



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr IDEHIST 2024/5

Arbetsmiljö- och lika villkorsplan 2024–2027

Institutionen för idéhistoria

Fastställd av Institutionsstyrelsen 2024-04-16

Föreliggande arbetsmiljö- och lika villkorsplan avser perioden 2024–2027. Planen fastställdes av institutionsstyrelsen 2024-04-16 och ersätter den tidigare lika villkors-planen för åren 2021–2023, vilken antogs av institutionsstyrelsen 2020-12-08.

Planen har utarbetats av institutionens arbetsmiljö- och likavillkorsgrupp (hädanefter ALV-gruppen). I denna har följande personer ingått:

- Per Wisselgren, universitetslektor, bitr. prefekt, sammankallande
- Torbjörn Gustafsson Chorell, professor, skyddsombud
- Maja Bondestam, professor, lika villkorsombud
- Linnea Tillema, forskare
- Arvid Sjödin, doktorand, doktorandföreningens ordförande
- Sebastian Hanold, HR-generalist

Arbetsmiljö- och lika villkorsplanen är strukturerad i sex delar. I den första klargörs utgångspunkterna för planen. I den andra görs en återblick på arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet. I den tredje delen redovisas en nulägesöversikt, vilken jämförs med den föregående lika villkorsplanen. I den fjärde delen sker en framåtblick med avseende på de arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor som bör bevakas framöver. De två avslutande delarna listar dels till vem en kan och bör vända sig med olika arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor, dels en förteckning över viktigare styrdokument.

1. Utgångspunkter: Riktlinjer, policier och principer för arbetsmiljö- och lika villkorsplanen

Sedan den föregående lika villkorsplanen för institutionen antogs i december 2020 har Uppsala universitets generella riktlinjer för arbetet på institutionsnivå vidgats till att omfatta såväl arbetsmiljön som lika villkor. I dokumentet ”Policy för arbetsmiljö och lika villkor för Uppsala universitet” (dnr UFV 2021/1473, s. 3) anges att universitet ska sträva efter en arbetsmiljö som kännetecknas av:

- att alla medarbetare och studenter kan arbeta och studera på lika villkor. Kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier accepteras inte vid Uppsala universitet
- en hälsosam arbetsbelastning, det vill säga balans mellan krav och resurser i arbetet och studierna
- ett gott samspel och en god kommunikation mellan arbetsgivare/utbildningsanordnare, arbetstagare och studenter
- förutsättningar att förena arbets-/studie- och privatliv
- lokaler, utrustning, tekniska system och information som uppfyller ställda krav på tillgänglighet, inkludering och en god arbetsmiljö.

Andra relevanta riktlinjer för arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet utgörs av Arbetsmiljölagen (1977:1160); Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1); Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4); Diskrimineringslagen 2008:567; Mål och strategier för Uppsala universitet (UVF-2018/641); Historisk-filosofiska fakultetens Program för lika villkor (HISTFILFAK 2017/33).

Vidare klargörs på universitets medarbetarportal, under riktlinjerna för Arbetsmiljö och likavillkor (<https://www.uu.se/medarbetare/ingang/hr/arbetsmiljo-och-lika-villkor>) att institutionen kan välja att arbeta med arbetsmiljöfrågorna och likavillkorsfrågorna integrerat eller separerat. Vi har valt att arbeta med dem integrerat i arbetsgruppen för arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. För att möjliggöra uppföljningar baserade på jämförelser med den föregående lika villkorsplanen har vi vidare valt att utforma den föreliggande planen med en relativt likartad grundstruktur.

2. Tillbakablick: ALV-gruppens hittillsvarande arbete

Den nuvarande arbetsmiljö- och lika villkorsgruppen konstituerades i mars 2023. Sedan dess har gruppen träffats regelbundet med möten ungefär varje eller varannan månad (fyra gånger under VT 2023 och tre gånger under HT 2023). En av de första insatserna som initierades var framtagandet av en så kallad OSA-enkät rörande den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Enkätundersökningen genomfördes under slutet av vårterminen 2023 och låg sedan till grund för gruppdiskussioner med hela personalen i samband med institutionens upptaktsinternat i augusti 2023. Dessa diskussioner följdes sedan upp inom arbetsmiljö- och likavillkorsgruppen under HT 2023 och har därefter kommunicerats till ledningsgruppen och även föranlett några riktade insatser, bland annat i form av ett halvdagsarrangemang för institutionens postdoktorer och forskare.

3. Nuläge: Statistisk översikt, inklusive jämförelser med föregående lika villkors-plan.

Nedanstående översikt har utformats för att möjliggöra jämförelser med institutionens föregående lika villkors-plan för åren 2021–2023. På så sätt är den tänkt att fungera som ett slags ”barometer” och indikator på sådant som kan sticka ut och föranleda eventuella åtgärder. Kommentarer hålls medvetet kortfattade.

a) Anställningsförhållanden

Könsfördelningen bland institutionens anställda är, enligt översikten från december 2023, relativt jämn och håller sig inom intervallet 40–60% bland professorer, universitetslektorer, forskare, postdoktorer och doktorander. Detta innebär en avsevärd förbättring i jämförelse med mätningen från 2019 då ingen av anställningskategorierna höll sig inom nämnda intervall. Däremot dominerar kvinnor alltså starkt bland den administrativa personalen, något som var fallet redan vid det föregående mättillfället.

Anställda december 2023	Antal anställda	Andel kvinnor (%)	Heltider netto	Varav tillsvidareanställda
Totalt	56	50 %	50,55	32
Läroanställningar				
Professorer	10	40 %	10	10
Gästprofessor	1	0 %	0,3	0
Universitetslektorer	8	50 %	7,5	7

Annan forskande och undervisande personal				
Forskare	11	45 %	8,8	7
Postdoktorer	5	60 %	5	0
Forskarstuderande				
Doktorander	11	45 %	11	0
Administrativ personal				
Forskningsassistent	3	33 %	3	3
Ekonomer	1	100 %	0,4	0
Ekonomiadministratörer	1	100 %	1	1
Administrativ chef	1	100 %	1	1
Forskningskoordinator	1	0 %	1	1
Konstnär	1	100 %	0,5	0
Koordinator	2	100 %	1,05	2

Jämförelse 2019

Befattningskategori	Antal anställda	Antal anställningar	Ålder medel	Andel kvinnor	Andel män	Årsarbets tider
Administrativ personal	5	5	41	80%	20%	3
Annan forskande och undervisande personal	9	9	44	22%	78%	4
Forskarstuderande	11	12	30	64%	36%	9
Meriteringsanställning	5	5	37	100%	0%	4
Universitetslektorer	7	7	49	71%	29%	5
Professorer	8	8	59	12,5%	87,5%	7
Totalt	43	44	42	53,5 %	46,5%	32

b) Frånvarostatistik (föräldra- och sjukledighet)

Bland institutionens anställda är kvinnor sjukskrivna i högre utsträckning än män. I jämförelse med den förra mätningen från läsåret 2019-2020 synes skillnaderna dock ha minskat. Den förra översikten innehöll dessutom uppgifter om uttag av föräldraledighetsdagar där kvinnor var kraftigt överrepresenterade. Motsvarade siffror för 2023 saknas.

Sjukfrånvaro (%) av ordinarie arbetstid år 2023

Befattning	Samtliga	Kvinnor	Män	>14 dgr	>14 dgr Kvinnor	>14 dgr Män	>60 dgr	>60 dgr Kvinnor	>60 dgr Män	Sjukfrånvaro >60 dgr (%) av total sjukfrånvaro
Totaler	1,98	2,70	1,26	0,90	1,23	0,56	0,40	0,59	0,21	20,27
Professorer	1,85	0,31	2,80	1,34	0,00	2,16	0,51	0,00	0,83	27,66
Universitetslektorer	0,50	0,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Meriterings- anställning	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Annan forskande o under- visande personal	1,40	2,59	0,22	0,58	1,16	0,00	0,60	1,21	0,00	43,19
Forskar- studerande	2,55	2,23	2,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Admin. personal	10,17	11,43	0,00	6,76	7,60	0,00	2,21	2,49	0,00	21,76

Jämförelsesiffror för läsåret 2019–2020

Frånvarostatistik sjukledighet (totalt antal sjukdagar)								
Intervall	Kön	0-1	2-7	8-14	15-28	29-90	91+	Totalt
Total	M	1	20	0	0	0	0	21
	K	2	54	51	80	121	443	751
Frånvarostatistik föräldraledighet barn 0-7 år (Totalt antal frånvarodagar)								
Intervall	Kön	0-1	2-7	8-14	15-28	29-90	91+	Totalt
Total	M	0	26	16	36	30	0	108
	K	5	7	10	0	83	337	442

c) Rekryteringar (lektorer, forskare, postdoktorer och doktorander)

Under år 2021 genomfördes sju rekryteringar. Anställningarna gällde i tur och ordning: 1) Koordinator för forskningsprojektet Nyliberalism i Norden 2021-04-23; 2) Forskningsassistent inom HERO, inriktning mot kvantitativa analyser 2021-09-27; 3) Forskningsassistent inom HERO, inriktning mot analyser av Covid-19 och universitetet 2021-09-27; 4) Forskningskoordinator inom HERO 2021-09-21; 5) Forskningsassistent inom HERO, inriktning mot kvalitativa analyser 2021-09-27; 6) Koordinator för medicinsk humaniora och samhällsvetenskap 2021-10-06; 7) Koordinator för medicinsk humaniora och samhällsvetenskap, vikariat 2021-10-25.

Det sammanlagda antalet ansökningar respektive anställda, fördelade på kön, såg ut enligt följande:

Utlysningar	7
Ansökningar	82
Män	36
Kvinnor	45
Annat	1
Anställda	9
Män	4
Kvinnor	5
Annat	0

Motsvarande statistik i den föregående lika villkors-planen avsåg fem utlysningar under 2020. Dessa anställningar gällde i tur och ordning: 1) Postdoktorer i medicinsk humaniora; 2) Doktorandantagning allmän; 3) Doktorandantagning EV; 4) Lektorat i idé- och lärdoms historia 1; 5) Lektorat i idé- och lärdoms historia 2.

Motsvarande antal ansökningar respektive anställda, fördelade på kön, såg ut enligt följande:

Utlysningar	5
Ansökningar	166
Män	43%
Kvinnor	56%
Annat	1
Anställda	7
Män	55%
Kvinnor	44%
Annat	0

d) Könsfördelning studenter

Bland studenterna på kurserna i idé- och lärdoms historia är könsfördelningen förhållandevis jämn på alla nivåer. I statistiken för samtliga studenter i idéhistoria på grundnivå och avancerad nivå under 2023 var könsfördelningen 59% kvinnliga och 41% manliga studenter (källa: Historisk-filosofiska fakultetens översikt 13 november 2023). Motsvarande siffra för samtliga registrerade studenter i idéhistoria 2020 var 48% kvinnliga och 52% manliga studenter.

4) Framåtblick: ALV-frågor att bevaka

Generella principer:

- Prefekt/biträdande prefekt, institutionsstyrelse och ALV-grupp ansvarar för att förekomsten av ALV-relaterade problem bevakas löpande. Därtill genomförs regelbundet vartannat år en OSA-enkät, vilken följs av analyser, riskbedömning samt beslut om åtgärder, implementering och uppföljande kontroller. Vid behov arrangeras riktade insatser och särskilda utbildningsdagar med diskussioner kring konkreta ALV-relaterade frågor. Se 4-årsplanen nedan.

Rekrytering och fördelning av arbetsuppgifter:

- Institutionsstyrelsen diskuterar kontinuerligt principerna för rekrytering av lärare och doktorander, fördelning av undervisning och fördelningen av uppdrag utifrån ALV-aspekter.
- Prefekt och studierektor för forskarutbildningen har ett särskilt ansvar att bevaka att informella maktstrukturer diskuteras kontinuerligt, till exempel med avseende på deltagande i forskningssamarbeten och konferenser.

Undervisning och handledning

- Studierektorer och kursansvariga ansvarar för att en fortlöpande översyn av kurslitteratur med avseende på ALV-aspekter sker på alla nivåer, i första hand med avseende på könsbalansen. Institutionens större kurser (A-, B-, C- och magister/master) utvärderas kontinuerligt i fråga om hur väl ALV-perspektiv integreras och förmedlas i undervisningssituationer och i kurslitteratur. Här ingår frågor om inkluderande pedagogik och eventuella behov av ämnesmässig breddning utifrån ALV-perspektiv. Ansvar för denna löpande översyn är till stor del decentraliserat där institutionens

samtliga lärare uppmanas att vara vaksamma på dessa aspekter och uppmärksamma kursansvarig lärare och studierektor vid behov.

- Studierektor för forskarutbildningen ser till att forskarutbildningsnämnden kontinuerligt diskuterar förekomsten av ALV-relaterade problem med avseende på doktorandernas arbetssituation inklusive handledningen.
- Studierektorerna och de ansvariga för högre seminariet bevakar seminariekulturen på alla nivåer med avseende på diskussionsklimatet, till exempel hur talutrymme fördelas samt könsfördelning bland inbjudna gäster till de högre seminarierna.

Särskilda insatser för ALV-gruppen:

- ALV-gruppen ansvarar för att regelbundna undersökningar görs vartannat år i form av en OSA-enkät, vilken följs upp med analys, förslag på lämpliga åtgärder och uppföljning.
- ALV-gruppen tar initiativ till fortbildningsinsatser i form av halvdagsarrangemang eller liknande för att lyfta ALV-frågor. Arrangemangen tematiseras utifrån identifierade behov och kan ske med inbjudna gäster, likavillkorsspel eller liknande
- ALV-gruppen granskar utfallet av den årliga lönestatistiken för att försäkra att det inte föreligger några markerade skillnader utifrån könsaspekten.

Tidsplan

- År 1 (2024): Fortbildningsinsats i form av halvdagsarrangemang på lämpligt tema.
- År 2 (2025): OSA-enkät genomförs, analyseras och följs upp, samt eventuell kompletterande fortbildningsinsats.
- År 3 (2026): Fortbildningsinsats i form av halvdagsarrangemang på lämpligt tema.
- År 4 (2027): OSA-enkät genomförs, analyseras och följs upp, samt eventuell kompletterande fortbildningsinsats.

5) Vem vänder man sig till? ALV-relevanta resurser

Om du som anställd upplever dig utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier är det av största vikt att du vänder dig till din närmsta chef för att få stöd och att reda ut situationen. Om du upplever dig utsatt av din närmsta chef vänder du dig till överordnad chef. Du kan också vända dig till HR som i sin tur kontaktar ansvarig chef. Det är viktigt att arbetsgivaren får kännedom om situationen för att kunna agera och vidta åtgärder. Du kan även vända dig till din fackliga organisation eller till skyddsombud för att få råd och stöd i hanteringen. Det kan också vara hjälpsamt att nyttja sin rätt till anonyma samtal via företagshälsovården för att få råd och stöd.

Kontaktpersoner vid Institutionen för idéhistoria för övriga frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor:

- Prefekt
- Bitr. prefekt
- HR-generalist

- Lika villkors-ombud
- Skyddsombud
- Arbetsmiljöombud
- Arbetsgruppen för arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor
- Uppsala studentkårs student- och doktorandombudsman:
<https://www.uskar.se/ombuden>: Studenter och doktorander:
- Studenthälsan: <https://www.uu.se/student/stod-och-service/studenthalsan/>
- Uppsala universitets företagshälsovård Falck:
<https://www.uu.se/medarbetare/anstallning/arbetsmiljo-och-lika-villkor/din-halsa/foretagshalsovard#:~:text=Uppsala%20universitets%20foretagshalsovard%20fins%20till,sjukskrivning%20genom%20arbetsanpassning%20och%20rehabilitering.>
- HR-enheten, hum-sam: <https://katalog.uu.se/orginfo/?orgId=AF9:23>

6) Styrdokument rörande arbetsmiljö och lika villkor:

- Policy för arbetsmiljö och lika villkor för Uppsala universitet, UFV 2021/1473:
<https://www.regler.uu.se/dokument/?contentId=14377>
- Arbetsmiljölagen 1977:1160
- Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1
- Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4
- Diskrimineringslagen 2008:567: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/
- Mål och strategier för Uppsala universitet, 2020 (särskilt s. 7): <https://www.uu.se/om-uu/vision-mal-strategier/mal-strategier>
- Plan för jämställdhetsintegrering, Uppsala universitet, 2020–2022:
<https://regler.uu.se/dokument/?contentId=645008>
- Handlingsplan för likabehandling, Historisk-filosofiska fakulteten, Uppsala universitet, 2018: https://regler.uu.se/digitalAssets/689/c_689006-1_3-k_handlingsplan-for-likabehandling-2018.pdf
- Arbetsordning och organisation, Institutionen för idéhistoria, Uppsala universitet, 2023-01-10: <https://mp.uu.se/documents/1694120/0/1.+Arbetsordning.pdf/4fbde0b4-9172-cd85-b3cd-5531ceac8d9c>