forum. Den information han fått under tystnadslöfte om något som hänt utanför Forum bedömde han inte kunde lämnas ut. Formuleringen i pressmeddelandet att ingen medarbetare utsatts tolkades dock omfatta en mycket bred krets och av många därför inte vila på en tillräcklig robust grund. Det ifrågasattes tidigt vilken grund högskolan hade för sina uttalanden. Pressmeddelandet framstod därför redan av denna orsak som missvisande.

När det sedan framkom att det fanns en koppling mellan högskolan, doktoranden och Jean-Claude Arnault så framstod pressmeddelandet som än mer missvisande; något som sedan också bekräftades genom de rättelser som högskolan kommunicerade i juni och juli genom en fotnot; ett sätt som av flera uppfattades som ovanligt och avsett att gömma informationen. När fotnoten först lades ut i juni så innehöll den vidare enbart ett besked att "(p)ressmeddelandet innehåller delvis felaktiga uppgifter". Senare i samband med att pressmeddelandet om denna utredning, lades ut den 6 juli kompletterades detta med "eftersom en person på högskolan har gjort en polisanmälan mot Forums föreståndare."

Den förtroendskada som pressmeddelandet i december kom att medföra, kunde ha begränsats om innehållet långt tidigare än vad som skedde, som doktoranden begärde, hade rättats till och förtydligats. Genom att det inte skedde förrän mycket sent, uppstod en över tiden alltmer växande förtroendeklyfta. Många uppfattade detta som ett bevis på en tystnadskultur avsedd att skydda någon; högskolan, professorn, Forum eller rent av Jean-Claude Arnault. Detta gynnade varken högskolan eller någon av de involverade.

Det råder delade meningar om vad skälet till var till att kommunikationen från högskolan internt och externt var så begränsad från det missvisande pressmeddelandet i december till de rättelser som lades ut i juni. Doktoranden och andra uppfattade att det framförallt var grundat på ett intresse hos högskolan att värna om högskolan och professorn. Andra menar att ett skäl till den återhållsamma informationsspridningen var att värna om doktorandens anonymitet. Oavsett vilket skäl som varit styrande, ledde den förtroendeklyfta som uppstått i praktiken inte bara till ett behov att förklara att informationen var felaktig, utan även till att högskolan menade att det vid det läget fanns ett behov av att förklara varför den blivit det.

Detta ledde i sin tur till att det i pressmeddelandet från högskolan i juli uppgavs att "den medarbetare som var med och formulerade pressmeddelandet och hade kännedom om polisanmälan, valde att inte upplysa högskolans ledning om detta. Medarbetaren var även

handledare till doktoranden som polisanmält Forums föreståndare.”<sup>108</sup> Det uttalandet kom att ytterligare spå på en uppfattning att det var fråga om en tystnadskultur.

Flera av de som intervjuats i utredningen har också invänt mot att högskolan på detta sätt genom sitt pressmeddelande i juli onödigtvis lämnade ut professorn mer än vad som hade behövts för att rätta till det hela, även om de inte accepterat professors bevekelsegrunder att inte på lämpligt sätt informera ledningen innan det första pressmeddelandet lades ut. Det kan konstateras att det redan i december när det första pressmeddelandet formulerades fanns olika tänkbara lösningar kring hur den information professorn hade skulle kunna hanteras.

Oavsett innehållet i det ursprungliga och det senare pressmeddelandet samt den tillagda fotnoten i det första meddelandet, framkommer det av utredningen även att kommunikationskanalerna inte fungerat fullt ut. Flera, inte minst studenter, har uppgett att den ihärdiga medierapporteringen naturligtvis ledde till att högskolans koppling till Forum och, vartefter flera omständigheter kom fram i media, att en person på högskolan utsatts för kränkningar, diskuterades brett i olika sociala forum, på möten och andra kontakttillfällen. I en brist på kommunikation från högskolan och frånvaro av dialog med lärare och professorer vid de dagliga kontakterna där ingen verkade vilja tala om vad som skett, har det av intervjuade beskrivits som att dessa diskussioner mer kom att baseras på spekulationer än på fakta. Detta ledde i sin tur i praktiken även till att de personer som på högskolan uppfattades vara involverade isolerades mer än nödvändigt.

Flera av de intervjuade har även påtalat att kommunikationen på den externa hemsidan inte alls uppfattas vara riktad till studenter eller doktorander och att de inte heller tog del av denna kommunikation. Många tog därför bara del av information kring vad som hänt indirekt genom medierapportering och sociala medier, vilket ledde till ytterligare oklarhet. Några av de intervjuade har även pekat på att om professorer och andra lärare hade talat med studenter och anställda om saken, så hade frågan inte växt som den gjorde. Förtroendet för enskilda personer hade då inte heller behövts naggas i kanten, menar de.

Sammantaget konstateras följande. I den situation som uppstod var behovet av en tydlig och transparent kommunikation mycket stort såväl internt som externt. Samtidigt står det klart att det är svårt att kommunicera internt till en så stor organisation som högskolan utan att den interna kommunikationen omedelbart sprids vidare och blir extern; informationen behöver vara samstämmig och ges samtidigt. Oavsett, vad som kan uppfattas som ett i grunden gott syfte från högskolans yttersta ledning att beskriva högskolans involvering i ett första läge där allt som hade koppling till Forum och Jean-Claude Arnault hade blivit mycket känsligt, misslyckades dock kommunikationen framförallt av två skäl. Det ena var att innehållet i pressmeddelandet blev missvisande vilket sedan rättades till först i ett mycket sent skede. Det andra var att kommunikationen vid olika tider inte nådde alla grupper som behövde informeras.

---

<sup>108</sup> [http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns\\_hogskola/pressreleases/soedertoerns-hoegskola-tillsaetter-oberoende-extern-granskning-2574655?utm\\_source=rss&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=Subscription&utm\\_content=pressrelease](http://www.mynewsdesk.com/se/sodertorns_hogskola/pressreleases/soedertoerns-hoegskola-tillsaetter-oberoende-extern-granskning-2574655?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=Subscription&utm_content=pressrelease). Hämtad i september 2018

Att informationen blev missvisande berodde på de felaktiga uppgifter som låg till grund för informationen. Alldeles oaktat skälet därtill, så borde informationen ha rättats så snart som detta stod klart i december 2017. Doktoranden begärde tidigt och sedan under hand att innehållet skulle uppdateras för att spegla det rätta förhållandet. Det är då svårt att i efterhand förstå varför detta dröjde så länge.

En hel del följande negativa konsekvenser för såväl doktoranden som högskolan men även professorn hade också kunnat minskas om de som hade daglig kontakt med studenter och anställda löpande hade fått sådan information att de kunnat svara på grundläggande frågor och samtidigt fånga upp vilka frågor som dessa grupper sökte svar på. I ljuset av vad som samtidigt hände inom Svenska Akademien och Forum, fanns ett stort behov av information och transparens. En ökad sådan inom högskolan hade motverkat den uppfattning om tystnadskultur som nu över tiden naturligen inte bara spred sig bland studenter, lärare och andra utan även blev starkare över tiden. Det hade också minskat behovet av att långt senare förklara orsaken till att informationen blivit missvisande.

### **5.6 Har det förekommit brott mot jävsregler?**

Reglerna om jäv i FL avser att förhindra att en tjänsteman handlägger ett ärende där handläggarens opartiskhet i ärendet kan sättas i fråga. Den som är jävig får inte ta del i handläggningen av ärendet och inte heller närvara när ärendet avgörs. För de som varit engagerade i Forums ledning skulle närmast ett så kallat delikatessjäv eller möjligen ställföreträdar- eller ombudsjäv närmast ligga till hands att överväga. Av utredningen har dock inte framkommit att någon vid högskolan skulle varit med att handlägga någon fråga för högskolans räkning i förhållandet till Forum där jävsreglerna i FL skulle vara tillämpliga. Det har inte heller framkommit att det funnits några avtal med Forum eller att högskolan skulle ha finansierat verksamheten vid Forum. Till detta kommer diskussionen om omfattningen av det tredje uppgiften.

Sammantaget konstateras att det under utredningen inte har framkommit att någon formell handläggning skett av ärenden där de formella jävsreglerna skulle kunna aktualiseras. Oaktat detta hade det säkert varit bra för den vidare processen om flera tidigare hade varit medvetna den nära koppling som fanns mellan olika personer till undvikande av vidare spekulationer av vilken betydelse detta skulle kunna ha.

### **5.7 Hur hanterade högskolan uppgifter om kränkningar och trakasserier?**

Ett andra övergripande syfte med den förevarande utredningen är att granska hur frågor med koppling till Forum har hanterats av högskolan. Redan en sådan övergripande beskrivning som lämnas i denna rapport över vad som egentligen skedde har ett värde i sig eftersom de flesta som inte var direkt involverade endast såg vissa delar av händelseförloppet.

Skeendet inom högskolan måste ses i sitt sammanhang. Av detta skäl har den parallella medierapporteringen beskrivits ovan. En annan faktor av betydelse för händelseutvecklingen är att högskolan har en ansvarsmodell som bygger på decentralisering och cirkulation där personal och studentfrågor i första hand ska hanteras av personer som finns i närkretsen och inte av personer utanför gruppen och ämnet, i detta fall av avdelningsföreståndaren som var både professorns och doktorandens närmaste chef samt prefekten.

En ytterligare betydelsefull och väl känd bakgrundsfaktor är att en doktorand, som normalt sett saknar en tillsvidareanställning, generellt sett har en beroendeställning till sitt lärosäte och framför allt till handledaren som har en nyckelroll i doktorandens vidare utveckling.<sup>109</sup> Beroendet av handledaren fortsätter även efter disputationen, exempelvis för att få tillfällen att undervisa, ingå i forskargrupper och skapa en plattform som forskare. En doktorand har enligt HL<sup>110</sup> rätt att byta handledare om han eller hon begär det. I praktiken är ett byte av handledare dock beroende på om det finns annan lämplig handledare inom ämnesområdet. Det behöver även beaktas hur långt forskningen kommit.

Doktoranden initierade ett byte av handledare i slutet av januari. Det formella beslutet om handledarbyte fattas sedan i mitten av mars. Detta ledde till att bi-handledaren blev ordinarie handledare och en ny person blev bi-handledare. Utifrån regelsystemet ska, om en konflikt uppstår mellan doktorand och handledare, doktoranden i första hand ha ett samtal med handledaren. Om detta inte leder till något konstruktivt, ska doktoranden vända sig till avdelningsföreståndaren och sedan prefekten. Facket, studentkåren och andra kan också ge stöd. Det har framkommit att i detta fall har doktoranden inte känt till vilka möjligheter det fanns att få stöd förrän i ett sent skede, vilket skapade en onödig press. Några intervjuade har också pekat på att bytet tog väl lång tid och att det uppfattades som att doktoranden själv fick driva den frågan till stor del. Även om det handledarbytet av nödvändighet är förenat med en del formaliteter, kan det konstateras att i den situation som rådde hade det varit mycket vunnet med att även det formella handledarbytet skett snabbare än vad som nu var fallet; särskilt i ett läge där professorn inte alls motsatte sig detta. Det gäller även om den dagliga handledningen i praktiken kan utövas av en bi-handledare.

En annan lika väl känd bakgrundsfaktor av betydelse är att det, bland annat i den akademiska världen, ofta finns en spänning mellan formella och informella regler<sup>111</sup> där även den sociala förmågan har stor betydelse.<sup>112</sup> Flera av de intervjuade har pekat på att det berörda ämnet på "gott och ont" är "som en egen och ganska sluten gemenskap" som det "inte är så lätt att komma in i" och i jämförelse med andra ämnen på högskolan i betydande grad "styr sig själva" med egna rutiner i kraft av sin akademiska framgång. Flera av de intervjuade har också pekat på att formella, inofficiella och privata sociala strukturer inom gruppen flyter ihop, vilket kan vara en styrka, men ibland även vara en nackdel vid en situation som denna. Det finns en risk att anställda och studenter inte vill stöta sig med någon i den egna gruppen till följd av detta. Även risken för att det upplevs råda en tystnadskultur ökar därmed alldeles oavsett vilka ambitioner som kan finnas från en ledning att motverka detta genom olika policys och uttalanden.

---

<sup>109</sup> Se t.ex. Relationen till handledaren avgörande för doktorander, Anna Peixoto, 1 september 2014, <https://universitetslararen.se/2014/09/01/relationen-till-handledaren-avgorande-for-doktorander/> Hämtad i september 2018

<sup>110</sup> 28 § Högskoleförordningen

<sup>111</sup> Se t.ex. De mest lämpade – en studie av doktoranders habituering på det vetenskapliga fältet, Anna Peixoto, <http://hdl.handle.net/2077/35675> Hämtad i september 2018

<sup>112</sup> Se t.ex. Jeanette Maritz & Paul Prinsloo (2015) A Bourdieusian perspective on becoming and being a postgraduate supervisor: the role of capital, Higher Education Research & Development, 34:5, 972-985, DOI: 10.1080/07294360.2015.1011085 och Jude Walker & EeSeul Yoon (2017) Becoming an academic: the role of doctoral capital in the field of education, Higher Education Research & Development, 36:2, 401-415, DOI: 10.1080/07294360.2016.1207616

Övergrepp mot doktoranden utanför högskolan har utretts av polis och åklagare samt varit föremål för domstolsprövning. Frågan huruvida doktoranden utsatts för kränkande särbehandling inom högskolan har på högskolans uppdrag utretts av Avonova. Den förevarande utredningen fokuserar på högskolans handläggning av de frågor som uppstod under den tid som granskningen omfattar.

Doktoranden uppfattar att det i ökad grad funnits en önskan inom högskolan att så få som möjligt skulle få reda på att det gjorts en polisanmälan samt att högskolan genom att hänvisa till rättsprocessen och hennes integritet som brottsoffer försökt att undvika granskning från media; närmast för att skydda högskolan och professorn. Doktoranden upplever att det funnits en tystnadskultur kring Jean-Claude Arnault på högskolan och att medarbetare på högskolan på ett felaktigt sätt har ställt frågor om och blandat sig i rättsprocessen. Andra menar att den begränsade informationsspridningen var avsedd att värna om doktoranden.

Efter det att doktoranden tagit direktkontakt med avdelningsföreståndaren fick de kränkningar som doktoranden upplevt inom högskolan och relationen till handledaren en mer formell hantering genom att en intern utredning initierades med avdelningsföreståndaren som ledare. Detta följde i stort högskolans rutiner. När den utredningen initierades lades dock inte något formellt ärende upp; det gjordes först när doktoranden till högskolan lämnade in vad som angavs vara en kompletterande skrivelse i början av juli. Det strider mot såväl den tidigare som den numera tillämpliga policyn att inte lägga upp ett ärende om frågan avser en kränkning eller diskriminering.<sup>113</sup>

I praktiken komplicerades avdelningsföreståndarens utredning, förutom av de olika förhållanden som just kommenterats, av att den inte uppfattades gå i takt med de diskussioner som samtidigt pågick om det missvisande pressmeddelande som ledningen för högskolan lagt ut liksom av de kontakter som förekom mellan olika personer samt mellan en del av dessa och doktoranden. I den meningen blev utredningen, som i vart fall inledningsvis utgick från att det rörde sig om ett mer vanligt personalärende där det råder en konflikt mellan två personer - i detta fall en handledare och en doktorand - som ska lösas, något av ett sidospår. Samtidigt kom den att indirekt att, i ljuset av det övergrepp utanför högskolan som doktoranden polisanmält, handla om pressmeddelandet från högskolan samt de kontakter med utomstående som professorn och andra haft.

Doktorandens invändningar att vissa personers agerande uppfattades som en inblandning i rättsprocessen som inte rörde högskolan behandlades också i utredningen. Vartefter tiden gick kom under våren även andra inom högskolan i avsikt att stötta doktoranden att utanför utredningen ta initiativ till olika åtgärder i frågor som omfattades av utredningen. Detta komplicerade bilden ytterligare. Doktoranden har menat att eftersom utredningen skedde av en person inom ämnet som var för nära de involverade personerna, fick den inte något förtroende innan rektor i månadsskiftet mars/april övertog ärendet.

Avdelningsföreståndarens utredning utmynnade sedan, efter det att rektor tagit mot resultatet av utredningen, i rektorns samtal med professorn i mars. Fokus i det samtalet var framförallt professorns medverkan vid utformningen av det ursprungliga missvisande pressmeddelandet tillsammans med ledningen. Det hade då varit känt att pressmeddelandet

---

<sup>113</sup> Se avsnitt 4.2.6



varit missvisande sedan december. Hur pressmeddelandet kom till och dess utformning omfattades inte direkt av avdelningsföreståndarens utredning. Rektors samtal beskrevs som ett korrigerande samtal; en beteckning som det sedermera kommit invändningar mot från fackligt håll med hänvisning till att hanteringen av situationen snarare utgjort en bedömningsfråga. I högskolans rutiner framhålls att både en utredning och beslut om åtgärder ska vara skriftliga och delges de som ärendet berör. Syftet är att undvika missförstånd. Avsikten är sedan att effekten av de åtgärder som en utredning utmynnar i ska följas upp i närtid. I dessa avseenden har högskolans egna rutiner således inte följts fullt ut som ärendet kom att utvecklas.

Med facit i hand är det enkelt att se att alla frågor som behövde utredas rimligen inte kunde hanteras inom ramen för den utredning som avdelningsföreståndaren genomförde enligt gällande rutiner. Mot bakgrund av att doktoranden starkt upplevde att det felaktiga pressmeddelandet - som avdelningsföreståndaren inte alls varit involverad i - var ett grundläggande problem och frågorna som skulle utredas var så kopplade till den egna gruppen, finns det goda argument för att frågan om en samlad utredning tidigare än vad som skedde borde ha lyfts till en nivå utanför ämnet och institutionen. Det kan däremot ifrågasättas om rektor som skolans yttersta operativa ledare personligen direkt borde ha engagerat sig i detta. Om det inte fanns något lämplig person utanför gruppen, tex någon vid personalavdelningen, så borde en extern utredare ha utnyttjats.

Sammantaget konstateras att de frågor som avdelningsföreståndaren utredde istället borde ha utretts av utanför gruppen - till exempel av personalavdelningen eller extern part - som inte hade en så nära koppling till ämnet, att när nu en utredning ändå initierades så borde ett formellt ärende ha öppnats i vart fall när det framkom att det rörde sig om uppgifter om kränkningar, vilket inte skedde, att när saken utvecklades som den gjorde så borde tidigare än vad som skedde någon utanför gruppen i vart fall då fått utreda om kränkningar förekommit på högskolan, att resultatet av utredningen sedan borde ha hanterats mer formellt samt att det uppenbarligen finns ett behov att än tydligare till studenter, doktorander och anställda kommunicera vilka rutiner och olika möjligheter till stöd och rådgivning som faktiskt finns på plats inom högskolan i olika situationer.

### **5.8 Har högskolan erforderliga fastlagda principer på plats och har dessa följts?**

Under utredningen har inte framkommit att högskolan skulle brutit mot lag.<sup>114</sup> I avsnitt 4 har en övergripande beskrivning gjorts av högskolans olika policyer och rutiner med koppling till medarbetare och studenter som bedömts vara av intresse för utredningen. Vissa av dessa har, som framkommit, nyligen uppdaterats. Även dessförinnan fanns det utarbetade och dokumenterade rutiner som täckte hanteringen av de frågor som nu analyseras. Vad som framkommit under utredningen ger inte stöd för att kritisera högskolans tidigare och nuvarande arbete med att upprätta ifrågavarande rutiner och policys. Alla de involverade personerna hade dock inte kunskap om dessa eller de olika vägar och möjligheter till stöd som finns inom högskolan i en motsvarande situation. Implementeringen, dvs. kunskapen om och tillgängligheten av de rutiner som finns, kunde alltså ha varit bättre.

Som beskrivits, bygger den nu gällande rutinen vid kränkningar och diskriminering på att frågorna ska utredas i närkretsen av avdelningsföreståndare och prefekt. I stort har det

---

<sup>114</sup> Huruvida högskolan brutit mot arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen omfattas inte av denna utredning.

utredningsarbetet följt rutinerna. Av rutinbeskrivningen följer bland annat att utredaren ska redovisa resultatet av utredning och kort därefter följa upp att de åtgärder som utredningen resulterat i har fungerat. I detta fall tog rektor på begäran över och hanterade resultatet av den interna utredningen.

I det förevarande fallet hade det varit lämpligt att rutinen tydligare gav stöd för att låta någon extern person utreda de aktuella frågorna aningen redan från början eller om det under en utredning framkommer att detta vore ett lämpligare förfaringssätt enligt avdelningsföreståndare, prefekt eller någon som omfattas av en utredning. Det dröjde nu fram till juli 2018 innan Avonova fick ett uppdrag att utreda de uppgifter om kränkningar som förelåg. Det borde med facit i hand, ha skett tidigare.

Sammantaget konstateras att det inte framkommit att det som föranlett denna utredning skulle bero på avsaknad av rutiner om kränkningar, trakasserier och diskriminering i sig. Det verkar dock inte ha funnits en bred kännedom om alla de rutiner som finns på plats. Rutinerna för såväl studenter och medarbetare bör även tydligt peka på möjligheten att låta utreda frågor och förhållanden genom en utomstående part utan koppling till den grupp som är involverad; detta gäller även om ett sådant behov uppstår under en utredning som inledningsvis har hanterats av avdelningsföreståndare eller prefekt.

## 6. Samlade rekommendationer

I detta avsnitt lämnas utifrån vad som kommit fram i utredningen rekommendationer om förbättringsåtgärder.

Syftet med granskningen är att konstatera om högskolan borde gjort något ytterligare samt att identifiera åtgärder för att förbättra och förhindra att liknande händelser upprepas i framtiden. Högskolans ledning har uppgett att avsikten är att utifrån slutsatserna i de utredningar som gjorts med externt stöd implementera sådana förändringar som kan erfordras. Under utredningen har, som ovan berörts, framkommit att högskolan redan har initierat några åtgärder i anledning av vad som skett.

Utifrån vad som framkommit under utredningen rekommenderas att högskolan härutöver ska

- a) implementera regler om hantering av bisysslor enligt HL;
- b) överväga en inventering av större engagemang inom den tredje uppgiften;
- c) implementera och följa upp tillämpningen av nyligen beslutade "Kompletterande riktlinjer och rutiner för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling under VFU/praktik";
- d) ytterligare påminna om tillämpningen av gällande regler om OSL och allmänna handlingar;
- e) se över och förbättra de interna kommunikationskanalerna samt, vid händelser där ett större kommunikationsbehov uppstår, säkerställa att personer som har naturliga kontakter med studenter och medarbetare också har erforderlig information vid var tidpunkt och även kan förmedla vad det finns frågor om inom organisationen;
- f) så långt möjligt, samråda med berörda intressenter innan en kommunikation sker och när en kommunikation blivit otydlig eller missvisande, snarast förtydliga denna;

- g) än mer framhålla och sprida kunskap om högskolans olika rutiner samt de olika kanaler och möjligheter till stöd som finns inom högskolan;
- h) så långt möjligt, underlätta och snabbare handlägga en önskan om byte av handledare; samt
- i) i de rutinbeskrivningar som rör kränkningar, trakasserier och diskriminering liksom andra utredningar införa en rekommendation att på begäran av utredare eller utredda lyfta utredningen utanför närkretsen till en central funktion eller extern part.

---

Stockholm den 30 november 2018

Jurie Advokat Aktiebolag