



Stockholms
universitet

Universitetsstyrelsen

Protokoll fört vid sammanträde
2024-11-25 (nr 6 2024)
kl 09.00-12.00

Närvarande: Justitierådet Helena Jäderblom (ordförande), rektor Astrid Söderbergh Widding, stadsdirektören Fredrik Jurdell, verkställande direktör Erik Brandsma, senior ekonom Robert Bergqvist, styresman Sanne Houby-Nielsen, generaldirektör Anna Rathsmann, professor Tuula Teeri, professor Lena Mäler, professor Yvonne Svanström, professor Stefan Helgesson, kårordförande Hermela Embaye och doktorand Karl Sigfrid.

Huvudföredragande: Universitetsdirektör Åsa Borin

Föredragande: Stiftelseansvarig Bertil George (p. 4), utbildningsledare Rikard Skårfors (p. 5), internrevisionschef Tobias Björn (pp. 6-7), universitetsdirektör Åsa Borin (p. 7), utredare Ulf Nyman (p. 8), controller Jesper Bergqvist (p. 9), utredare Ulrika Bjare och utredare Gabor Schubert (p. 10), utredare Anna Riddarström (p. 11).

Övriga närvarande: Prorektor Clas Hättestrand, professor Jane Reichel (ersättare), universitetsdirektör Åsa Borin, avdelningschef Lena Ousbäck, internrevisionschef Tobias Björn, planeringschef Karin Fürstenbach, kommunikationschef Johan Brandt, chefsjurist Markos Stavroulakis, stiftelseansvarig Bertil George (p. 4), utbildningsledare Rikard Skårfors (p. 5), controller Clara Ersson (p. 7), utredare Ulf Nyman (p. 8), controller Jesper Bergqvist (p. 9), utredare Ulrika Bjare och utredare Gabor Schubert (p. 10), Camilla Gamrell (ST), samt utredare Anna Riddarström.

Protokollförelse: Utredare Anna Riddarström

1. Utseende av justeringsperson Hermela Embaye utses till justeringsperson för punkterna 1-7 och 9-12. Fredrik Jurdell utses till justeringsperson för punkt 8.
2. Fastställande av dagordning Dagordningen fastställs.
3. Information från rektor Rektor informerar om inbjudan från Academics for Palestine till ett öppet möte i december. Vidare informerar rektor om en översyn av den praktisk-estetiska verksamheten vid Stockholms universitet, om höstens prefektmöte med temat ökad kontroll och ökad byråkratisering, samt om att Stockholms universitet blir ensam huvudman för hela verksamheten i Bergianska trädgården.

- | | | |
|-----|---|--|
| 4. | Beslut om arvode till externa ledamöter i Placeringsrådet
(dnr SU FV- 3649-24) | Universitetsstyrelsen beslutar att de externa ledamöterna i Placeringsrådet erhåller ett årligt arvode om 0,8 prisbasbelopp. Arvodet belastar de anknutna stiftelsernas placerade medel. I de fall mandatperioden är en del av ett år utgår arvode i proportion till denna. |
| 5. | Beslut om revidering av Arbetsordning vid Stockholms universitet
(dnr SU FV-3298-24) | Universitetsstyrelsen beslutar att fastställa Arbetsordning vid Stockholms universitet enligt bilaga 1.

Detta beslut ersätter Arbetsordning vid Stockholms universitet, beslutad 2023-12-01. |
| 6. | Beslut om Internrevisionsplan 2025
(dnr SU FV-0495-24) | Universitetsstyrelsen beslutar att fastställa Internrevisionsplan 2025 enligt bilaga 2. |
| 7. | Beslut med anledning av revisionsrapport från Internrevisionen avseende granskning av universitetets hantering av hot och trakasserier (dnr SU FV-0495-24 och FV-3479-24) | Universitetsstyrelsen beslutar att uppdra åt rektor att vidta erforderliga åtgärder enligt bilaga 3 samt att lägga Internrevisionens rapport till handlingarna (bilaga 4). |
| 8. | Beslut om ställning som studentkår för perioden 2025-2028
(dnr SU FV-2732-24) | Universitetsstyrelsen beslutar att bordlägga ärendet.

Det antecknas att ordföranden för Stockholms universitets studentkår (SUS) har anmält att SUS har ytterligare kommentarer i ärendet. Det beslutas att ge SUS tillfälle att skriftligen komma in med kommentarerna och att Studentkåren DISK och Föreningen Ekonomerna därefter ges möjlighet att yttra sig med anledning av dem.

Det antecknas vidare att ledamöter utsedda av studenterna varken närvarat under diskussionen eller deltagit i beslutet. |
| 9. | Beslut om Riskanalys för Stockholms universitet 2025-2026
(dnr SU FV-2807-24) | Universitetsstyrelsen beslutar att fastställa Riskanalys för Stockholms universitet 2025-2026 enligt bilaga 5. |
| 10. | Redovisning av forskningsindikatorer
(dnr SU FV-3656-24) | Information |
| 11. | Diskussion om kravprofil för ny prorektor
(dnr SU FV-2996-24) | Diskussion |
| 12. | Övriga frågor | Inga övriga frågor anmälades. |

Arbetsordning vid Stockholms universitet

Fastställd av universitetsstyrelsen 2024-11-25
att gälla fr.o.m. 2025-01-01

Innehåll

1. Inledning	2
2. Generella begrepp	2
2.1 Vetenskaplig kompetens	2
3. Delegation och delegationsordning	2
4. Organisation	3
4.1 Universitetsstyrelsen	3
4.2 Rektor	3
4.3 Områdesnämnd	3
4.4 Fakulteter	4
4.5 Institution	4
4.6 Institutionsstyrelse och prefekt.....	4
4.7 NORDITA.....	4
4.8 Universitetsförvaltning och universitetsdirektör	4
4.9 Universitetsbibliotek och överbibliotekarie	5
4.10 Personalansvarsnämnd	5
4.11 Internrevision	5
4.12 Studenter.....	5
5. Universitetsstyrelsen	5
5.1 Uppgifter	5
5.2 Sammansättning.....	7
5.3 Universitetsstyrelsens arbetsformer	8
5.4 Protokoll	9
5.5 Expediering av beslut	9
5.6 Revisionsutskott	10
5.7 Förvaltning av gåvor och donationer	10
6. Rektor	11
6.1 Uppgifter	12
6.2 Arbetsformer	13
7. Områdesnämnd	13
7.1 Uppgifter	13
7.2 Sammansättning.....	14
8. Fakultetsnämnd	15
8.1 Uppgifter	15
8.2 Sammansättning.....	15
8.3 Dekanus och prodekanus	15
9. Institutioner	15
9.1 Institutionsstyrelse	15
9.2 Prefekt	16

1. Inledning

Med anledning av bestämmelserna i högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) utformas en arbetsordning för Stockholms universitet som omfattar universitetets övergripande organisation, arbetsfördelning mellan universitetsstyrelse och rektor, principer för delegering av beslutanderätt, handläggningen av vissa ärenden samt formerna i övrigt för verksamheten.

2. Generella begrepp

2.1 Vetenskaplig kompetens

I högskolelagen stadgas att universitetet beslutar om sin interna organisation utöver universitetsstyrelsen och rektor, om inte annat är föreskrivet (2 kap. 5 § högskolelagen). Beslut ska fattas av personer med vetenskaplig kompetens (med vetenskaplig kompetens avses avlagd doktorsexamen eller motsvarande vetenskaplig kompetens) om besluten kräver en bedömning av

- uppläggning, genomförande av och kvalitet i utbildningen eller
- organisation av och kvalitet i forskningen.

Om bedömning ska göras av en grupp av personer, ska majoriteten av personerna ha vetenskaplig kompetens. Universitetsstyrelsen får dock besluta att en sådan majoritet inte behövs, om det finns särskilda skäl (2 kap. 6 § högskolelagen).

Med person med vetenskaplig kompetens avses i det här sammanhanget den som är

- professor eller
- annan lärare/forskare/akademisk ledare¹ som har en anställning eller ett uppdrag, för vilket det krävs doktorsexamen eller en motsvarande vetenskaplig kompetens, inom en områdes- respektive fakultetsnämnds ansvarsområde.

Definitionen av vetenskaplig kompetens har relevans bland annat för valförfarandet vid exempelvis utseende av ledamöter till beslutande organ inom universitetet. För valbarhet och rösträtt gäller att personen ska uppfylla kriterierna ovan för vetenskaplig kompetens.

3. Delegation och delegationsordning

En delegation innebär ett överförande av viss beslutsbefogenhet från ett organ till ett underordnat organ.

En korrekt genomförd delegation innebär att *ansvaret för fattade beslut delvis överförs* till det underordnade organet, som fått uppgiften till sig delegerad. Det yttersta ansvaret ligger dock kvar på det delegerande organet. Det ankommer t.ex. på vederbörande att ingripa, om det visar sig att det underordnade organet inte förmår utföra uppgifterna eller missköter sig. En delegation kan när som helst återkallas och bör också återkallas, när det finns skäl till det. Det delegerande organet *ansvarar* med andra ord *för sitt delegationsbeslut*.

¹ Med akademisk ledare avses här dekan, prefekt, föreståndare eller motsvarande.

Högskoleförfattningarna reglerar i dag enbart vilka ärenden som ska beslutas av *universitetsstyrelse och rektor*. Andra beslutande organ inom universitetet grundar sina beslutsbefogenheter på delegation från andra organ, där den ursprungliga delegationen alltid är från rektor.

I högskoleförordningen stadgas vilka särskilt angivna frågor som ska beslutas av *universitetsstyrelsen*. Sådana frågor får universitetsstyrelsen inte delegera. Däremot kan universitetsstyrelsen i en viss konkret fråga bemyndiga rektor att fatta beslut i sitt ställe. Som myndighetens chef fattar rektor beslut i alla universitetets ärenden, bortsett från ärenden som enligt högskoleförfattningarna ska avgöras av universitetsstyrelsen. Rektor får enligt högskoleförordningen delegera sina uppgifter, om inte annat är särskilt föreskrivet (2 kap. 13 § högskoleförordningen). Bestämmelsen om delegering i myndighetsförordningen (2007:515) är enligt 1 kap. 5 § högskoleförordningen inte tillämplig på högskolorna.

Huvudprincipen är att överordnade organ får vidaredelegera till underordnade organ om inte annat anges. Utöver vad som anges om de beslutande organens uppgifter i denna arbetsordning finns delegationsbeslut fastställda av respektive organ.

4. Organisation

4.1 Universitetsstyrelsen

Universitetsstyrelsen har inseeende över universitetets alla angelägenheter och svarar för att dess uppgifter fullgörs (2 kap. 2 § högskolelagen).

Universitetsstyrelsen är en styrelse med fullt ansvar.

Vid universitetet finns en internrevision direkt underställd universitetsstyrelsen. Inom universitetsstyrelsen finns ett revisionsutskott, vilket är ett beredande organ som regelbundet rapporterar till universitetsstyrelsen (se avsnitt. 5.6).

4.2 Rektor

Rektor är universitetets myndighetschef (2 kap. 3 § högskolelagen). Anställningen som rektor regleras i högskoleförordningen (2 kap. 8 § högskoleförordningen). Rektor ska ha en ställföreträdare, som tjänstgör i rektors ställe, när han eller hon inte är i tjänst, och som i övrigt ersätter rektor i den utsträckning som rektor bestämmer (2 kap. 10 § högskoleförordningen). Rektors ställföreträdare benämns prorektor.

Rektor har närvaro- och yttranderätt vid samtliga sammanträden med beslutande organ inom universitetet.

4.3 Områdesnämnd

Områdesnämnden är områdets beslutande organ. Majoriteten av ledamöterna i områdesnämnden utgörs av lärare/forskare med vetenskaplig kompetens (s.k. verksamhetsrepresentanter). Vid Stockholms universitet finns två områdesnämnder:

- Områdesnämnden för humanvetenskap
- Områdesnämnden för naturvetenskap

4.4 Fakulteter

Inom universitetet finns fyra fakulteter:

- Humanistiska fakulteten
- Juridiska fakulteten
- Naturvetenskapliga fakulteten
- Samhällsvetenskapliga fakulteten

Fakulteten leds av en fakultetsnämnd. Fakultetsnämndens ordförande benämns dekanus och vice ordförande benämns prodekanus.

Under Områdesnämnden för humanvetenskap sorterar Humanistiska, Juridiska och Samhällsvetenskapliga fakulteterna. Områdesnämndens ordförande och vice ordförande är tillika dekaner. Juridiska fakultetsnämnden är tillika Juridiska institutionsstyrelsen och institutionens beslutande organ.

Områdesnämnden för naturvetenskap är tillika fakultetsnämnd och fakultetens beslutande organ. Områdesnämndens/fakultetsnämndens ordförande är tillika dekanus och vice ordförande är tillika prodekanus.

4.5 Institution

Verksamheten bedrivs inom institutioner/motsvarande (med motsvarande avses institut eller centrumbildning som sorterar under en fakultet), om inte annat beslutats för viss verksamhet. Varje institution tillhör en fakultet. Institutioner ska drivas som en samlad ekonomisk verksamhet med gemensamt budget- och resultatansvar om inte rektor beslutar annat.

4.6 Institutionsstyrelse och prefekt

En institution leds av en institutionsstyrelse och en prefekt, om inte rektor i ett enskilt fall har beslutat annat.

4.7 NORDITA

Vid universitetet finns Nordiska institutet för teoretisk fysik, NORDITA, organisatoriskt placerat direkt under rektor. Huvudmannskapet för institutet är gemensamt för universitetet och Kungliga Tekniska högskolan, KTH. Institutet leds av en styrelse utsedd enligt institutets stadgar och en föreståndare utsedd av rektor i samråd med rektor för KTH. Institutet administreras inom området för naturvetenskap.

4.8 Universitetsförvaltning och universitetsdirektör

Vid universitetet finns en universitetsförvaltning. Universitetsförvaltningen stödjer universitetsstyrelsen, rektor, områdes- och fakultetsnämnder och verksamheten i övrigt i syfte att fullgöra universitetets övergripande myndighetsansvar samt att utveckla universitetets administration.

Universitetsdirektören är universitetsförvaltningens chef.

Universitetsdirektören har närvaro- och yttranderätt vid samtliga sammanträden med beslutande organ inom universitetet.

4.9 Universitetsbibliotek och överbibliotekarie

Vid universitetet finns ett universitetsbibliotek placerat inom universitetsförvaltningen. Överbibliotekarien är universitetsbibliotekets chef.

4.10 Personalansvarsnämnd

Vid universitetet finns en personalansvarsnämnd. Personalansvarsnämndens sammansättning och uppgifter regleras i 25–26 §§ myndighetsförordningen (2007:515). Rektor är ordförande i nämnden. Nämnden består i övrigt av högst tre ledamöter som utses av universitetsstyrelsen samt tre personalföreträdare vilka utses enligt bestämmelserna i personalföreträdarförordningen (1987:1101).

4.11 Internrevision

Vid Stockholms universitet finns en internrevision direkt underställd universitetsstyrelsen. Internrevisionens arbete regleras i internrevisionsförordning (2006:1228). Vidare har universitetsstyrelsen beslutat om riktlinjer för internrevisionen vid Stockholms universitet. Universitetsstyrelsen har även ett revisionsutskott (se avsnitt. 5.6).

4.12 Studenter

Studentkår

Universitetet ska efter ansökan besluta att en sammanslutning av studenter får ställning som studentkår för viss tid, om sammanslutningen uppfyller de krav som ställs i 4 kap. 9-14 §§ högskolelagen (4 kap. 8 § högskolelagen).

Studentrepresentation

Studenterna har rätt att vara representerade när beslut fattas eller beredning sker som har betydelse för utbildningen eller studenternas situation (2 kap. 7 § högskolelagen).

Om beslut ska fattas eller beredning ska genomföras av en enda person, ska information lämnas till och samråd ske med en studentrepresentant i god tid före beslutet eller slutförande av beredningen (2 kap. 14 § högskoleförordningen).

I de fall det bedöms att synpunkter i ett ärende behöver inhämtas genom remiss till en eller flera instanser och ärendet rör verksamhet av betydelse för utbildningen eller studenternas situation, ska studentkåreerna vid universitetet utgöra remissinstans.

5. Universitetsstyrelsen

5.1 Uppgifter

Universitetsstyrelsen ansvarar inför regeringen för verksamheten och ska se till att den bedrivs effektivt och enligt gällande rätt och de förpliktelser som följer av Sveriges medlemskap i Europeiska unionen, att den redovisas på ett tillförlitligt och rättvisande sätt samt att högskolan hushållar väl med statens medel (3 § myndighetsförordningen (2007:515) och 2 kap. 2 § första stycket högskoleförordningen).

Årsredovisningen ska skrivas under av universitetsstyrelsen. Underskriften innebär att universitetsstyrelsen intygar att årsredovisningen ger en rättvisande bild av verksamhetens resultat och av kostnader, intäkter och högskolans ekonomiska ställning (2 kap. 8 § förordningen (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag samt 2 kap. 2 § första stycket högskoleförordningen). I anslutning till underskriften i årsredovisningen ska

universitetsstyrelsen lämna en bedömning av huruvida den interna styrningen och kontrollen är betryggande.

Universitetsstyrelsen ska enligt 2 kap. 2 § högskoleförordningen besluta

1. i viktigare frågor om verksamhetens övergripande inriktning och högskolans organisation,
2. om årsredovisningar, budgetunderlag och viktigare framställningar i övrigt samt säkerställa att det vid högskolan finns en intern styrning och kontroll som fungerar på ett betryggande sätt,
3. om åtgärder med anledning av Riksrevisionens revisionsberättelser och revisionsrapporter,
4. om riktlinjer och revisionsplan för internrevisionen och åtgärder med anledning av internrevisionens iakttagelser och rekommendationer enligt 10 § Internrevisionsförordningen (2006:1228),
5. i viktigare frågor om den interna resursfördelningen och uppföljningen av denna,
6. i frågor som enligt 2 kap. 15 § högskoleförordningen ska avgöras av en personalansvarsnämnd, om det inte har inrättats en personalansvarsnämnd vid högskolan² eller om Statens ansvarsnämnd inte ska besluta enligt 4 kap. 16 § högskoleförordningen,
7. om den antagningsordning som anges i 6 kap. 3 § andra stycket högskoleförordningen,
8. om en arbetsordning med viktigare föreskrifter om högskolans övergripande organisation, delegering av beslutanderätt, handläggning av ärenden och formerna i övrigt för verksamheten, om inte annat är föreskrivet i lag eller förordning,
9. om en anställningsordning,
10. om viktigare föreskrifter i övrigt, och
11. i frågor i övrigt som är av principiell vikt. Universitetsstyrelsen får dock inte ta över uppgift från rektor, om det i högskoleförordningen eller annars har föreskrivits att denna uppgift ankommer just på rektor, 2 kap. 3 § andra stycket högskoleförordningen. Beslut som kräver en bedömning av uppläggning, genomförande av och kvalitet i utbildningen eller organisation av och kvalitet i forskningen ska fattas av personer med vetenskaplig kompetens (2 kap. 5 § högskolelagen, se avsnitt 2).

Vidare beslutar universitetsstyrelsen i följande frågor.

12. Universitetsstyrelsen beslutar om föreskrifter om hörande av lärare, övriga anställda och studenter inför universitetsstyrelsens förslag till rektor 2 kap. 8 § andra stycket högskoleförordningen.

² Vid Stockholms universitet finns en personalansvarsnämnd inrättad (se avsnitt 4.10).

13. Universitetsstyrelsen meddelar formerna för valet av lärarrepresentanter i universitetsstyrelsen, i enlighet med 2 kap. 7a § första stycket högskoleförordningen.
14. Universitetsstyrelsen beslutar om utseende av prorektor, 2 kap. 10 § första stycket högskoleförordningen.
15. Universitetsstyrelsen avger förslag till rektor, som anställs av regeringen, 2 kap. 8 § högskoleförordningen.
16. Universitetsstyrelsen utser vice ordförande inom sig, 2 kap. 1 § tredje stycket högskoleförordningen.
17. Universitetsstyrelsen får enligt 2 kap. 15 § högskoleförordningen inrätta en personalansvarsnämnd (se p. 6) och utse ledamöter för att pröva frågor om
- a) skiljande från anställning på grund av personliga förhållanden, när anställningen inte är en provanställning,
 - b) disciplinansvar,
 - c) åtalsanmälan,
 - d) avstängning.

5.2 Sammansättning

Universitetsstyrelsen består av ordförande, rektor och 13 övriga ledamöter (2 kap. 1 § högskoleförordningen).³

Lärarna har rätt att representeras av tre ledamöter. Därutöver har de rätt till två gruppersättare. Lärarnas representanter utses genom val (se avsnitt 5.1 punkt 13).

Studenterna har rätt att representeras av tre ledamöter (2 kap. 7a § andra stycket högskoleförordningen). Därutöver har de rätt till två gruppersättare. Representanter för studenterna utses enligt bestämmelser i studentkårsförordningen (2009:769).

Övriga ledamöter utses av regeringen som också beslutar vem som ska vara universitetsstyrelsens ordförande (2 kap. 4 § högskolelagen).

Ledamöter, utom rektor, utses för en bestämd tid, högst tre år. Om rektor utses till ordförande gäller ordförandeuppdraget i högst tre år (2 kap. 7 § högskoleförordningen).

De företrädare för de anställda som enligt 2 kap. 4 § andra stycket högskolelagen har närvaro- och yttranderätt vid universitetsstyrelsens sammanträden utses enligt bestämmelserna i personalföreträdarförordningen (1987:1101) (2 kap. 7 § högskoleförordningen, fjärde stycket).

³ Universitetsstyrelsens ledamöter är även ledamöter i Styrelsen för stiftelser anknutna till Stockholms universitet.

5.3 Universitetsstyrelsens arbetsformer

Sammanträdestider

Universitetsstyrelsen sammanträder minst fem gånger per år. Universitetsstyrelsen fastställer datum för sammanträden. Beslut om extra sammanträde fattas av ordföranden i samråd med rektor. Viktigare frågor behandlas normalt under två sammanträden, vid första sammanträdet som diskussionspunkt och vid andra sammanträdet som beslutsunkt.

Kallelse

Kallelse och föredragningslista sänds till ledamöterna senast en vecka före ordinarie sammanträde. Handlingar och förslag till beslut sänds normalt ut samtidigt. Utskicket görs elektroniskt.

Förhinder att närvara vid universitetsstyrelsens sammanträde anmäls till universitetsstyrelsens sekreterare. Styrelsens ledamöter är skyldiga att hålla styrelsens sekreterare underrättad om tillfälliga eller permanenta adressändringar.

Det ankommer på ledamoten att till ordföranden före sammanträdet anmäla förhållande som kan innebära jäv enligt jävsreglerna i 16–18 §§ förvaltningslagen (2017:900).

Beredning av ärenden inkl. informations- och förhandlingsskyldighet

Universitetsstyrelsens sammanträden bereds av rektor och universitetsdirektör samt de tjänstemän som rektor eller universitetsdirektören bestämmer.

Universitetsdirektören eller den rektor utser ansvarar för att varje enskilt ärende i styrelsen handläggs i enlighet med kraven på information och förhandling i gällande arbetsrättslig reglering och avtal.

Sammanträdesordning

Universitetsstyrelsen är beslutför när fler än hälften av ledamöterna är närvarande, bland dem ordföranden eller vice ordföranden och rektor eller prorektor (2 kap. 4 § högskoleförordningen).

Ordföranden leder universitetsstyrelsens sammanträden. Universitetsstyrelsen ska vid första sammanträdet under en ny mandatperiod inom sig utse en vice ordförande, som inträder vid förfall för ordföranden.

Vid förfall för rektor inträder prorektor.

Ersättare för lärar- och studentrepresentanter har närvaro- och yttranderätt.

Prorektor, vicerektorer, universitetsdirektören, planeringschefen, chefsjuristen, chefen för Internrevisionen, chefen för Ledningssekretariatet och chefen för Kommunikationsavdelningen har närvaro- och yttranderätt vid universitetsstyrelsens sammanträden. Universitetsstyrelsen kan därutöver medge annan person närvaro- och yttranderätt.

Ärenden ska avgöras efter föredragning (2 kap. 6 § högskoleförordningen). I de fall rektor inte själv föredrar ärende är universitetsdirektören huvudföredragande. I det fall

universitetsdirektören utsett annan föredragande för visst ärende, deltar också föredragande vid universitetsstyrelsens sammanträde, dock endast vid behandlingen av det ärendet.

Sammanträdesprotokoll förs av en av universitetsdirektören utsedd sekreterare. Universitetsstyrelsen utser en ledamot att jämte ordföranden justera sammanträdesprotokollet.

Rösträtt har endast ordinarie ledamöter och tjänstgörande ersättare.

Beslut

Beslut sker genom acklamation, om inte omröstning begärs. Omröstning ska ske öppet i enlighet med 29 § förvaltningslagen (2017:900). Utgången bestäms med enkel majoritet. Vid lika röstetal har ordföranden utslagsröst.

Ledamot som deltagit i universitetsstyrelsens beslut har, enligt 30 § förvaltningslagen, rätt att reservera sig mot beslutet genom att få avvikande mening antecknad till protokollet. Föredragande och andra vid sammanträdet närvarande tjänstemän som är med om den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet har rätt att få avvikande mening antecknad. Avvikande mening ska anmälas innan protokollet/beslutet justeras.

Vid brådskande ärenden, då universitetsstyrelsen inte hinner sammanträda, får ärende enligt 2 kap. 5 § högskoleförordningen avgöras genom meddelanden mellan ordföranden, rektor och minst så många ledamöter som behövs för beslutförhet. Om detta inte är lämpligt, får ordföranden efter samråd med rektor själv avgöra ärendet. Beslut enligt ovan ska anmälas vid nästa sammanträde.

5.4 Protokoll

Protokoll ska upprättas senast 14 dagar efter det att sammanträdet avslutats. Protokollet under-tecknas av sekreteraren och justeras av ordföranden och den justeringsperson som universitetsstyrelsen utsett. Om expedieringen av ett visst ärende brådskar, kan föredraganden före sammanträdet eller senast under sammanträdet begära att beslutspunkten förklaras omedelbart justerad.

5.5 Expediering av beslut

Föredraganden för ett ärende svarar för expediering av universitetsstyrelsens beslut. I beslutshandlingen ska anges vilka som deltagit i beslutet och vem som var föredragande.

Universitetsstyrelsens sekreterare ansvarar för att informera föredraganden när protokollet är justerat och att kopia av protokollet sänds till Riksrevisionen.

Ersättning för uppdrag

Regeringen beslutar om ersättning för uppdrag i universitetsstyrelsen. Ersättning utgår till ordförande, övriga ledamöter i universitetsstyrelsen samt de styrelseledamöter som representerar studenterna, dock inte till rektor eller de styrelseledamöter som är anställda vid universitetet och som i universitetsstyrelsen representerar lärarna (se förordning (1992:1299) om ersättning för uppdrag i statliga styrelser, nämnder och råd m.m. samt 1 kap. 7 § högskoleförordningen).

5.6 Revisionsutskott

Revisionsutskottet ska effektivisera universitetsstyrelsens arbete samt underlätta kommunikationen mellan styrelse, internrevision, externrevision och universitetsförvaltningen.

Arbetsuppgifter m.m.

Revisionsutskottet består av universitetsstyrelsens ordförande (tillika ordförande i revisionsutskottet) samt minst ytterligare två av universitetsstyrelsens externt tillsatta ledamöter. Chefen för internrevisionen deltar i utskottets möten. Utskottet har rätt att kalla tjänstemän vid universitetet till sina sammanträden, när frågor de är berörda av behandlas. Utskottet sammanträder minst tre gånger per år.

Revisionsutskottet är ett beredande organ inom universitetsstyrelsen i frågor som rör den interna styrningen och kontrollen inklusive kvalitetssäkring av universitetets finansiella rapportering. Utskottet avrapporterar löpande sitt arbete till universitetsstyrelsen.

Revisionsutskottet

- bereder förslag till ändringar i Riktlinjer för internrevisionen vid Stockholms universitet för beslut i universitetsstyrelsen,
- bedömer internrevisionens förslag till budget, bemanning och revisionsplan,
- bedömer årligen den interna revisionens effektivitet, kvalitet och internrevisionens avrapportering till universitetsstyrelsen,
- för löpande dialog med chefen för internrevisionen samt överväger övriga frågor i anslutning till internrevisionens arbete,
- bedömer eventuella betydande förändringar av revisionsplanen och samråder med internrevisionen om mindre avvikelser som inte kräver styrelsebeslut,
- bedömer väsentliga iakttagelser från intern- och externrevision,
- bedömer rektors förslag till åtgärder med anledning av revisionsiakttagelser,
- bedömer synpunkter och förslag inför universitetsstyrelsens ställningstagande beträffande universitetets svar på Riksrevisionens revisionsrapporter och
- bedömer universitetets ramverk för intern styrning och kontroll samt riskanalys.

5.7 Förvaltning av gåvor och donationer

Stockholms universitet förvaltar donerade medel för finansiering av forskning och utbildning vid universitetet i enlighet med av donatorer angivna villkor. Det gäller stiftelser med anknuten förvaltning till Stockholms universitet enligt stiftelselagen (1994:1220) samt gåvo- och donationsmedel som utgörs av finansiella tillgångar som myndigheten förfogar över enligt donationsförordningen (1998:140).

Universitetsstyrelsen

- beslutar årligen om Stockholms universitets och stiftelsernas placeringspolicy samt ansvarsfördelning,
- utser ledamöter till placeringsrådet,
- beslutar och undertecknar den årssammanställning som upprättas för de stiftelser som samförvaltas samt årsredovisningar för de övriga stiftelserna,
- fastställer den utdelningsbara avkastningen för årets resultat för varje stiftelse,
- fastställer bidrag ur stiftelserna, där avkastningen får disponeras för universitetets kostnader enligt stiftelsernas urkunder och

- beslutar i viktigare/principiella frågor rörande den löpande förvaltningen, t ex permutation, upphörande och likvidation av stiftelser.

Övriga beslut delegerar universitetsstyrelsen enligt nedan.

Rektor

- beslutar om förvaltningsåtagande, i förekommande fall enligt stiftelseförordnandet och fastställer stiftelsernas namn i vissa fall,
- beslutar om mottagande av gåvor och bidrag enligt donationsförordningen,
- är firmatecknare för stiftelserna,
- fastställer årsredovisningen för de stiftelser som samförvaltas,
- beslutar om fördelning av de av universitetsstyrelsen beslutade utdelningsbeloppen i enlighet med stiftelsernas urkunder.
- beslutar om användning av donationsmedel från donationer till Stockholms universitet och
- beslutar i frågor rörande den löpande förvaltningen.

Beslut om den löpande förvaltningen får vidaredelegeras.

Placeringsrådet

Placeringsrådet utses av universitetsstyrelsen och får bestå av högst sex ledamöter. I rådet ingår rektor som ordförande samt universitetsdirektören, en forskare inom områdena finansiell ekonomi eller nationalekonomi och högst tre externa ledamöter. En ledamot väljs på en period om tre år och kan väljas om.

Universitetsstyrelsen delegerar följande uppgifter till placeringsrådet.

- beslut om val av externa kapitalförvaltare efter upphandling⁴, i fråga om gåvo- och donationsmedel vid universitetet,
- beslut om upphandling och val av extern kapitalförvaltare, i fråga om stiftelser anknutna till Stockholms universitet,
- fastställande av kravspecifikation i samband med upphandling av kapitalförvaltare,
- beslut om att avveckla kapitalförvaltare,
- uppföljning av att externa kapitalförvaltare fullgör avtal,
- beredning av placeringspolicyn och förslag till förändringar och
- uppföljning och utvärdering av att kapitalet förvaltas enligt placeringspolicyn.

På uppdrag av ordförande är chefen för Ekonomiavdelningen sammankallande till placeringsrådets möten. Rådet har minst två möten per år. Placeringsrådets möten protokollförs.

⁴. Lagen (2016:1145) om offentlig upphandling är tillämplig vad gäller Stockholms universitets verksamhet. För stiftelser med anknuten förvaltning är upphandling frivilligt.

6. Rektor

6.1 Uppgifter

Rektors beslutsbefogenheter framgår av bestämmelsen i 2 kap. 3 § högskoleförordningen. Innebörden är den att rektor fattar beslut i alla universitetets ärenden, utom de ärenden som enligt högskoleförfattningarna ska avgöras av universitetsstyrelsen. Universitetsstyrelsen kan dock besluta något annat, dvs. ta över beslutanderätten från rektor, men detta är inte möjligt beträffande sådana uppgifter som enligt högskoleförordningen direkt ankommer på rektor.

Rektor ska förelägga universitetsstyrelsen sådana ärenden som är av principiell vikt. Av 2 kap. 2 § p. 10 högskoleförordningen framgår att universitetsstyrelsen ska besluta i sådana frågor.

Rektor får delegera sina uppgifter, om inte annat är särskilt föreskrivet (2 kap. 13 § högskoleförordningen). Beslut som rör anställning av professor får inte delegeras (4 kap. 13 § högskoleförordningen). Vidare får beslut inte delegeras om att en professors anställning ska upphöra (4 kap. 17 § högskoleförordningen).

En högskola får kalla en person till anställning som professor, om anställningen av personen är av särskild betydelse för en viss verksamhet vid högskolan. Beslut om att kalla en person till anställning fattas av rektor och får inte delegeras (4 kap. 7 § högskoleförordningen).

Om en doktorand i väsentlig utsträckning åsidosätter sina åtaganden enligt den individuella studieplanen, ska rektor besluta att doktoranden inte längre ska ha rätt till handledning och andra resurser för utbildningen (6 kap. 30 § högskoleförordningen). Rektor ska även besluta om doktorand efter ansökan hos rektor ska få tillbaka sina resurser för utbildningen (6 kap. 31 § högskoleförordningen). Inget av dessa beslut får rektor delegera (6 kap. 36 § högskoleförordningen). Vidare anger högskoleförordningen rektor som direkt beslutsfattare i punkterna 1–7 nedan.

1. Rektor ska vara ordförande i personalansvarsnämnden (2 kap. 15 § andra stycket högskoleförordningen).
2. Rektor ska ingå i universitetsstyrelsen (2 kap. 1 § högskoleförordningen samt 2 kap. 4 § högskolelagen).
3. Brådskande ärenden i universitetsstyrelsen får i vissa fall avgöras av ordföranden efter samråd med rektor (2 kap. 5 § högskoleförordningen).
4. Rektor fattar beslut om anställning av lärare (4 kap. 13 § högskoleförordningen). Rektor fattar även beslut om anställning av doktorander, assistenter, amanuenser och kliniska assistenter (5 kap. 6 § och 11 § högskoleförordningen).
5. Rektor ska vara ordförande i disciplinnämnden (10 kap. 4 § högskoleförordningen).
6. Rektor avgör – efter samråd med den lagfarna ledamoten i disciplinnämnden – om ärende avseende förseelse, som kan föranleda disciplinära åtgärder, ska lämnas utan vidare åtgärd eller föranleda varning av rektor eller hänskjutas till disciplinnämnden för prövning (10 kap. 9 § högskoleförordningen).
7. Om ärende hänskjuts till disciplinnämnden, får rektor efter samråd med den lagfarna ledamoten med omedelbar verkan interimistiskt avstänga studenten från verksamheten vid högskolan (10 kap. 14 § högskoleförordningen).

8. Rektor utser prefekt och ställföreträdande prefekt vid institution och beslutar om en institution ska ledas enbart av en prefekt (s.k. prefektstyre).

9. Rektor beslutar, utöver vad som anges i lagen och i denna arbetsordning, om närmare föreskrifter för val, sammansättning av beredande och beslutande organ samt i förekommande fall utseende av ledamöter och ersättare i desamma.

10. Rektor utser bolagsförvaltare för Stockholms Universitet Holding AB.

11. Rektor utser ordinarie ledamöter och ersättare i externa organ.

6.2 Arbetsformer

Rektor fattar beslut efter beredning och föredragning. Universitetsdirektören, eller den befattningshavare som universitetsdirektören utser, är ansvarig för beredning och föredragning av ärenden.

Rektors beslutssammanträde benämns *rektorsföredragningen*.

6.3 Vicerektorer

Det finns tre vicerektorer; två för det humanvetenskapliga området och en för det naturvetenskapliga området. Vicerektorer för det humanvetenskapliga området utses av rektor bland det humanvetenskapliga områdets dekaner, vilka har utsetts av rektor efter val inom respektive fakultet. Vicerektor för det naturvetenskapliga området utses av rektor ur det naturvetenskapliga områdets dekanat, vilket utses efter val inom Naturvetenskapliga fakulteten.

7. Områdesnämnd

7.1 Uppgifter

Vid Stockholms universitet finns två områdesnämnder, Områdesnämnden för humanvetenskap och Områdesnämnden för naturvetenskap.

Områdesnämnden ansvarar för strategisk planering av utbildning och forskning, samordningen av fakultetsövergripande utbildning och forskning samt intern och extern samverkan. Områdesnämnden ska vidare informera om verksamheten och utgöra ett forum för diskussion och informationsutbyte. Områdesnämnden är också ett stödorgan för vicerektorer och dekaner i frågor av strategisk betydelse inom utbildning och forskning.

Områdesnämndens uppgifter är att inom området

1. ha det övergripande ansvaret för verksamheten inom ramen för universitetsstyrelsens och rektors anvisningar,
2. inom ramen för vad universitetsstyrelsen beslutat fördela ekonomiska resurser inom området,
3. besluta i frågor som kräver en bedömning av uppläggnings, genomförandet av eller kvaliteten i utbildningen på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå,
4. besluta i frågor som kräver en bedömning av organisationen av eller kvaliteten i forskningen,
5. planera hur samverkan mellan universitetets samtliga fakulteter kan stödjas och mångfalden av verksamheter vid universitetet utnyttjas på optimalt sätt,

6. bereda och lämna förslag till rektor om rekrytering av professorer,
7. besluta om anställning av lärare (utom professorer) och doktorander,
8. besluta om en arbets- och delegationsordning för området.

Se vidare överordnade organs delegationsbeslut.

7.2 Sammansättning

Områdesnämnden ska vara representativ och ha god förankring inom verksamheten.

Områdesnämnden för humanvetenskap består av 13 ledamöter:

- dekanus för humanistisk, juridisk och samhällsvetenskaplig fakultet,
- prodekanus för humanistisk, juridisk och samhällsvetenskaplig fakultet,
- två övriga verksamhetsrepresentanter från humanistisk fakultet (vicedekaner),
- två övriga verksamhetsrepresentanter från samhällsvetenskaplig fakultet (vicedekaner),
- tre representanter för studenterna.

Områdesnämnden utser de två dekaner som är vicerektorer till ordförande respektive vice ordförande i Områdesnämnden för humanvetenskap samt den tredje dekanen till andre vice ordförande. Verksamhetsrepresentanterna har inte ersättare. Studenterna kan utse tre ersättare.

Representanter för studenterna utses enligt bestämmelser i studentkårsförordningen (2009:769).

Företrädare för personalorganisationerna har närvaro- och yttranderätt vid områdesnämndens sammanträden. Områdesnämnden beslutar om antalet personalföreträdare. Dessa utses på samma sätt som anges i personalföreträdarförordningen (1987:1101) för personalföreträdare i universitetsstyrelsen.

Områdesnämnden för naturvetenskap (tillika Naturvetenskapliga fakultetsnämnden) består av 18 ledamöter:

- dekanus,
- prodekanus,
- fyra sektionsdekaner,
- fyra vice sektionsordföranden,
- ordföranden i grundutbildningsberedningen,
- fyra övriga lärare (en från vardera sektionen),
- tre representanter för studenterna.

Dekanus, är ordförande i områdesnämnden och prodekanus är vice ordförande.

Verksamhetsrepresentanterna har fyra ersättare, en gruppersättare per sektion. Ordföranden i grundutbildningsberedningen har en personlig ersättare. Studenterna kan utse tre ersättare.

Representanter för studenterna utses enligt bestämmelser i studentkårsförordningen (2009:769).

Företrädare för personalorganisationerna har närvaro- och yttranderätt vid områdesnämndens sammanträden. Områdesnämnden beslutar om antalet personalföreträdare. Dessa utses på samma sätt som anges i personalföreträdarförordningen (1987:1101) för personalföreträdare i universitetsstyrelsen.

8. Fakultetsnämnd

8.1 Uppgifter

Fakultetsnämndernas arbetsuppgifter och beslutsbefogenheter fastställs av universitetsstyrelsen, rektor och områdesnämnden.

8.2 Sammansättning

Fakultetsnämnderna består av 15–21 ledamöter inklusive ordförande, vice ordförande och minst tre studenter. Antalet ledamöter i fakultetsnämnd inom det humanvetenskapliga området fastställs inom ramen för detta av rektor (se avsnitt 6.1, p. 9). Antalet ledamöter i Naturvetenskapliga fakultetsnämnden, tillika Områdesnämnden för naturvetenskap, fastställs enligt bestämmelserna i 7.2.

I fakultetsnämnden ingår dekanus, prodekanus, övriga verksamhetsrepresentanter (inklusive sektionsdekaner/vicedekaner samt vid den Juridiska fakultetsnämnden, tillika Juridiska institutionsstyrelsen, prefekt och ställföreträdande prefekt) och studentrepresentanter. Därutöver kan externa ledamöter ingå. I Juridiska fakultetsnämnden tillika Juridiska institutionsstyrelsen ingår även (högst två) representanter för teknisk och administrativ personal. Ledamöter inom gruppen övriga verksamhetsrepresentanter utses genom val inom berörd fakultet. Dekanus och prodekanus utses av rektor efter förslag genom val inom fakulteten. Minst två tredjedelar av ledamöterna ska vara verksamhetsrepresentanter, dvs. vetenskapligt kompetenta lärare/forskare och högst en tredjedel studenter. Studenterna har rätt att vara representerade med minst tre ledamöter. Antalet studentrepresentanter får dock vara färre om det finns särskilda skäl med hänsyn till det totala antalet ledamöter i nämnden. Externa ledamöter får vara högst två. Från ovanstående regler kan undantag beviljas av rektor.

Representanter för studenterna utses enligt bestämmelser i studentkårsförordningen (2009:769).

Företrädare för personalorganisationerna har närvaro- och yttranderätt vid fakultetsnämndens sammanträden. Fakultetsnämnden beslutar om antalet personalföreträdare. Dessa utses på samma sätt som anges i personalföreträdarförordningen (1987:1101) för personalföreträdare i universitetsstyrelsen.

8.3 Dekanus och prodekanus

Dekaner och prodekaner utses av rektor efter förslag genom val inom fakulteten. Dekanus är ordförande i fakultetsnämnden. Dekanus ställföreträdare benämns prodekanus. Dekanus är prefekternas chef.

9. Institutioner

9.1 Institutionsstyrelse

Uppgifter

Institutionsstyrelsen ska tillsammans med prefekten verka för att forskning och utbildning av hög kvalitet bedrivs inom institutionens verksamhetsområde och främja institutionens samverkan med det omgivande samhället. I de fall prefekten inte biträder övriga institutionsstyrelsens mening kan ärendet, på prefektens begäran, bordläggas och överordnat organ kontaktas. Se vidare överordnade organs delegationsbeslut.

Sammansättning

Sammanställningen av institutionsstyrelsen beslutas av rektor efter förslag från institutionen (se avsnitt 6.1, p. 9). Prefekten är ordförande i institutionsstyrelsen. Generellt gäller att minst två tredjedelar av ledamöterna ska vara lärare/forskare (inklusive prefekt och ställföreträdande prefekt) och högst en tredjedel studenter. Studenterna har rätt att vara representerade med minst tre ledamöter. Antalet studentrepresentanter får dock vara färre om det finns särskilda skäl med hänsyn till det totala antalet ledamöter i styrelsen. Därutöver bör teknisk och administrativ personal ha minst en representant. Externa ledamöter kan ingå i institutionsstyrelsen. Från ovanstående regler kan undantag beviljas av rektor. Institutionsstyrelsen som helhet ska dock till majoriteten bestå av vetenskapligt kompetenta ledamöter (2 kap 6 § högskolelagen).

Representanter för studenterna utses enligt bestämmelser i studentkårsförordningen (2009:769). Övriga ledamöter utses genom val inom institutionen.

9.2 Prefekt

Prefekten är institutionens chef. Prefekt och ställföreträdande prefekt utses av rektor efter förslag från vederbörande dekanus.

Prefekten ska verka för att forskning och utbildning av hög kvalitet bedrivs inom institutionens verksamhetsområde och för att främja institutionens samverkan med det omgivande samhället. Prefekten företräder institutionen inom och utom universitetet. Prefekten är ordförande i institutionsstyrelsen, utom vid Juridiska institutionsstyrelsen där dekanus är ordförande. Om det finns särskilda skäl, kan rektor även vid andra institutioner utse någon annan än prefekten till ordförande.



Stockholms
universitet

Internrevisionsplan
2024-10-31 SU FV-0495-24

Internrevisionen

Internrevisionsplan 2025

Internrevisionen

Innehållsförteckning

1.	Inledning	3
2.	Genomförande av riskanalys	3
3.	Översikt granskningsområden 2025-2027	4
4.	Beskrivning av granskningsområden 2025	5
4.1	Granskning av informations- och IT-säkerhetskultur	5
4.2	Granskning av SU:s riskanalysarbete enligt förordningen om intern styrning och kontroll	6
4.3	Granskning av hantering av AI	6
4.4	Fördjupad uppföljande granskning av säkerhetsarbetet	7
4.5	Institutions- och avdelningsgranskningar	7
4.6	SUHF	7
4.7	Uppföljning tidigare granskningar och årsrapport	7
5.	Övrigt	8
6.	Resursplanering	9

1. Inledning

Internrevisionen ska utifrån en analys av verksamhetens risker stödja Stockholms universitetsstyrelse genom att självständigt, utifrån internrevisionsförordningen (2006:1228), granska om ledningens interna styrning och kontroll är utformad så att myndigheten med en rimlig säkerhet fullgör sina uppgifter, uppnår verksamhetens mål och uppfyller kraven i myndighetsförordningens § 3. Det vill säga att verksamheten bedrivs effektivt och med god hushållning med statens medel, följer gällande lagar och förordningar, samt rapporteras på ett tillförlitligt och rättvisande sätt.

Internrevisionens förslag till granskningsområden presenteras i denna internrevisionsplan. Revisionsplanen innehåller även en preliminär tidplan och resursplanering för de granskningar som planeras till 2025.

Stockholms universitetsstyrelse beslutar, i enlighet med Internrevisionsförordningen, om internrevisionsplanen.

2. Genomförande av riskanalys

Internrevisionen genomför årligen en riskanalys i syfte att identifiera väsentliga riskområden som kan vara aktuella för granskning. Riskanalysen utgår från såväl universitetets egen riskanalys som från Internrevisionens egen riskidentifiering. I analysen bedöms även risken för korruption, otillbörlig påverkan, bedrägeri och andra oegentligheter. Internrevisionens riskanalys har skett i tre huvudsakliga steg.

Det första steget består av *inventering av risker*. I detta steg har IR gjort omvärldsbevakning och research med fokus på såväl sektorsspecifika risker som allmänna utvecklingstendenser och händelser som kan tänkas spela roll för universitetets uppdrag och måluppfyllelse. I denna del har Internrevisionen utgått från bland annat regleringsbrev till universitet och lärosäten, centrala dokument från Stockholms universitet såsom strategier, årsredovisning, verksamhetsplan och universitetets riskanalys 2023-2024, ny lagstiftning, jämförelser med andra lärosäten, erfarenheter från Internrevisionens tidigare granskningar, samt omvärldsförändringar och aktuella frågor.

Utöver inhämtande av ovan nämnda underlag har Internrevisionen även genomfört ett flertal intervjuer med utvalda ledande personer inom organisationen i syfte att inhämta information att beakta i processen för vår riskanalys. Såväl studentrepresentanter som doktorandrepresentant för Stockholms universitets studentkår har även intervjuats inom ramen för riskarbetet. Inventeringen har utmynnat i en sammanställd bruttolista av identifierade risker.

I det andra steget har Internrevisionen *värderat de identifierade riskerna*. I detta steg har riskerna kategoriserats. Vidare har IR gått igenom huruvida området eller angränsande riskområde har granskats tidigare. Utifrån en bedömning av väsentlighet och risk har Internrevisionen sedan gjort en bedömning om granskning bör ske 2025, efterföljande år eller om granskning bör avvaktas.

I det tredje steget har bestått av *framtagande av granskningsförslag*. Framtagande av granskningsförslag har utifrån vad som bedöms granskningsbart utmynnat i beskrivningar av respektive föreslaget granskningsområde (beskrivningarna återfinns i avsnitt 4 i internrevisionsplanen).

Internrevisionens förslag till revisionsplan bereds i revisionsutskottet och presenteras för styrelsen för diskussion vid sammanträdet 28 oktober 2024. Styrelsen fattar därefter beslut om revisionsplanen vid sammanträdet 25 november 2024.

3. Översikt granskningsområden 2025-2027

Nedan presenteras en översikt av de granskningsområden Internrevisionen föreslår ska ingå i revisionsplanen för 2025. För information till styrelsen visar översikten även ett antal preliminära granskningsområden för 2026-2027.

Ref	Granskningar/riskområden	2025	2026	2027
4.1	Granskning av informations- och IT-säkerhetskultur	X		
4.2	Granskning av SU:s riskanalysarbete enligt förordningen om intern styrning och kontroll	X		
4.3	Granskning av hantering av AI	X		
4.4	Fördjudad uppföljande granskning av säkerhetsarbetet	X		
4.6	Institutions- och avdelningsgranskningar	X	X	X
4.5	SUHF	X	X	X
4.6	Uppföljning tidigare granskningar	X	X	X
	<i>Kontroll över inköp och upphandling</i>		X	
	<i>Hantering av data på institutionsnivå</i>		X	
	<i>Implementering av Klimatfärdplan</i>		X	
	<i>Administrativa processer och effektivitet</i>		X	
	<i>Digitalisering</i>			X
	<i>Förebyggande arbete mot mutor och korruption</i>			X
	<i>Efterlevnad förvaltningslagen</i>			X

Internrevisionen ska bedöma risk för att verksamheten utsätts för korruption, otillbörlig påverkan, bedrägeri och andra oegentligheter. Dessa aspekter bedöms vara beaktade genom de valda granskningsområdena under 2025.

4. Beskrivning av granskningsområden 2025

I detta avsnitt presenteras 2025 års granskningsområden. En fördjupad analys kommer att genomföras i samband med att varje enskild granskning inleds, i syfte att säkerställa att revisionen fokuseras på de mest väsentliga riskerna inom respektive granskningsområde.

4.1 Granskning av informations- och IT-säkerhetskultur

Informationssäkerhet och IT-säkerhet har fått allt större fokus de senaste åren i samhället. I regleringsbrevet för universitet och högskolor 2023 och 2024 ställs även krav på redogörelse hur lärosätet har arbetat för att förvalta och utveckla sin informationssäkerhet och för hur framtida behov ska mötas.

En god informations- och IT-säkerhetskultur grundar sig bland annat på tydliga regelverk och processer men även på utbildning och träning. Trots olika tekniska säkerhetsåtgärder finns risker som kan kopplas till den mänskliga faktorn, där brister i hantering och förståelse kan medföra att säkerhetsrisker. Sådana risker kan till exempel vara medarbetare som lånar ut användarnamn och lösenord till fel person, en dator som blir stulen, arbetar på distans via oskyddade nätverk, eller att en medarbetare klickar på falska länkar i mail som gör att användarinformation lämnas ut eller programvaror nedladdas. I sådana fall finns risk för verksamhetsavbrott, förlorad data och ekonomisk skada för universitetet.

Inom universitetet hanteras värdefulla informationstillgångar. Forskare och forskargrupper samarbetar ofta med forskare i andra länder och kontaktytorna utnyttjas i allt högre grad av fientliga intressen som kan stjäla, förvanska eller förstöra forskningsdata. En svag informations- och IT-säkerhetskultur kan leda till att forskning går förlorad, och kan även medföra att forskningsfinansiärer kan ifrågasätta universitetets skydd och hantering av data. En god informations- och IT-säkerhetskultur bygger på att användare har medvetenhet om risker och agerar med dessa risker i åtanke.

Under 2023 och 2024 har ett flertal webbaserade utbildningsmoduler genomförts inom ramen för Stockholm universitets IT-säkerhetsutbildning. Syftet har varit att minska riskerna för IT-angrepp och öka personalens medvetenhet om IT-säkerhet.

En god informations- och IT-säkerhetskultur förutsätter att samtliga användare är medvetna om risken att de kan bli utsatta för bedräglig kommunikation och nyttjande av universitets utrustning. Utifrån områdets omfattning och de risker som Internrevisionen bedömt föreligger har en granskning rörande informations- och IT-säkerhetskultur föreslagits i revisionsplanen 2025. Syftet med granskningen är att bedöma om universitetet har en ledning och styrning för att säkerställa en god informations- och IT-säkerhetskultur.

4.2 Granskning av SU:s riskanalysarbete enligt förordningen om intern styrning och kontroll

I egenskap av myndighet ska universitetet säkerställa en intern styrning och kontroll som fungerar på ett betryggande sätt. Den interna styrningen och kontrollen ska tillse att verksamheten bedrivs enligt de krav som ställs på universitetet och som framgår av myndighetsförordningen (2007:515) och högskoleförordningen (1993:100). Vidare är universitetet en myndighet som omfattas av internrevisionsförordningen (2006:1228) och ska då även tillämpa förordningen (2007:603) om intern styrning och kontroll.

Inom ramen för intern styrning och kontroll identifieras och hanteras risker för att myndigheten med rimlig säkerhet ska fullgöra sina uppgifter, uppnå verksamhetens mål och uppfylla kraven i 3§ myndighetsförordningen. För myndigheter som ska tillämpa förordningen om intern styrning och kontroll framgår formerna för riskhanteringen i förordningen.

En bristande riskhantering försvårar universitetets möjlighet att uppfylla kraven i förordningen om intern styrning och kontroll samt ökar sannolikheten att risker inte omhändertas på ett ändamålsenligt sätt. IR har även under några av de fördjupade granskningarna under 2023-2024 noterat att åtgärder inte vidtagits och rapporterats för samtliga höga risker i universitetets riskanalys. Med anledning av riskhanteringsens centrala funktion vid ledning och styrning av verksamheten avser Internrevisionen att granska området under 2025, med fokus på såväl process som innehåll och kvalitet i processen.

4.3 Granskning av hantering av AI

Utvecklingen av AI-verktyg som till exempel ChatGPT går snabbt och har redan stora effekter på samhället. Undersökningar visar att både lärare och studenter upplever otydlighet när det gäller användning av AI. Studenter uppger att de känner oro och saknar tydlig vägledning kring hur AI får användas i lärandemiljöerna och att det är svårt att veta var gränsen gör fusk går. Andra undersökningar visar okunskap hos enskilda lärare när det gäller hur AI-applikationer fungerar och hur tentamensfrågor kan formuleras för att minimera risk för fusk.

Examinationsformer och undervisning behöver utvecklas i takt med teknikutvecklingen. Under 2023 beslutade rektor om områden för vidare utvecklingsarbete med anledning av den ökade tillgängligheten av AI-chattbotar. Arbetet har delrapporterats under våren 2024 och slutrapporterats i oktober 2024. Under hösten har även rektor beslutat att inrätta en AI-samordningsfunktion för forskningen inom respektive vetenskapsområde.

Internrevisionen har tidigare (2020) granskat tentafusk och huruvida universitetet hade effektiva åtgärder för att motverka, upptäcka och hantera misstänkta försök att vilseleda vid prov. När det gäller AI finns risker för otydlighet i vad som gäller och att frågan hanteras olika inom universitetet och dess institutioner, och att bristande likabehandling av studenter i förlängningen riskeras. En annan aspekt är vad universitetets anställda har att förhålla sig till när det gäller hantering och användning av AI. Utöver att AI förväntas få stor påverkan inom

såväl forsknings- och utbildningsområdet, finns även förvaltningen som påverkas när digitalisering, robotisering och AI ersätter yrken eller processer. Under 2025 avser Internrevisionen att granska universitetets hantering av AI och styrningen inom området.

4.4 Fördjupad uppföljande granskning av säkerhetsarbetet

Internrevisionen har under de senaste åren granskat olika aspekter av säkerhet, bland annat säkerhetsorganisationen under 2023. Av rektors yttrande och beslutade åtgärder framgår att kritik mot säkerhetsarbetet tas på stort allvar och att universitetets säkerhetsarbete behöver förbättras. Ett flertal åtgärder har därför beslutats och vidtagits. Givet säkerhetsfrågornas komplexa karaktär och många beröringspunkter sinsemellan har det från ledningens sida varit motiverat att ytterligare förbättra samordningen och överblicken av universitetets säkerhetsarbete.

Under juni 2024 har rektor och universitetsdirektören tagit del av återrapporteringen och konstaterar att IT-avdelningen och Fastighetsavdelningen vidtagit åtgärder utifrån uppdragen, samtidigt som att vissa åtgärder kvarstår att genomföra. Rektor gav universitetsdirektören i uppdrag att följa upp att de planerade åtgärderna genomförts senast den 30 juni 2025. Internrevisionen har noterat ett flertal beslut har fattats och att mycket sker inom säkerhetsområdet, men även att samtliga av universitetsstyrelsens beslutade åtgärder inte ännu har slutförts. Givet vikten av förändringstakt i frågan, bedömer Internrevisionen att det är angeläget att genomföra en fördjupad uppföljning inom säkerhetsområdet, som även fångar bland annat hur beslutade åtgärder kommunicerats och implementerats i verksamheten.

4.5 Institutions- och avdelningsgranskningar

Internrevisionen ska utifrån en analys av verksamhetens risker självständigt granska om ledningens interna styrning och kontroll är utformad så att myndigheten med rimlig säkerhet fullgör sina uppgifter, uppnår verksamhetens mål och uppfyller kraven i myndighetsförordningens 3 §. Universitets styrmodell, med ett långtgående delegerat beslutsmandat ut till institutionerna, ställer höga krav på ändamålsenliga och effektiva styrstrukturer för att önskad intern styrning och kontroll ska genomsyra alla nivåer i organisationen. Med utgångspunkt i detta kommer Internrevisionen att översiktligt granska den interna styrningen och kontrollen på ett antal institutioner/avdelningar även under 2025.

4.6 SUHF

Internrevisionen kommer även 2025 att granska Sveriges Universitets- och Högskoleförbunds (SUHF) ekonomiska redovisning med intern styrning och kontroll i fokus. Områden som kan komma att omfattas av granskningen är exempelvis planering/budgetering, ekonomisk redovisning av kostnader och intäkter, resultatredovisning för enheter etc.

4.7 Uppföljning tidigare granskningar och årsrapport

Internrevisionen kommer under hösten 2025 att följa upp åtgärdsarbete med anledning av tidigare internrevisionsrapporter.

I enlighet med den rutin som etablerades 2021 kommer Internrevisionen endast att följa upp de rapporter som har följts upp av rektors kansli i enlighet med den tidplan som anges i rektors yttrande. Kansliets uppföljning ingår därmed som en del av det material Internrevisionen tar del av i samband med den årliga uppföljningen. Resultatet från uppföljningen presenteras i årsrapporten, tillsammans med en sammanfattning av årets granskningar och Internrevisionens uttalande om intern styrning och kontroll i de processer som har granskats.

5. Övrigt

Internrevisionen har inga kända rådgivningsuppdrag inför 2025. Internrevisionsplanen innehåller dock en post oplanerad tid i syfte att skapa viss flexibilitet och utrymme för behovsbaserad rådgivning under året. Internrevisionen har löpande kontakter med universitetsförvaltning, fakulteter och institutioner. I dessa kontakter ingår att till viss del vara rådgivare och bollplank i främst frågor kring intern kontroll.

Internrevisionens riskanalys har identifierat ett antal riskområden där bedömningen har gjorts att det är lämpligt att avvakta med granskning till längre fram pga. exempelvis pågående utvecklingsarbete eller granskning av annat revisionsorgan. Internrevisionen arbetar löpande med omvärldsbevakning och följer relevanta områden. Under 2025 planerar Internrevisionen bland annat att bevaka följande områden: arbetet med att se över inköp och upphandling, digitalisering, informationssäkerhet och dataskydd, samt den pågående debatten om ökad byråkratisering och administrativa bördor.

Under vintern 2023/2024 genomfördes en extern kvalitetsutvärdering av Internrevisionen. Ett arbete för att vidareutveckla Internrevisionens arbetssätt påbörjades 2024 och kommer fortsätta under 2025. Internrevisionen behöver även avsätta resurser för att ta del av och anpassa arbetet i lämpliga delar efter de nya globala standarder för internrevision som tagits fram av The Institute of Internal Auditors (IIA) och kommer att träda i kraft 9 januari 2025.

6. Resursplanering

Internrevisionen består av tre heltidstjänster: internrevisionschef och två internrevisorer. Resursläget inför verksamhetsåret 2025 är att samtliga tjänster är tillsatta vid tidpunkten för framtagandet av denna revisionsplan men en internrevisor kommer att avsluta sin anställning vid årsskiftet på grund av ålderspension. Rekrytering av en ny internrevisor pågår under september-oktober och planen är att ny internrevisor finns på plats tidigt under 2025. Introduktion av ny medarbetare påverkar resursplaneringen.

Nedan redovisas preliminär tidplan och resursplanering (dagar) för Internrevisionens arbete under 2025.

Resursplanering	Tidplan	Intern- revisionen	Extern konsult
Granskningar och rådgivning			
Granskning av informations- och IT-säkerhetskultur	VT	X	X
Granskning av SU:s riskanalysarbete enligt förordningen om intern styrning och kontroll	VT	X	
Granskning av hantering av AI	HT	X	
Fördjupad uppföljande granskning av säkerhetsarbetet	HT	X	
Institutions- och avdelningsgranskning	HT	X	
SUHF	VT	X	
Uppföljning och årsrapport	HT	X	
Oplanerad tid/uppdrag	VT/HT	X	
Antal dagar – granskning/rådgivning		500	
Planeringsarbete/Intern tid			
Riskanalys och revisionsplan 2026	HT	X	
Introduktion av ny medarbetare	VT	X	
Vidareutveckling av metod och arbetssätt	Löpande	X	
Tertialrapportering och övrig administration	Löpande	X	
Internt kvalitetsarbete	Löpande	X	
Kompetensutveckling/Nätverk	Löpande	X	
Antal dagar – administration		160	
TOTALT		660	



Yttrande över internrevisionens granskning av universitetets hantering av hot och trakasserier

Internrevisionens granskning

Internrevisionen har under 2024 granskat universitetets hantering av hot och trakasserier. Syftet med granskningen har varit att bedöma om det finns tillräcklig intern styrning och kontroll i universitetets hantering av hot och trakasserier.

Bedömningen är att den interna styrningen och kontrollen i hantering av hot och trakasserier har *förbättringsmöjligheter*.

Internrevisionens iakttagelser och rekommendationer från granskningarna sammanfattas i rapporten ”Granskning av universitetets hantering av hot och trakasserier” (dnr SU FV-0495-24, daterad 2024-10-17). Rapporten är ställd till universitetsstyrelsen och ger en övergripande bild av utfört granskningsarbete och resultat.

Internrevisionens rekommendationer

Med anledning av granskningsresultatet rekommenderar internrevisionen följande:

1. Universitetet bör stärka och förtydliga informationen inom området. Detta eftersom internrevisionen har noterat ett behov avseende vad som gäller då studenter trakasserar lärare och andra studenter i undervisnings-sammanhang, avseende det stöd som Personalavdelningen kan erbjuda institutioner och medarbetare under pågående utredning, samt avseende vilket stöd som medarbetare kan erbjudas om de utsätts för hot och trakasserier och hur incidenter kan anmälas.
2. Återstående åtgärder som beslutats inom riskområdet bör slutföras.
3. Universitetet bör förtydliga vidtagna åtgärders status i de fall åtgärder pågår samt hur åtgärderna tillsammans påverkar risknivån.

Rektors kansli

4. Universitetet bör överväga att genomföra en enkätundersökning om hot och trakasserier även inom N-området (motsvarande den enkät som H-området genomförde hösten 2023).

Rektors yttrande

Rektors yttrande över rapporten, som avges i samråd med universitetsdirektören, följer nedan.

Rektor konstaterar att debattklimatet i samhället har hårdnat på senare år. Hot, hat och trakasserier riktat mot forskare och lärare är ett direkt hot mot såväl den akademiska friheten som den personliga yttrandefriheten, och kan också ha stor negativ inverkan på den drabbade individens arbetsmiljö och liv. Det är därför av högsta vikt att lärosätet arbetar förebyggande för att värna det öppna kunskaps-sökandet och kunskapsspridningen, och att lärosätet kan ge de drabbade stöd.

Internrevisionens granskning visar bl.a. att det är tydligt reglerat vilka roller som ansvarar för arbetsmiljörelaterade frågor och därmed verksamhetens arbete mot hot och trakasserier, att styr- och stöddokument avseende hot och trakasserier uppfattas som tydliga, och att institutioner som har varit i kontakt med Personalavdelningen, Fastighetsavdelningen och Rättssekretariatet är nöjda med stödet. Dock konstateras att det finns vissa förbättringsmöjligheter.

Rektor instämmer i stort i interrevisionens slutsatser och rekommendationer. Det finns emellertid faktorer som i viss utsträckning påverkar rektors övergripande bedömning.

Internrevisionen har i rapporten inte separerat hantering av hot och trakasserier av medarbetare från extern part som ofta relaterar till uttalanden eller forskningsfält, från hot och trakasserier mellan medarbetare och/eller studenter. Universitetets hantering påverkas i stor utsträckning av vilken sorts hot och trakasserier det handlar om, och i vissa fall är det svårt att bedöma hur en rekommendation kan omhändertas på bästa sätt utan ytterligare konkretisering.

Avseende enkätundersökningen som det Humanvetenskapliga området genomfört så uppges på sid 13 i rapporten att 30 procent av respondenterna var mycket missnöjda med det stöd de fått. Det framgår dock inte tydligt att det endast är de 5 procent (37 individer) som angett att de utsatts för hat och hot under de senaste 12 månaderna som svarat på följdfrågan avseende om de var nöjda eller missnöjda med det stöd de fått. Mot bakgrund av detta och att företrädare för institutioner inte känner igen bilden av att det skulle finnas ett utbrett missnöje med det stöd utsatta medarbetare tar del av, gör rektor sammantaget en något mer försiktig tolkning av resultaten från enkäten än internrevisionen.

1. Internrevisionen rekommenderar:

Universitetet bör stärka och förtydliga informationen inom området. Detta eftersom internrevisionen har noterat ett behov avseende vad som gäller då studenter trakasserar lärare och andra studenter i undervisningssammanhang, avseende det stöd som Personalavdelningen kan erbjuda institutioner och medarbetare under pågående utredning, samt avseende vilket stöd som medarbetare kan erbjudas om de utsätts för hot och trakasserier och hur incidenter kan anmälas.

Rektors yttrande:

De dokument som varit föremål för granskning uppfattas som ändamålsenliga och lättåtkomliga, och det framgår från granskningen att institutioner som har varit i kontakt med Personalavdelningen, Fastighetsavdelningen och Rättssekretariatet är nöjda med stödet. Det framgår vidare från rapporten att institutioner i intervjuer förmedlat att befintliga styr- och stöddokument är tillräckliga.

En institution anser dock att stödet till institutioner behöver stärkas i fall där studenter beskyller lärare för trakasserier eller sexuella trakasserier. Av detta är det dock svårt att dra slutsatser om huruvida det finns en generell efterfrågan på tydligare vägledning eller mer stöd från Personalavdelningen.

Det är i sammanhanget relevant att nämna att en översyn av *Handläggningsordning för diskrimineringsärenden avseende studenter* pågår och att en reviderad handläggningsordning väntas fastställas och kommuniceras ut inom kort.

Rektor noterar att det från enkäten som det Humanvetenskapliga området genomfört framgår att många medarbetare inte vet hur incidenter anmäls till arbetsgivaren, och att området har genomfört informationsinsatser utifrån resultaten från enkäten. Information om hur incidenter kan anmälas finns också tillgänglig på medarbetarwebben.

Åtgärder: Rektor uppdrar till universitetsdirektören att förtydliga informationen på medarbetarwebben i samband med publicering av den reviderade handläggningsordningen för diskrimineringsärenden avseende studenter.

2. Internrevisionen rekommenderar:

Återstående åtgärder som beslutats inom riskområdet bör slutföras.

Rektors yttrande:

Rekommendationen avser två åtgärder som universitetsdirektören beslutat om i förvaltningens åtgärdsplan. Dessa har, som framgår av tertialrapporteringar och från dialog mellan universitetsdirektören och ansvarig avdelningschef, blivit försenade jämfört med ursprunglig tidsplan. I det ena fallet beror förseningen på

resursbrist och tidigare personalomsättning inom det strategiska säkerhetsarbetet, då andra frågor bedömts vara mer prioriterade eller brådskande utifrån det förändrade säkerhetsläget. I det andra fallet har ansvarig avdelningschef bedömt att en policy för hot och våld bör tas fram först, och att det därefter bör göras en bedömning avseende lämplig kommunikationskanal avseende hur man kan hantera hot, trakasserier och våld, exempelvis i form av en e-kurs.

Tidsplaner i förvaltningens åtgärdsplan sätts i dialog mellan universitetsdirektören och ansvarig avdelningschef. Åtgärdena i åtgärdsplanen följs upp inom universitetsförvaltningens ordinarie processer och kan vid behov komma att föras över till kommande åtgärdsplan.

Åtgärder: Då rekommendationen hanteras inom ramen för universitetsförvaltningens ordinarie processer lämnas den utan ytterligare åtgärd från rektor.

3. Internrevisionen rekommenderar:

Universitetet bör förtydliga vidtagna åtgärders status i de fall åtgärder pågår samt hur åtgärdena tillsammans påverkar risknivån.

Rektors yttrande:

Rektor konstaterar att universitetsledningen i samband med tertiärrapporteringar vid behov genomför samlade bedömningar av de åtgärder som vidtas på universitetet och hur dessa tillsammans påverkar risknivån. Dock konstateras att det finns anledning att se över rutinerna och dokumentationen av processen. Det antecknas att internrevisionen även planerar att granska universitetets arbete med intern styrning och kontroll och därmed väntas den här frågan följas upp inom ramen för kommande granskning.

Åtgärder: Rektor uppdrar till universitetsdirektören att se över rutinerna för uppföljning av riskåtgärder inklusive dokumentationen av hur genomförda åtgärder påverkar risknivån.

4. Internrevisionen rekommenderar:

Universitetet bör överväga att genomföra en enkätundersökning om hot och trakasserier även inom N-området (motsvarande den enkät som H-området genomförde hösten 2023).

Rektors yttrande:

Rektor anser att områdesnämnden för naturvetenskap bör ta ställning till rekommendationen. Vicerektor för naturvetenskap avser att lyfta frågan till diskussion i nämnden. Områdesnämnden tar därefter ställning till om en enkätundersökning liknande den som det humanvetenskapliga området genomförde



Stockholms
universitet

behövs eller om det finns data om hat och hot i tidigare undersökningar som kan granskas.

Åtgärder: Rekommendationen har vidareförmedlats till vicerektor för det naturvetenskapliga området, och lämnas utan ytterligare åtgärd från rektor.

Uppdrag ska återrapporteras till rektor den 31 mars 2025.



Internrevisionsrapport – Granskning av universitetets hantering av hot och trakasserier

Bakgrund och syfte

Internrevisionen (IR) har i enlighet med internrevisionsplanen för 2024 granskat universitetets hantering av hot och trakasserier. Bristande intern styrning och kontroll vid förekomst av interna och externa hot och trakasserier kan leda till allvarliga konsekvenser för enskilda medarbetare. Saknas ändamålsenliga rutiner och processer för att ta hand om hot och trakasserier ökar risken att medarbetarnas arbetsmiljö försämras och universitetets kunskapsökande samt kunskapsspridning kan påverkas negativt. Syftet med granskningen har varit att bedöma om det finns tillräcklig intern styrning och kontroll i universitetets hantering av hot och trakasserier.

Granskningsresultat

IR:s samlade bedömning är att den interna styrningen och kontrollen i hantering av hot och trakasserier har *förbättringsmöjligheter*. Bedömningen baseras på följande granskningsresultat:

- IR:s bedömning av universitetsövergripande styr- och styrdokument avseende hot och trakasserier är att dessa i huvudsak är tillfredsställande.
- Beträffande ansvar och befogenheter bedömer IR att detta är tillfredsställande med avseende på tydlighet.
- Vad gäller universitetets åtgärdsarbete bedömer IR att arbetet uppvisar vissa förbättringsmöjligheter medan institutionernas stödinsatser och förebyggande arbete i huvudsak är tillfredsställande.
- I fråga om uppföljning av arbetet mot hot och trakasserier bedömer IR att det finns förbättringsmöjligheter.

Med anledning av granskningsresultatet rekommenderar IR följande:

- Universitetet bör stärka och förtydliga informationen inom området. Detta eftersom IR har noterat ett behov avseende vad som gäller då studenter trakasserar lärare och andra studenter i undervisningssammanhang, avseende det stöd som Personalavdelningen kan erbjuda institutioner och medarbetare under pågående utredning,

Internrevisionen

samt avseende vilket stöd som medarbetare kan erbjudas om de utsätts för hot och trakasserier och hur incidenter kan anmälas.

- Återstående åtgärder som beslutats inom riskområdet bör slutföras.
- Universitetet bör förtydliga vidtagna åtgärders status i de fall åtgärder pågår samt hur åtgärderna tillsammans påverkar risknivån.
- Universitetet bör överväga att genomföra en enkätundersökning om hot och trakasserier även inom N-området (motsvarande den enkät som H-området genomförde hösten 2023).

Mer detaljerad information om granskningen, tillsammans med iakttagelser och rekommendationer, har sammanställts i bifogad internrevisionsrapport. Rapporten presenteras översiktligt vid universitetsstyrelsens sammanträde den 25 november 2024.

Förslag till styrelsens beslut

Styrelsen beslutar

- Att lägga Internrevisionens rapport till handlingarna.

Bifogade dokument

- Internrevisionsrapport ”Granskning av universitetets hantering av hot och trakasserier” (Dnr: SU FV-0495-24)

Stockholm, 17 oktober 2024

Tobias Bjöörn
Internrevisionschef

Internrevisionen

Granskning av universitetets hantering av hot och trakasserier

Revisionsrapport från Internrevisionen

Universitetsstyrelsen den 25 november 2024

Sammanfattning och rekommendationer

Internrevisionen (IR) har i enlighet med internrevisionsplanen för 2024 granskat universitetets hantering av hot och trakasserier. Bristande intern styrning och kontroll vid förekomst av interna och externa hot och trakasserier kan leda till allvarliga konsekvenser för enskilda medarbetare. Saknas ändamålsenliga rutiner och processer för att ta hand om hot och trakasserier ökar risken att medarbetarnas arbetsmiljö försämras och universitetets kunskapssökande samt kunskapsspridning kan påverkas negativt. Syftet med granskningen har varit att bedöma om det finns tillräcklig intern styrning och kontroll i universitetets hantering av hot och trakasserier.

IR:s samlade bedömning är att den interna styrningen och kontrollen i hantering av hot och trakasserier har *förbättringsmöjligheter*.¹ Bedömningen baseras på följande granskningsresultat:

- IR:s bedömning av universitetsövergripande styr- och styrdokument avseende hot och trakasserier är att dessa i huvudsak är tillfredsställande. Granskningen visar att dokumenten betraktas som begripliga och är lätta att komma åt. Universitetet kan dock tydliggöra vad som gäller då studenter trakasserar lärare och andra studenter i undervisningssammanhang.
- Beträffande ansvar och befogenheter bedömer IR att detta är tillfredsställande med avseende på tydlighet. Granskningen visar att det är tydligt reglerat vilka roller som ansvarar för arbetsmiljörelaterade frågor och därmed verksamhetens arbete mot hot och trakasserier. Universitetet kan dock förtydliga vad för stöd Personalavdelningen kan erbjuda institutioner och medarbetare då studenter beskyller medarbetare för trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Vad gäller universitetets åtgärdsarbete bedömer IR att arbetet uppvisar vissa förbättringsmöjligheter medan institutionernas stödinsatser och förebyggande arbete i huvudsak är tillfredsställande. Granskningen visar att institutioner omhändertar incidenter och erbjuder stödinsatser samt arbetar förbyggande. Universitetet kan dock bli bättre på att slutföra beslutade åtgärder och förtydliga för medarbetarna vilket stöd som kan erbjudas och hur incidenter kan anmälas.
- I fråga om uppföljning av arbetet mot hot och trakasserier bedömer IR att det finns förbättringsmöjligheter. Granskningen visat att stödinsatser blir föremål för individuell uppföljning och att arbetet mot hot och trakasserier kan bli föremål för uppföljning inom ramen för institutioners handlingsplaner gällande arbetsmiljöarbetet. Universitetet kan dock förtydliga vad som har genomförts och hur det påverkar risknivån i samband med återrapporteringen av riskåtgärder.

¹ IR använder följande fyra nivåer i sin bedömning av den interna styrningen och kontrollen: tillfredsställande, förbättringsmöjligheter, bristfällig och otillfredsställande.

Med anledning av granskningsresultatet rekommenderar IR följande:

- Universitetet bör stärka och förtydliga informationen inom området. Detta eftersom IR har noterat ett behov avseende vad som gäller då studenter trakasserar lärare och andra studenter i undervisningssammanhang, avseende det stöd som Personalavdelningen kan erbjuda institutioner och medarbetare under pågående utredning, samt avseende vilket stöd som medarbetare kan erbjudas om de utsätts för hot och trakasserier och hur incidenter kan anmälas.
- Återstående åtgärder som beslutats inom riskområdet bör slutföras.
- Universitetet bör förtydliga vidtagna åtgärders status i de fall åtgärder pågår samt hur åtgärderna tillsammans påverkar risknivån.
- Universitetet bör överväga att genomföra en enkätundersökning om hot och trakasserier även inom N-området (motsvarande den enkät som H-området genomförde hösten 2023).

Tobias Bjöörn
Internrevisionschef

Christoffer Skyberg
Internrevisor

Innehåll

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER	2
1. INLEDNING	5
1.1. Bakgrund	5
1.2. Syfte och revisionsfrågor	6
1.3. Omfattning och metod	6
2. GRANSKNINGSRESULTAT	7
2.1 Universitetsövergripande dokument	7
2.1.1 <i>Iakttagelser</i>	7
2.1.2 <i>Bedömning</i>	9
2.2 Ansvar och befogenheter	10
2.2.1 <i>Iakttagelser</i>	10
2.2.2 <i>Bedömning</i>	11
2.3 Åtgärder, stödinsatser och förebyggande arbete	12
2.3.1 <i>Iakttagelser</i>	12
2.3.2 <i>Bedömning</i>	15
2.4 Uppföljning av arbetet mot hot och trakasserier	16
2.4.1 <i>Iakttagelser</i>	16
2.4.2 <i>Bedömning</i>	17

1. Inledning

1.1. Bakgrund

Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet genomförde i februari 2022 en enkätundersökning om hot och hat mot forskare och lärare. Arbetet utfördes i samverkan med SULF (Sveriges universitetslärare och forskare) och SUHF (Sveriges universitets- och högskoleförbund).

Syftet med enkätundersökningen var att kartlägga forskare och lärares utsatthet och oro för trakasserier, hot och våld, samt hur detta påverkar verksamheten. Enkäten avsåg 2021 och riktade sig till SULF:s medlemmar. Av rapporten² framgår att de respondenter som besvarade frågan om utsatthet svarade 39 procent att de har utsatts för någon form av hot eller trakasserier. Undersökningen visar även att det förekommer hot och trakasserier inom samtliga ämnesområden samt att de mest utsatta områdena är humaniora och samhällsvetenskap.

Utifrån att hot och trakasserier drabbar individer finns även en arbetsmiljöaspekt som är värd att beakta. I arbetsmiljölagen (1977:1160) finns de allmänna krav som gäller för miljön på arbetsplatsen. Syftet med lagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och skapa en god arbetsmiljö. Enligt 3 kap. 2§ och 2a§ skall arbetsgivaren vid alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Vidare ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

Bristande intern styrning och kontroll vid förekomst av interna och externa hot och trakasserier kan leda till allvarliga konsekvenser för enskilda medarbetare. Saknas ändamålsenliga rutiner och processer för att ta hand om hot och trakasserier ökar risken att medarbetarnas arbetsmiljö försämras och universitetets kunskapssökande samt kunskapsspridning påverkas negativt. I propositionen ”Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige”³ understryker regeringen bland annat betydelsen av att motverka hot och trakasserier. Här betonas såväl risken för påverkan på kunskapssökande och kunskapsspridning, som lärosätenas arbetsmiljöansvar:

”Eftersom forskning och högre utbildning bidrar till kunskaps- och samhällsutvecklingen är det av yttersta vikt att rädsla för hot och hat inte påverkar vilka ämnen som blir föremål för kunskapssökande och kunskapsspridning. Detta accentuerar lärosätesledningarnas arbetsmiljöansvar och ansvar för att motverka hat, hot, våld och trakasserier inom sektorn.”

² Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet, Sveriges universitets- och högskoleförbund (SUHF) och Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) ”Delrapport – Hot och hat mot forskare och lärare i svensk högskolesektor”. Publicerad 2022-07-04.

³ Regeringens proposition 2020/21:60 Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige.

Även i Stockholms universitetets riskanalys 2023–2024 lyfts frågan om hot och trakasserier: av de fyra högst rankade riskerna återfinns ”Risk att hot och trakasserier leder till att utbildning och forskning inte kan bedrivas inom vissa områden”.

Universitetets hantering av hot och trakasserier är en av granskningarna som ingår i revisionsplanen för 2024 som i december 2023 beslutades av universitetsstyrelsen.

1.2. Syfte och revisionsfrågor

Syftet är att bedöma om det finns tillräcklig intern styrning och kontroll i universitetets hantering av hot⁴ och trakasserier⁵.

Granskningen utgår från följande revisionsfrågor:

- *Finns det ändamålsenliga styr- och stöddokument avseende hot och trakasserier?*
- *Är ansvar och befogenheter tydligt definierat vid förekomst av hot och trakasserier?*
- *Genomför universitetet stödinsatser om medarbetare har utsatts för hot och trakasserier?*
- *Bedriver universitetet ett förebyggande arbete mot hot och trakasserier?*
- *Följer universitetet upp incidenter och arbetet mot hot och trakasserier?*

1.3 Omfattning och metod

För att bedöma den interna styrningen och kontrollen i universitetets hantering av hot och trakasserier har Internrevisionen (IR) valt att inkludera sex institutioner⁶ och fyra förvaltningsavdelningar⁷ i granskningen. Eftersom hot och trakasserier kan leda till allvarliga konsekvenser för enskilda medarbetare och försämra medarbetarnas arbetsmiljö har IR i delar även beaktat universitetets systematiska arbetsmiljöarbete inom ramen för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet.

När det gäller de revisionskriterier som utgör bedömningsgrunder för IR:s analyser och bedömningar tar granskningen sin utgångspunkt i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om våld och hot i arbetsmiljön⁸ samt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete⁹ och utifrån att det är ledningens ansvar att se till att verksamheten bedrivs effektivt enligt 3§

⁴ Beskrivning av ordet hot enligt Svensk ordbok utgiven av Svenska akademien: varning om möjlig obehaglig följd som talaren eller dylikt kan utsätta den tilltalade för, om han/hon inte handlar på önskat sätt.

⁵ Beskrivning av ordet trakasserier enligt Svensk ordbok utgiven av Svenska akademien: (vanligen plur.) medvetet vållat (fortlöpande) obehag mot någon.

⁶ De sex institutioner som ingått i granskningen är: Kriminologiska institutionen, Barn- och ungdomsvetenskapliga institutionen, Sociologiska institutionen, Institutionen för etnologi, religionshistoria och genusvetenskap, Institutionen för miljövetenskap och Institutionen för molekylär biovetenskap, Wenner-Grens institut.

⁷ De fyra förvaltningsavdelningar som ingått i granskningen är: Personalavdelningen, Fastighetsavdelningen, Studentavdelningen och Rättssekretariatet vid Rektors kansli.

⁸ Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Våld och hot i arbetsmiljön”. Beslutad den 14 januari 1993.

⁹ Arbetsmiljöverkets föreskrift ”Systematiskt arbetsmiljöarbete”. Beslutad den 15 februari 2001.

myndighetsförordningen (2007:515). Vid bedömning av den interna styrningen och kontrollen tillämpar IR en fyrgradig bedömningsskala¹⁰.

Granskningen har genomförts utifrån fastställd granskningsplan och är baserad på framför allt dokumentstudier och intervjuer. Exempel på dokument som har granskats är policys, regler, besluts- och delegationsordningar, planer, anvisningar och checklistor. Roller som har intervjuats är prefekter, administrativa chefer, avdelningschefer, universitetsjurist, personalspecialist och arbetsmiljöombud. Sammantaget har 24 personer intervjuats.

De intervjuade har givits möjlighet att faktagranska ett utkast av rapporten innan färdigställandet.

2. Granskningsresultat

2.1 Universitetsövergripande dokument

2.1.1 Iakttagelser

Universitetsövergripande styrdokument

Vid universitetet finns olika typer av dokument som styr och stödjer organisationens arbete mot hot och trakasserier. Ett grundläggande styrdokument är universitetets *Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy*¹¹. Policyn syftar till att tydliggöra universitetets syn på arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor samt utgör grunden för universitetets gemensamma synsätt för arbetet. I policyn anges bland annat att ”Alla ska bemöta varandra på ett respektfullt sätt och på Stockholms universitet råder en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling”¹². Vidare betonas att universitetets arbete ska ha ett förebyggande fokus och att universitetet förväntar sig att chefer, medarbetare och studenter tar ett personligt ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön.

Ett annat dokument är *Regler och handlägningsordning för disciplinärenden*¹³ som bland annat styr universitetets hantering av hot och trakasserier förorsakade av studenter. I styrdokument återfinns universitetets regler och en beskrivning av hur disciplinärenden ska behandlas. Dokumentet anger att om disciplinärendet rör trakasserier eller sexuella trakasserier mellan studenter ska Studentavdelningen informeras och om det är en anställd på universitetet som utsatts ska Personalavdelningen upplysas. Vidare anges att vissa former av att disciplinära föreselser till exempel störande beteende (hot och våld) och trakasserier (ofredande, sexuellt

¹⁰ IR använder följande fyra nivåer i sin bedömning av den interna styrningen och kontrollen: tillfredställande, förbättringsmöjligheter, bristfällig och otillfredsställande.

¹¹ Dnr: SU FV-1.1.2-3914-19 ”Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy”. Beslutad av rektor. Beslutsdatum 2019-11-21.

¹² Återfinns på sida 2 i ”Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy”.

¹³ Dnr: SU FV-4242-21 ”Regler och handlägningsordning för disciplinärenden”. Beslutad av rektor. Beslutsdatum 2022-02-10.

ofredande eller hatbrott) kan leda till åtal samt att polisanmälan görs av den som har blivit utsatt. Det framgår också att sektionen för säkerhet kan bidra med stöd till den person som väljer att göra en polisanmälan.

Vid universitet finns även ett styrdokument som reglerar hanteringen av misstänkta oegentligheter. I *Regler för handlägningsordning för hantering av misstänkta oegentligheter*¹⁴ beskrivs bland annat hanteringen av brott och missförhållanden anmälda genom visselblåsning. Vem som helst kan rapportera ett misstänkt brott och mottagaren av rapporteringen ska som regel kontakta närmaste chef. Om det gäller missförhållande enligt visselblåsarlagen sker rapportering via en upprättad kanal för visselblåsning som administreras av en extern leverantör, enligt den beskrivning som återfinns på universitetets webbplats. Avser ärendet en medarbetare som misstänks för ett brott eller ett missförhållande enligt visselblåsalagen hanteras ärendet av personalchefen och rör det en okänd eller extern person som misstänks för ett brott eller missförhållande enligt visselblåsarlagen hanteras ärendet av säkerhetschefen. Det är personalchef eller säkerhetschef tillika utredningsansvariga som bedömer om ett ärende ska hanteras i enlighet med handlägningsordningen eller inte och ansvarar för att en utredning genomförs samt dokumenteras.¹⁵

Universitetsövergripande stöddokument (anvisningar och checklistor)

Utöver styrdokument finns även stödjande dokument gällande universitetets hantering av hot och trakasserier. Personalavdelningen har tagit fram två anvisningar gällande interna trakasserier som finns tillgängliga på medarbetarwebben: en för hantering av trakasserier mot anställd och en för hantering av sexuella trakasserier mot anställd. I anvisningarna finns det bland annat information om universitetets ansvar och utredningsskyldighet, hur cheferna ska agera samt Personalavdelningens ansvar för utredningen. Vid externa hot finns det vägledande checklistor och anvisningar tillgängliga på medarbetarwebben: en checklista vid hot och bombhot, en checklista vid hot via e-post och en anvisning samt en lathund för hur medarbetare kan hantera kommentarer i sociala medier. I universitetets checklistor och anvisningar framgår det vilken förvaltningsavdelning medarbetarna kan kontakta för stöd.

Institutioners uppfattning av universitetsövergripande styr-och stöddokument

I intervjuer med institutioner har det framkommit att styr- och stöddokument gällande hot och trakasserier betraktas som lättåtkomliga och begripliga. Personalavdelningens anvisningar om trakasserier och sexuella trakasserier samt Fastighetsavdelningens checklistor vid externa hot har nämnts som särskilt tydliga. I någon av intervjuerna framhölls dock att det saknas stöddo-

¹⁴ Dnr: SU FV-2268-22 "Regler för handlägningsordning för hantering av misstänkta oegentligheter och brott". Beslutad av rektor. Beslutsdatum 2022-06-30.

¹⁵ Visselblåsarfunktionen granskades av IR under 2024, se rapport "Granskning av implementering av Visselblåsarlagen", Dnr: SU FV-0495-24.

kument för situationer då studenter trakasserar lärare och studenter i undervisningssammanhang. Vidare framgick att en institution har kompletterat centrala styr- och stöddokument med lokalt upprättade dokument medan en annan institution betonade att det vore olämpligt med institutionsspecifika dokument för incidenter som inträffar sällan och i olika situationer. Den senare institutionen framförde att ett detaljerat dokument kan hindra institutionen att fånga upp incidenter eftersom vissa medarbetare uppfattar detaljerade dokument som besvärliga och då kanske avstår från att anmäla incidenter. Institutionen ser en fördel med att inte enbart ge ett namn på en person som medarbetarna kan vända sig till i fall de känner sig utsatta för hot eller trakasserier. Att ge medarbetare möjlighet att prata med den person medarbetaren har mest förtroende för eller känner sig bekvämast med kan enligt institutionen underlätta för medarbetare som befinner sig i svåra situationer.

I intervjuerna framgick att institutioner informerar medarbetarna om vilka rutiner som finns på universitetet och vart medarbetarna kan vända sig om incidenter uppstår. Medarbetarna har tillgång till information och kontaktuppgifter via institutionernas webbplatser samt på universitetets medarbetarwebb. Vid behov informeras även medarbetarna muntligt på institutions- och personalmöten. Därtill informeras nya medarbetare om universitetets och institutioners allmänna riktlinjer vid institutionernas egna introduktionstillfällen.

Ytterligare informationsinsatser som nämndes var Personalavdelningens institutionsbesök i samband med 2023 års medarbetarundersökning som behandlade kränkande särbehandling och trakasserier samt sexuella trakasserier. Vid besöket presenterade Personalavdelningen institutionernas resultat och informerade om universitetets rutiner. Enligt Personalavdelningen har avdelningen inte besökt alla institutioner då vissa institutioner valt att själva presentera resultatet för medarbetarna. Personalavdelningen har dock varit kontakt med samtliga institutionsledningarna och meddelat enkätresultatet samt erbjudit att besöka institutionen för att presentera resultatet och universitetets rutiner.

2.1.2 Bedömning

IR bedömer att förekomsten av ändamålsenliga styr- och stöddokument avseende hot och trakasserier i huvudsak är tillfredsställande. De dokument som varit föremål för granskning är generellt ändamålsenliga och lättåtkomliga. På universitetet är det flera dokument som tillsammans skapar en grund för arbetet mot hot och trakasserier: från grundläggande policier inom arbetsmiljö och lika villkor samt universitetsgemensamma regler, till mer konkreta anvisningar och checklistor för specifika situationer. I dessa dokument är det enligt IR:s bedömning i huvudsak tydligt hur ärenden ska hanteras och vilken funktion som handlägger ärendena samt om det avser interna eller externa hot och trakasserier. Utifrån genomförda intervjuer med institutioner förmedlas vidare att styrning och stöd via befintliga dokument är tillräckligt. Det förekommer dock uppgifter om att vägledningen upplevs bristande vid incidenter orsakade av studenter i undervisningssammanhang. I Regler och handläggningsordning för disciplinärenden hänvisar universitetet till 10 kap. 1§ högskoleförordningen att disciplinära åtgärder får vidtas mot studenter som stör eller hindrar undervisning, prov eller annan verksam-

het inom ramen för utbildningen vid högskolan. Tydliggörande av information kring tillvägagångssätt och stöd i sådana fall bör övervägas givet det som framförts under intervjuer om avsaknad av styrdokument i dessa fall.

2.2 Ansvar och befogenheter

2.2.1 Iakttagelser

Universitetsövergripande styrdokument vid ansvar och befogenheter

Enligt universitetets *Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy* har rektor det yttersta ansvaret för att Arbetsmiljölagen (1977:1160) och Diskrimineringslagen (2008:567) följs. I dokumentet *Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet*¹⁶ som bland annat reglerar rektors delegationer framgår att rektor har delegerat ansvar för beslut om arbetsmiljöfrågor till fakulteternas dekaner och att dekanerna äger rätten att vidaredelegera beslutanderätten. På universitetet har dekanerna vid humanistiska fakulteten, samhällsvetenskapliga fakulteten och naturvetenskapliga fakulteten vidaredelegerat ansvar för arbetsmiljön till institutionernas prefekter. Vid juridiska fakulteten har ingen vidare delegering till institutionsnivå skett då endast juridiska institutionen verkar inom fakulteten.

I besluts- och delegationsordningen framgår även att rektor har delegerat ansvar för beslut om arbetsmiljöfrågor inom universitetsförvaltningen till universitetsdirektören och att universitetsdirektören har vidaredelegerat ansvaret för arbetsmiljöfrågor till respektive avdelningschef som ansvarar för dessa frågor på avdelningsnivå.

Det finns även en *Chefspolicy vid Stockholms universitet*¹⁷ som beskriver utgångpunkterna för chefs- och ledarskapsutvecklingen vid universitetet. Ett av målen med policyn är att kvalitetssäkra en trygg arbetsmiljö för universitetets medarbetare och studenter. Vidare har universitetet identifierat olika förmågor som anses väsentliga för chefs- och ledarskapet på universitetet. En av dessa förmågor handlar om att chefer ska ha en helhetssyn, vilket bland annat innebär att chefen tillämpar styrdokument och policys samt säkrar en god och jämlik arbetsmiljö.

Universitetsövergripande stöddokument (blankett) vid ansvar och befogenheter

För att ytterligare förtydliga vad som förväntas av chefer avseende arbetsmiljö- och likavillkorsuppgifter har universitetet tagit fram en skriftlig fördelning som kan användas av ansvariga chefer. Fördelningen syftar även till att säkerställa att de som tilldelats uppgifterna har befogenheter, resurser och kunskap att genomföra arbetsuppgifterna. Vid användning av den skriftliga fördelningen överförs inte universitetets arbetsmiljöansvar till de som erhåller förde-

¹⁶ Dnr: SU FV-0988-24 "Besluts- och delegationsordning för Stockholms universitet". Beslutad av rektor. Beslutsdatum 2024-03-21.

¹⁷ Dnr: SU 814-0915-12 "Chefspolicy vid Stockholms universitet". Beslutad av rektor. Beslutsdatum 2013-02-14.

lade arbetsuppgifter. I mailkontakt med en av institutionerna framkom att det inte är alla institutioner som använder blanketten eftersom det finns delegation som reglerar arbetsmiljöansvaret.

Institutioners uppfattning av ansvar och befogenhet

I intervjuer med institutioner har det framgått att det är institutionens prefekt och institutionsledningen som ansvarar för arbetsmiljörelaterade uppgifter på institutionen. Vidare anser institutioner att de har tillräckligt med befogenheter och kunskaper för att hantera hot och trakasserier. Även förvaltningsavdelningar är av uppfattningen att ansvar är tydligt reglerat på universitetet eftersom det ingår i chefs- och personalansvaret.

Vad som även framkommit i intervjuer är att institutioner vet att de kan få stöd av Personalavdelningen och Fastighetsavdelningen om incidenter uppstår. I någon av intervjuerna nämndes att institutioner även kan få hjälp av Rättssekretariatet vid Rektors kansli. Enligt Personalavdelningen fungerar kontakterna med institutioner bra och mycket av institutionernas arbetsmiljöfrågor kommer in till avdelningen via Personalavdelningens särskilda rådgivare. På universitetet har samtliga institutioner tilldelats en personalspecialist som agerar kontaktperson gällande personalfrågor och hjälper institutionerna.

Institutioner som har varit i kontakt med Personalavdelningen och säkerhetsenheten på Fastighetsavdelningen samt Rättssekretariatet vid Rektors kansli är nöjda med stödet. Vid något tillfälle nämndes dock att stödet till institutioner behöver stärkas då studenter beskyller lärare för trakasserier eller sexuella trakasserier. Institutionen som belyste detta var av uppfattningen att Personalavdelningen inte erbjuder tillräckligt med stöd till lärare under utredningsperioden, medan avdelningen å sin sida menar att det förs en dialog med tilltalade medarbetare. I intervjun med Personalavdelningen framgick att avdelningen informerar och uppdaterar tilltalade medarbetare om ärendet. Tilltalade medarbetare uppmanas även att kontakta Personalavdelningen om medarbetaren har frågor eller funderingar om ärendet. Vidare nämndes att medarbetare kan få stöd av Företagshälsovården under processen och/eller sitt eventuella fackförbund om det skulle önskas.

2.2.2 Bedömning

IR bedömer att ansvar och befogenheter är tillfredsställande avseende tydlighet vid förekomst av hot och trakasserier. I Arbetsmiljö- och likavillors-policyn anges att rektor har det yttersta ansvaret för att universitetet följer arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. Vidare återfinns regler gällande rektors delegation till underordnade organ i besluts- och delegationsordningen. I dessa dokument är det enligt IR tydligt reglerat vilka roller som ansvarar för arbetsmiljöfrågor och följaktligen ansvarar för verksamhetens arbete mot hot och trakasserier. Som nämnts i avsnitt 2.1.2 bedömer IR även att universitetsövergripande styr- och stöddokument vid hot och trakasserier tydligt redogör vilken funktion som handlägger ärenden. Uppstår tveksamheter gällande arbetsmiljörelaterade frågor kan ansvariga chefer och underställda chefer an-

vända skriftlig fördelning för att klargöra vad som förväntas av den underställda chefen. Utifrån genomförda intervjuer med intuitioner är bedömningen vidare att institutioner har kännedom om att de kan få stöd och avdelningar inom universitetsförvaltningen samt att institutioner är nöjda med stödet. Det förekommer dock uppgifter om olika uppfattningar gällande vilket stöd Personalavdelningen erbjuder institutioner och tilltalade medarbetare under utredningsperioden. Eftersom diskrepansen mellan en av de intervjuade institutionerna å ena sidan, och Personalavdelningen är noterbar anser IR att universitetet bör förtydliga vad avdelningen kan erbjuda för stöd och informera institutionerna.

2.3 Åtgärder, stödinsatser och förebyggande arbete

2.3.1 lakttagelser

Riskåtgärder

I *Stockholms universitetets riskanalys 2023–2024*¹⁸ finns fyra högt rankade risker. En av dessa risker är ”Risk att hot och trakasserier leder till att utbildning och forskning inte kan bedrivas inom vissa områden”. När universitetet har bedömt att en risk är hög ska åtgärder vidtas. Det åligger vetenskapsområdena och universitetsförvaltningen att redovisa åtgärder till de beslutade riskerna.

Vid Humanvetenskapliga området finns en övergripande strategi som bland annat innehåller en fakultetsövergripande plan. Med utgångspunkt i den övergripande strategin upprättar områdets fakulteter strategiska planer där åtgärder preciseras. I den fakultetsövergripande planen och i fakulteternas strategiska planer redovisas dock inga åtgärder relaterade till hot och trakasserier. Utifrån Planeringssekretariatets sammanställning av risker och åtgärder framgår emellertid att Humanvetenskapliga området har tre åtgärder i förhållande till risken. Åtgärderna är följande:

- Informera/utbilda (bjud in talare) till prefektmöten.
- Informera/utbilda områdes- och fakultetsnämnder.
- Genomföra en enkel enkätundersökning (till prefekterna) om hot och trakasserier med hjälp av områdets rekryteringshandläggare.

Hösten 2023 genomförde Humanvetenskapliga området en enkätundersökning för att undersöka i vilken utsträckningen det förekommer hat och hot mot lärare, forskare och doktorander inom området. Nedan anges några av slutsatserna från enkäten:

¹⁸ Dnr: SU 814-0915-12 ”Stockholms universitetets riskanalys 2023 – 2024”. Beslutad av universitetsstyrelsen. Beslutsdatum 2022-12-02, reviderad 2023-09-22.

- Ungefär 5 procent (vilket motsvarar cirka 37 personer då analyserna är baserade på 739 respondenter) av respondenterna svarade att de utsatts för undervisnings- och forskningsrelaterat hat och hot de senaste 12 månaderna.
- Drygt 60 procent av respondenterna visste inte eller var osäkra på hur hat och hot anmäls till arbetsgivaren.
- Ungefär 30 procent av respondenternas var mycket missnöjda med det stöd de fått i samband med att de utsatts för hat och hot.
- Drygt 35 procent av de kvinnliga respondenterna och 25 procent av de manliga respondenterna har avstått från att undervisa, forska eller uttala sig i media på grund av rädsla för att utsättas för hat och hot.

Utifrån enkätens resultat beslutade områdesnämnden att informera prefekter och studierektorer om vilket stöd medarbetarna kan få och vilket stöd institutionerna förväntas att ge. Vidare beslutades att institutioner ska uppmanas att informera medarbetare om vad för stöd som erbjuds och hur hat och hot kan anmälas samt att informera studenter vad som utgör hat och hot mot undervisade personal. I intervjuer har det framkommit att informationsinsatserna som skulle genomföras har utförts. Vad som även framförts i intervjuer är att institutioner inte känner igen bilden av att det skulle finnas ett utbrett missnöje med det stöd utsatta medarbetare tar del av eller att medarbetarna inte skulle ha kännedom om hur de anmäler incidenter. Här skiljer sig således enkätresultaten markant från den bild som intervjuade institutioner har om situationen.

Enligt Humanvetenskapliga områdets uppföljning av åtgärder i samband med tertial 2 framgår att åtgärderna gällande information till prefekter och information till områdes- och fakultetsnämnder är avslutade.

Naturvetenskapliga området har en strategisk plan och en åtgärdsplan. I åtgärdsplanen framgår det att området har en åtgärd avseende risken som rör hot och trakasserier. Åtgärden är följande:

- Stärk och utveckla områdets forskningsmiljöer genom att vidareutveckla kvalitetsdialogerna för forskning, fokusutvärderingarna och det strategiska lärarekryteringsarbetet.

Enligt Naturvetenskapliga områdets uppföljning av åtgärder i samband med tertial 2 pågår arbetet. Frågan tas upp inom ramen för kvalitetsdialogerna för forskning med institutionerna och området menar att hot och trakasserier som framkommit i undervisningsarbetet bör fångas i dessa samtal.

Universitetsförvaltningen har en åtgärdsplan med två åtgärder gällande till risken. Åtgärderna är följande:

- Ta fram policy med nolltolerans mot hot, trakasserier och våld.

- Ta fram e-kurs för universitetets medarbetare i hur man kan hantera hot, trakasserier och våld.

Vid intervjutillfället med Fastighetsavdelningen framkom det att avdelningen inte är klar med policyn eller e-kursen. Det finns vid tidpunkten för granskningen ingen tydlig tidplan för när åtgärderna kommer att bli slutförda. Enligt universitetsförvaltningens uppföljning av åtgärder i samband med tertial 2 framgår att ett första utkast av policyn är påbörjat och att avdelningen planerar att skicka utkastet på remiss under tertial 3. Vidare framgår att avdelningens arbete med e-kursen inte har påbörjats. Fastighetsavdelningen avser dock att undersöka potentiella leverantörer för en sådan utbildning under tertial 3.

Institutioners stödinsatser

I intervjuer med institutioner har det framförts att så fort institutioner får kännedom om hot eller trakasserier omhändertas incidenterna. Vidare har det nämnts att det är viktigt att verka för en arbetsmiljö och kultur där medarbetare känner att de kan söka kontakt med institutionen om något uppstår. Om ett ärende behöver utredas av Personalavdelningen eller Fastighetsavdelningen kontaktar företrädarna vid institutioner skyndsamt ansvarig avdelning.

Vad som även framkommit i intervjuer är att institutioner dokumenterar anmälda incidenter på olika sätt. Beroende på vad som har uppstått kan personalansvarig chef upprätta personliga minnesanteckningar eller formella tjänsteanteckningar. Rapporteras ärendet via incidentrapporteringssystemet (IA) finns dokumentationen tillgänglig i systemet.

I intervjuer framgår att då medarbetare utsätts för hot eller trakasserier erbjuder institutioner samtalsstöd hos Företagshälsovården och samtalsstöd med närmaste chef. Vidare har det framförts att institutioner inte nekar medarbetare som efterfråga fler samtalsstöd hos Företagshälsovården än de fria (3 st) samtal som alla medarbetare har rätt till. Det har även framkommit att institutioner vid behov kan erbjuda mer praktiska stödinsatser som att ta bort sökvägar till medarbetarnas kontaktuppgifter på universitetets hemsida och tillhandahålla väktare samt begränsa åtkomst till lokalerna.

Institutioners förebyggande arbete

I intervjuer med institutioner framgår att det förebyggande arbetet mot hot och trakasserier framför allt bygger på att genomföra informationsinsatser till medarbetare och studenter samt att begränsa tillgängligheten till universitetets lokaler. Vidare har det nämnts att löpande samtal och erfarenhetsutbyte mellan medarbetare är en betydelsefull del i det förebyggande arbetet.

Vad som även framkommit i intervjuer är att en viktig del i det förebyggande arbetet är att föra samtal om hur kritik ska hanteras eftersom kritik är del av det akademiska arbetet. I någon av intervjuerna framhölls att forskarnas regelbundna samtal om var gränsen går vid att bli aktivistisk i forskningen är en form av förebyggande arbete. Vidare nämnde en institution att

de erhållit medieträning under ledning av Kommunikationsavdelningen och uppmanat medarbetarna att tänka på hur de kommunicerar via e-post.

I någon av intervjuerna framfördes att moderera kommentarsfält på institutioners officiella konton i sociala medier är ett sätt att arbeta förebyggande då moderering bidrar till att dämpa efterkommande kommentarer. Det har dock i några intervjuer poängterats att det är svårt för institutioner att arbeta förebyggande med sådant som ligger utanför universitetets kontroll.

Universitetsövergripande information till studenter

På universitetets webbplats har studenter tillgång till information och kontaktuppgifter vid händelse av akut kris. Det finns bland annat information hur studenter kan agera vid akuta nödsituationer och information hur studenter rapporterar incidenter samt information om samtalsstöd via Studenthälsan¹⁹. Inför varje nytt läsår tar Studentavdelningen fram en handbok (Studenthandboken) där studenterna får övergripande information om universitetet och svar på några av de vanligaste frågorna som ställs till Studentavdelningen. Studenthandboken finns tillgänglig för nedladdning i PDF-format på universitetets webbplats²⁰. Enligt Studentavdelningen åligger till respektive institution att informera studenterna om handboken. I Studenthandboken får studenter bland annat information om universitetets syn på lika villkor och att trakasserier och sexuella trakasserier är oacceptabla på universitetet. Studenter uppges även att meddela universitetet om de utsatts för kränkning enligt diskrimineringsgrunderna eller av sexuell natur och studenter informeras om att universitetet behöver vidta åtgärder och utreda incidenten om universitet har fått kännedom om diskrimineringen. Vidare informeras studenter om att det är Studentavdelningen som utreder eventuella trakasserier eller diskriminering mellan studenter och att det är Personalavdelningen som utreder incidenter mellan studenter och anställd personal.

2.3.2 Bedömning

IR bedömer att universitetets åtgärdsarbete uppvisar vissa förbättringsmöjligheter medan institutionernas stödinsatser och förebyggande arbete mot hot och trakasserier i huvudsak är tillfredsställande. Genomförda intervjuer med institutioner ger bilden att institutioner omhändertar interna och externa hot eller trakasserier när institutioner fått kännedom om incidenten. Vid händelse av incidenter erbjuder även institutioner olika typer av stöd till utsatta medarbetare. Stödande insatser som erbjuds är samtalsstöd hos Företagshälsovården och praktiska stödinsatser som att ta bort kontaktuppgifter på universitetets webbplats, begränsa tillgängligheten i lokaler och tillkalla väktare. Vidare genomförs informationsinsatser i syfte att förebygga hot och trakasserier. Vissa institutioner har även samtal kring hantering av kritik, aktivistisk forskning och modererar kommentarsfält i sociala medier.

¹⁹ <https://www.su.se/om-universitetet/viktig-information/vid-allvarlig-handelse>. Datum 2024-09-27.

²⁰ <https://www.su.se/utbildning/en-lyckad-start/studenthandboken>. Datum 2024-09-27.

Det förekommer dock olika uppfattningar mellan institutioner och respondenter i Humanvetenskapliga vetenskapsrådets enkät avseende uppfattningen om stödinsatser och kännedom om hur medarbetarna kan anmäla incidenter. Eftersom diskrepansen mellan intervjuer med prefekter och administrativa chefer å ena sidan, och H-områdets enkät till doktorander/lärare/forskare är noterbar anser IR att universitetet bör förtydliga och fortsatt informera medarbetarna vilket stöd universitetet kan erbjuda samt hur ärenden kan anmälas. IR ser dock positivt på H-områdets åtgärdsarbete med genomförd enkät och det efterföljande åtgärdsarbetet som har vidtagits utifrån enkätresultatet. I granskningen har det dock framgått att universitetsförvaltningen ännu inte har slutfört beslutade åtgärder. Policy med nolltolerans mot hot, trakasserier och våld samt framtagning e-kurs för medarbetare i hur man kan hantera hot, trakasserier och våld inte är inte färdigställda vid granskningstillfället. Vidare bedömer IR att N-områdets åtgärd kan konkretiseras, vilket även skulle underlätta uppföljning och bedömning av status.

2.4 Uppföljning av arbetet mot hot och trakasserier

2.4.1 Iakttagelser

Uppföljning av riskåtgärder

I den universitetsövergripande riskanalysen framgår det att höga risker ska åtgärdas, följas upp och dokumenteras. På universitetet är det vetenskapsområdena och universitetsförvaltningen som följer upp risker och åtgärder samt dokumenterar arbetet. I uppföljningsarbetet ingår även att göra en bedömning av åtgärdernas riskpåverkan. Vidare har Planeringssekretariatet vid Rektors kansli en stödjande funktion och sammanställer vetenskapsområdena och universitetsförvaltningens uppgifter.

Uppföljningen följer universitetets ordinarie uppföljningscykel och är således förlagd till respektive tertial. Beroende på vilket tertial det avser genomförs olika uppföljningsinsatser. Nedanstående uppgifter har inhämtats från Planeringssekretariatet:

- Tertial 1: Översyn och uppdatering av universitetsövergripande risker.
- Tertial 2: Återrapportering av riskåtgärder samt möjlighet till uppdatering/komplettering av risker.
- Tertial 3: Eventuell komplettering av tidigare inrapportering avseende risker och åtgärder inför styrelsens intygande om intern styrning och kontroll.

Efter varje tertial upprättar Planeringssekretariatet ett PM som innehåller en bedömning av riskernas aktualitet och om åtgärderna fortlöper enligt plan. Utifrån områdenas och universitetsförvaltningens uppföljning av risker och åtgärder i samband med tertial 2 framgår att de bedömer är att åtgärderna som rör hot och trakasserier inte påverkar universitetets beslutade risknivå.

Uppföljning av RALV-aktiviteter/åtgärder och institutioners stödinsatser

I intervjuer har institutioner framfört att de inte genomför någon separat uppföljning av arbetet mot hot och trakasserier. Det förs dock löpande samtal om arbetsmiljöfrågor inom ramen för RALV (rådet för arbetsmiljö och lika villkor) och via RALV kan institutioner belysa utmaningar eller problem kring hot och trakasserier samt meddela institutionsledningen. Vidare framgick att institutioner kan lyfta iakttagelser till Personalavdelningen och universitetet centrala RALV.

Vad som även framkommit i intervjuer är att institutioner följer upp dokumenterade aktiviteter/åtgärder som finns i institutionernas handlingsplan för arbetsmiljöarbetet. Vidare har det nämnts att om medarbetarna utsatts för hot eller trakasserier har personalansvarig chef individuella uppföljningssamtal med medarbetaren och att vidtagna stödinsatser då blir föremål för diskussion. I någon intervju framhölls även att institutioner kan följa upp stödinsatser genom årliga utvecklingssamtal och via avslutningssamtal med Företagshälsovården.

2.4.2 Bedömning

IR bedömer att det finns förbättringsmöjligheter avseende uppföljning av arbetet mot hot och trakasserier. Utifrån genomförda intervjuer med institutioner är bilden att institutioner följer upp incidenter och vidtagna stödinsatser via individuella uppföljningssamtal. Vidare följs åtgärder/aktiviteter upp som är angivna i institutioners handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet och institutioner kan identifiera och diskutera utmaningar samt problem kring hot och trakasserier i de lokala RALV-råden.

IR bedömer dock att återrapportering av riskåtgärder kan förtydligas så att det tydligare framgår vad som genomförts och hur det har påverkat risknivån. Exempel då det enligt IR är svårt att avgöra vad som har genomförts och hur det påverkar risknivån är vid N-områdets uppföljning av åtgärdsarbetet i T2 (se avsnitt 2.3.1). Vidare har IR noterat att det inte genomförs någon samlad bedömning av de åtgärder som vidtas på universitetet och hur dessa tillsammans påverkar den universitetsövergripande risknivån.

Jesper Bergqvist
Controller
Rektors kansli, Planeringssekretariatet

Universitetsövergripande riskanalys 2025–2026

Bakgrund

Stockholms universitet lyder under förordningen (2007:603) om intern styrning och kontroll, vilket bland annat innebär att universitetet ska upprätta en riskanalys över väsentliga risker. Riskanalysen syftar till att ge universitetets ledning och styrelse en samlad och strukturerad bild av de risker som bedöms kunna påverka möjligheterna för universitetet att fullgöra sina uppgifter, uppnå verksamhetens mål och uppfylla kraven i myndighetsförordningen (2007:515).

Processen för intern styrning och kontroll vid Stockholms universitet

Processen för intern styrning och kontroll vid Stockholms universitet är en integrerad del av det dagliga arbete som sker inom olika delar av universitetet. Processen är även integrerad och samordnad med planering- och uppföljningsprocessen.

Riskanalysen utgår från universitets strategier för perioden 2023–2026 samt de uppdrag och mål som universitetet har genom lag, förordning och regleringsbrev. Riskanalysen gäller under två år, 2025–2026, med möjlighet till revidering vid behov. Riskanalysen är upprättad utifrån underlag från de naturvetenskapliga och humanvetenskapliga områdena samt universitetsförvaltningen.

Efter att riskanalysen beslutats ska riskåtgärder utarbetas, vilket sker under första tertialet 2025. Riskåtgärderna kommer att ingå i vetenskapsområdenas respektive universitetsförvaltningens åtgärdsplaner och följas upp tertialvis. För fullständig information om processen kring intern styrning och kontroll samt uppföljning av åtgärder se medarbetarwebben.

Rektors kansli, Planeringssekretariatet



De risker som noteras i analysen är endast de risker som bedöms direkt kunna påverkas av universitetet genom att vidta åtgärder för att minska sannolikheten och konsekvensen av att risken inträffar.

De risker som identifierats inom områden där bedömningen är att universitetet inte direkt kan påverka sannolikheten och konsekvensen av att risken inträffar noteras nedan då de är av stor vikt för universitetet trots att de inte är direkt påverkbara. De områden som noterats är följande:

- Risk att strömningar i samhället avseende faktaresistens och ifrågasättande av institutioner påverkar universitetets legitimitet negativt.
- Risk att omvärldsläget gör att universitetsområdet och universitets lokaler uppfattas som mer otryggt och osäkert än tidigare vilket kan påverka såväl studenter som medarbetare.
- Risk att ökad politisk styrning och samhällsutveckling påverkar den akademiska friheten negativt.

Samtliga dessa risker bedöms som såväl sannolika som att de riskerar ha konsekvenser för universitetet, varför ett fortsatt aktivt arbete ska ske för att hantera riskerna utifrån de möjligheter universitetets har.

Risikanalyt

Risikskala

Risikskalan som universitetet tillämpar mäter sannolikhet och konsekvens enligt en fyrgradig skala som definieras enligt nedan.

Sannolikhet

4 - Mycket sannolikt	Inte en fråga om, utan när risken inträffar
3 - Sannolikt	Risken kan mycket väl inträffa.
2 - Möjligt	Det sker inte under normala omständigheter, men det är möjligt att risken inträffar
1 - Osannolikt	Det är osannolikt att risken inträffar.

Konsekvens

4 - Allvarlig	Omfattande påverkan på möjligheten att uppfylla mål och fullgöra sitt uppdrag om risken inträffar.
3 - Märkbar	Betydande påverkan på möjligheten att uppfylla mål och fullgöra sitt uppdrag om risken inträffar.
2 - Lindrig	Begränsad påverkan på möjligheten att uppfylla mål och fullgöra sitt uppdrag om risken inträffar.
1 - Försumbar	Påverkar nästan inte alls möjligheten att uppfylla mål och fullgöra sitt uppdrag om risken inträffar.

Utifrån risikskalan tas ett riskvärde fram för respektive risk genom att multiplicera sannolikheten för att risken inträffar med konsekvensen. Beroende på riskvärde vidtas olika åtgärder enligt följande:

Risikvärde 1–6 (lågrisk):	Risken behöver inte leda till särskilda åtgärder, men bevakas för eventuell omvärdering.
Risikvärde 7–11 (medelrisk):	Risken bör åtgärdas och uppföljningen ska dokumenteras.
Risikvärde 12–16 (högrisk):	Risken ska åtgärdas och uppföljningen ska dokumenteras

Högrisker (riskvärde 12 – 16)

Dessa risker ska åtgärdas och uppföljningen ska dokumenteras.

Risk att universitetet utifrån de ekonomiska förutsättningarna inte kan behålla nuvarande omfattning av verksamhet.		
Kommentar:		
De ekonomiska förutsättningarna är en utmaning för universitetet och under längre tid har kostnadsökningarna inte motsvarats av anslagsökningar. En anpassning till nuvarande ekonomiska förutsättningar pågår men tar tid. Anpassningen riskerar leda till att viss verksamhet inte längre kan utföras.		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
4	3	12

Risk att informationssäkerhetsbrister leder till skada för universitetet.		
Kommentar:		
Bristande IT-/informationssäkerhet riskerar att leda till störningar i verksamheten samt att viktig information går förlorad eller hamnar i orätta händer. Det kan även leda till att universitetet inte följer gällande lagar och regler.		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
3	4	12

Medelrisker (riskvärde 7 – 11)

Dessa risker bör åtgärdas och uppföljningen ska dokumenteras.

Risk att externa krav på administration påverkar verksamheten negativt.		
Kommentar:		
Ökade externa krav på uppföljning, utvärdering och återrapportering samt universitetets sätt att hantera dessa krav riskerar att påverka kärnverksamheten, central förvaltning och det verksamhetsnära stödet på institutionerna negativt.		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
3	3	9

Risk att universitetet brister avseende ansvarsfull internationalisering		
Kommentar:		
Brister i den ansvarsfulla internationaliseringen riskerar att leda till att forskningsresultat hamnar i orätta händer. Parallellt riskerar brister även att leda till att universitet inte kan bedriva internationella samarbeten eller rekrytera de skickligaste lärarna och studenterna på grund av oro eller för stora begränsningar av verksamheten.		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
3	3	9

Risk att hot och trakasserier leder till att utbildning och forskning inte kan bedrivas inom vissa områden.		
Kommentar:		
Om lärare och forskare utsätts för hot och trakasserier kan det leda till att de undviker att bedriva utbildning, forskning eller samverkan inom vissa områden. Det påverkar såväl individen, utbildningen och forskningen negativt och är på sikt ett hot mot universitetets verksamhet.		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
4	2	8

Lågrisker (riskvärde 1 – 6)

Dessa risker behöver inte leda till särskilda åtgärder, men bevakas för eventuell omvärdering.

Risk att digitaliseringen inte är ändamålsenlig och motsvarar de behov som verksamheten har.		
Kommentar:		
För att kunna bedriva en effektiv och ändamålsenlig verksamhet behöver universitetet erbjuda studenter och medarbetare goda förutsättningar vad gäller digitalisering. Motsvarar inte digitaliseringen verksamhetens behov, finns risk att universitetet inte kan bedriva verksamheten som önskat och att universitetet tappar trovärdighet och attraktivitet hos medarbetare, studenter och avnämare.		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
3	2	6

Risk att inte nå uppsatta miljömål.		
Kommentar:		
Universitetet ska arbeta för att minska negativ miljöpåverkan och främja hållbar utveckling enligt miljöledningsförordningen (2009:907) och Högscolelagen (1992:1434). Universitets uppsatta miljömål, bl.a. målen om koldioxidneutralitet år 2040, riskerar att inte nås om inte tillräckliga åtgärder vidtas.		
Om författningskrav, liksom universitetets mål i Klimatfärdplanen, inte uppfylls riskerar universitetet dels att förlora trovärdighet och anseende hos viktiga intressentgrupper och dels att inte bidra till att samhället når uppsatta miljö- och hållbarhetsmål.		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
3	2	6

Risk att inte fullgöra utbildningsuppdraget.		
Kommentar:		
<p>Om universitetet inte rekryterat tillräckligt med studenter och har en god genomströmning fullgörs inte utbildningsuppdraget, vilket leder till lägre intäkter och därmed mindre resurser för att bedriva verksamheten.</p> <p>Ofta innebär att inte fullgöra utbildningsuppdraget också att intäkterna blir lägre än budgeterat för året, vilket riskerar att leda till ekonomiska underskott i verksamheten.</p>		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
2	3	6

Risk för att låg närvaro på arbetsplatsen påverkar studie- och arbetsmiljön negativt.		
Kommentar:		
<p>Efter pandemin har en förändring skett med ökat arbete och studier på distans. Om närvaron blir för låg påverkas såväl studie- och arbetsmiljön som tillgången till service för såväl medarbetare som studenter.</p>		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
2	2	4

Risk att studenter med särskilda behov inte får det stöd de behöver.		
Kommentar:		
<p>Antalet studenter med särskilda behov ökar och på grund av bristande resurser riskerar dessa studenter inte få det stöd som de har rätt till. Detta riskerar att leda såväl till att färre av dessa studenter klarar sin utbildning som spänningar i studentgrupper då studenter utan särskilt stöd blir påverkade i sin utbildning.</p>		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
3	2	6



Stockholms
universitet

Risk att inte kunna säkerställa studentinflytande i utbildningen		
Kommentar:		
Det är svårt att rekrytera studentrepresentanter till vissa beredande och beslutande organ vilket kan påverka möjligheten att utveckla utbildning med kvalitet. Den från år 2026 aviserade sänkningen av statsstödet till kärverksamhet kan ytterligare försvåra möjligheten att säkerställa studentinflytande i utbildningen.		
Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde
2	3	6