



UPPSALA  
UNIVERSITET

Dnr UFV 2021/1473

# Policy för arbetsmiljö och lika villkor för Uppsala universitet

---

Fastställd av Rektor 2022-06-21

## Innehållsförteckning

<b>Policy för arbetsmiljö och lika villkor för Uppsala universitet</b>	<b>3</b>
Mål – detta ska känneteckna arbetsmiljön	3
Ansvar för arbetsmiljön	3
Inriktning och genomförande av arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet	4
Integrerat arbetssätt och samverkan	4
Undersöka, riskbedöma/analysera risker och hinder, åtgärda, följa upp och utvärdera	4
Kunskaper, resurser, befogenheter, anpassning	5
Friskfaktorer	5

## Policy för arbetsmiljö och lika villkor för Uppsala universitet

Uppsala universitet ska ha en hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö<sup>1</sup> för alla medarbetare och studenter. Verksamheten ska präglas av lika villkor.<sup>2</sup> Det bidrar till att universitetet är ett lärosäte med en trygg, stimulerande och utmanande lärande- och forskningsmiljö. Det skapar också förutsättningar för en framgångsrik verksamhet och bidrar till att Uppsala universitet är en attraktiv arbetsgivare och utbildningsanordnare.

Policyn utgår från arbetsmiljölagen (1977:1160), föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1), föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) samt diskrimineringslagen (2008:567).

### Mål – detta ska känneteckna arbetsmiljön

Uppsala universitet ska sträva efter en arbetsmiljö som kännetecknas av arbetsglädje, tillit, respekt, utvecklingsmöjligheter, delaktighet och trygghet.

Vidare ska universitetet 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

### Ansvar för arbetsmiljön

Rektor har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön vid Uppsala universitet.<sup>3</sup> Ansvaret innebär att på en övergripande nivå leda och följa upp universitetets arbetsmiljö- och likavillkorsarbete. Rektor fördelar uppgifter i arbetsmiljöarbetet<sup>4</sup> och uppgifter i likavillkorsarbetet till chefer enligt universitetets delegationsordning.

Chefer, i egenskap av arbetsgivare och/eller utbildningsanordnare, har ansvar för att planera, organisera, vid behov genomföra åtgärder, dokumentera, följa upp och

---

<sup>1</sup> I begreppet arbetsmiljö innefattas även studiemiljö. Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) likställs arbetstagare med den som genomgår utbildning (1 kap. 3§).

<sup>2</sup> I diskrimineringslagen (2008:567) finns sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Uppsala universitets likavillkorsarbete omfattar även social bakgrund enligt [Mål och strategier för Uppsala universitet](#).

<sup>3</sup> Se 2 kap. 2 och 3 §§ högskoleförordningen (1993:100) och 4 och 5 kap. arbetsordning för Uppsala universitet.

<sup>4</sup> Se [Uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid Uppsala universitet](#).

utvärdera arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet. Det ska genomföras enligt universitetets uppgiftsfördelning i det systematiska arbetsmiljöarbetet, universitetets delegationsordning och i enlighet med de krav som gäller för systematiskt arbetsmiljöarbete och systematiskt likavillkorsarbete.

Alla medarbetare och studenter har ett ansvar att tillsammans bidra till en hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö på lika villkor. Det sker genom att delta i arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet, följa de riktlinjer som finns, rapportera eventuella risker och tillbud samt sträva efter att tillsammans kontinuerligt förbättra och utveckla arbetsmiljön.

Alla medarbetare och studenter ska bidra till att förebygga och motverka kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

### Inriktning och genomförande av arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet

Arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet ska bedrivas systematiskt, med fokus på förebyggande och främjande arbete. Det ska inkludera alla aspekter av arbetsmiljön, såväl den fysiska, organisatoriska, sociala som den digitala arbetsmiljön<sup>5</sup>. Arbetet ska genomföras i samverkan. Skyddsombuden, studerandeskyddsombuden och likavillkorsombuden har en viktig roll i arbetet, liksom arbetsmiljö- och likavillkorsgrupperna.

Arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet ska genomföras i enlighet med de krav som gäller för systematiskt arbetsmiljöarbete och systematiskt likavillkorsarbete. Det innebär följande:

#### **Integrerat arbetssätt och samverkan**

- Arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet ska **integreras i det dagliga arbetet**, samt vid utveckling av verksamheten. Det innebär bland annat att undersöka och beakta de konsekvenser som olika beslut kan få för arbetsmiljön och för olika individer eller grupper.
- Arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet ska **bedrivas i samverkan** mellan arbetsgivare/utbildningsanordnare, arbetstagare, studenter, fackliga organisationer, skyddsombud, studerandeskyddsombud, likavillkorsombud och studentkårer.

#### **Undersöka, riskbedöma/analysera risker och hinder, åtgärda, följa upp och utvärdera**

- Arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet ska **bedrivas systematiskt**. Det innebär att undersöka, riskbedöma/analysera risker och hinder, åtgärda, följa upp och utvärdera arbetet. Det ska göras regelbundet och i samband med förändringar, och inkludera alla aspekter av arbetsmiljön. Vid behov av åtgärder som inte kan

---

<sup>5</sup> Digital arbetsmiljö: ”Den arbetsmiljö, med dess problem och möjligheter av såväl fysisk, psykosocial som kognitiv art, som blir resultatet av att arbetets stödsystem och verktyg digitaliseras”. Digital arbetsmiljö, Arbetsmiljöverket, Rapport 2015:17.

genomföras omgående ska en handlingsplan tas fram. Syftet är att förebygga ohälsa, olycksfall, kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

- Tillbud och olyckor ska **utredas skyndsamt** så att lämpliga åtgärder kan vidtas för att hantera situationen och för att förebygga ohälsa och olycksfall.<sup>6</sup> Tillbud kan vara kopplade till såväl den fysiska, organisatoriska, sociala som den digitala arbetsmiljön.
- Rehabiliteringsarbetet för medarbetare<sup>7</sup> ska **initieras tidigt och på ett strukturerat sätt** så att insatser och åtgärder kan underlätta återgången i arbete.
- Arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet ska **dokumenteras, följas upp och utvärderas årligen** för att kontinuerligt kunna utveckla och förbättra arbetsmiljön.

### Kunskaper, resurser, befogenheter, anpassning

- Chefer, i egenskap av arbetsgivare och/eller utbildningsanordnare, ska ha **tillräckliga kunskaper, resurser och befogenheter** för att kunna bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete. Chefer, liksom medarbetare med arbetsledande funktioner, ska ha **tillräckliga kunskaper** om hur ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras.<sup>8</sup> Dessa ska även ha **tillräckliga kunskaper** om hur diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska förebyggas och hanteras.
- Skyddsombud, studerandeskyddsombud och likavillkorsombud ska ha **tillräckliga kunskaper** för att kunna delta aktivt och bidra i det systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet.
- Medarbetare och studenter ska få den **introduktion och information** de behöver för att kunna arbeta och studera på ett säkert och hälsosamt sätt på lika villkor.
- Arbets- och studieförhållandena ska **anpassas så långt det är möjligt** efter alla medarbetares och studenters förutsättningar. Det ska finnas möjlighet att påverka arbets- och studiesituationen. Arbetet ska så långt det är rimligt organiseras och studierna utformas på ett hälsofrämjande sätt på lika villkor.

### Friskfaktorer

De lagstadgade kraven handlar främst om att begränsa risker i arbetsmiljön, förebygga ohälsa och olycksfall samt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. För att uppnå en hälsofrämjande och hållbar arbetsmiljö på lika villkor ska Uppsala universitet sträva efter att arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet även innefattar att arbeta med att bibehålla och utveckla de positiva faktorerna,

---

<sup>6</sup> Gällande kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, se universitetets [Riktlinjer för åtgärder mot kränkande särbehandling](#) respektive [Riktlinjer för hantering av trakasserier enligt diskrimineringslagen](#).

<sup>7</sup> Universitet och högskolor har inte rehabiliteringsansvar för studenterna.

<sup>8</sup> Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, AFS 2015:4.

friskfaktorerna, i arbetsmiljön. Friskfaktorer är förhållanden som påverkar arbetsmiljön på så sätt att de främjar hälsa och bidrar till att medarbetarna vidmakthåller sin hälsa, kan arbeta och uppfylla sina och arbetets mål över tid.<sup>9</sup> Goda förutsättningar för ledarskap, utvecklingsmöjligheter och lärande samt delaktighet och kommunikation är exempel på viktiga friskfaktorer. Uppsala universitet strävar efter motsvarande förhållanden och förutsättningar för studenterna.

---

<sup>9</sup> Definitionen är hämtad från Världshälsoorganisationens generella definition av hälsa som integrerats med resonemang kring arbetsrelaterad hälsa och friskfaktorer i arbetslivet från Sverige, Friskfaktorer som kan mätas och följas över tid, Myndigheten för arbetsmiljökunskap (Rapport 2021:1) och Arbetsmiljöverket (Rapport 2021:2).