



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr: ENGELSKA 2022/14

Plan för arbetsmiljö- och likavillkorsarbete 2022/-23

Engelska institutionen

Innehåll

1. Inledning	1
1.1. Utgångspunkter	1
2. Nulägesbeskrivning	2
2.1. Nuvarande arbetsmiljö- och likavillkorsarbete	3
2.2. Könsfördelning vid engelska institutionen	3
2.2.1. <i>Personal</i>	4
2.2.2. <i>Utbildning på grund- och avancerad nivå</i>	5
3. Arbetsmiljö- och likavillkor: mål och åtgärder 2022/-23	7
3.1. Mål	7
3.2. Åtgärder	8
3.3. Årshjul	9
3.4. Uppföljning	9

1. Inledning

För att arbeta systematiskt och förebyggande med arbetsmiljön ska varje institution/motsvarande årligen upprätta en handlingsplan för sitt arbetsmiljöarbete, vilket vid engelska institutionen omfattar även arbetet med lika villkor. Det är prefekt/motsvarande som har ansvaret för att tillse att en sådan plan tas fram och övriga medarbetare samt studenter ansvarar för att bidra till arbetet. Samverkan kring engelska institutionens arbetsmiljöplan sker i institutionens arbetsmiljögrupp.

Om möjligt åtgärdas identifierade risker och hinder direkt. De arbetsmiljörisker som inte kan åtgärdas direkt ska dokumenteras, riskvärderas och får en handlingsplan. Uppföljning av planen för arbetsmiljöarbete sker med ansvarig för respektive åtgärd vid verksamhetsuppföljningstillfällen eller vid institutionsledningens ordinarie möten.

Plan för arbetsmiljö- och likavillkorsarbete 2022/-23 ersätter tidigare arbetsmiljö- och likavillkorsplaner och har utarbetats av arbetsmiljögruppen som består av Christer Larsson (prefekt), Magdalena Reiman (HR-generalist), Christer Geisler (skyddsombud), Gregory Garretson (likavillkorsrepresentant, lärare) och Ella Ekblom (likavillkorsrepresentant, admin). Institutionens arbetsmiljögrupp väntar på att Studentkåren ska utse en studentrepresentant för fakultetens likavillkorsgrupp (KLIV) som normalt skulle ha medverkat i utarbetandet av planen.

1.1. Utgångspunkter

En utgångspunkt för institutionens arbetsmiljöarbete är universitetets arbetsmiljöpolicy (<https://regler.uu.se/dokument/?contentId=14377>). Arbetsmiljöarbetet skall ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet för samtliga anställda och studerande vid universitetet. En annan utgångspunkt är den skydds rond som genomförs en gång per termin av skyddsombudet och prefekten. Huvudansvaret för en god arbetsmiljö vilar på institutionen, men det är också viktigt att understryka att alla, anställda såväl som studenter, har ett gemensamt ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö.

Utgångspunkten för likavillkorsarbetet är att all diskriminering p.g.a. funktionshinder, kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning är förbjuden. All sorts diskriminering ska anmälas till prefekt, studierektorer eller skyddsombud. Jämställdhets- jämlikhets- och likabehandlingsarbetet vid institutionen ska bedrivas fortlöpande.

Föreliggande plan grundas i universitetets program för lika villkor, universitetets Handlingsplan för likabehandling av studenter 2016, språkvetenskapliga fakultetens Likavillkorsplan 2016–2018, Språkvetenskapliga fakultetens Likabehandlingsplan för studenter 2016–2017, Arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA), AFS 2015:4, samt Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), AFS 2011:1. Handlingsplanen ska innehålla uppföljningsbara mål samt anvisningar om konkreta åtgärder där ansvarig anges. Handlingsplanen ska publiceras på institutionens webbplats.

2. Nulägesbeskrivning

Den fysiska arbetsmiljön är i stort sett god. Det finns emellertid anledning att vara uppmärksam på den psykosociala arbetsmiljön under återgången till campus efter pandemin. Det blir en utmanande omställning att komma tillbaka till arbetsplatsen efter ett och ett halvt års hemarbete. Två ytterligare utmaningar har varit det nya kandidatprogrammet som öppnades höstterminen 2020 (femte terminen ges för första gången hösten 2022) och den nya läroplattformen Studium som ersatte den tidigare studentportalen under 2021. Det har varit många nyheter för personalen att förhålla sig till under svårnavigerade omständigheter, men den psykosociala arbetsmiljön är ändå i stort sett god.

Institutionen har under några år arbetat aktivt med nya initiativ för att hantera problemet med sjunkande studentantal, ett arbete som fortsätter under 2022. Nya lärare får en mer systematiserad introduktion till arbetet och etablerad praxis på institutionen, och ett informationskompendium för nya lärare är färdigställt och undergår kontinuerlig revision.

Utvecklingen under 2022 har inneburit och kommer att innebära en del betydande förändringar på personalfronten. En nyrekryterad professor tillträder till höstterminen och fyra nya lektorer (två vikariat) startar sina tidsbegränsade tjänster, liksom en universitetsadjunkt på Campus Gotland. Institutionen har även fått en ny HR-generalist.

En ny arbetsmiljögrupp inrättades under 2021 och hade sitt första möte den 1 november 2021. Gruppen som träffades var:

- Skyddsombud (Christer Geisler)
- Likavillkorsrepresentant (Gregory Garretson)
- HR-generalist (Linn Hellerstedt, efterträdd av Magdalena Reiman)
- Prefekt (Christer Larsson)
- Likavillkorsrepresentant, student (Liliosa Parian, vars efterträdare ännu inte utsetts av Studentkåren)

Arbetsmiljögruppen beslutade vid mötet följande:

- Gruppen ska sammanträda (minst) en gång per termin
- En doktorandrepresentant ska anlitas
- Representanter ska förmedla eventuella ärenden till prefekten
- Likavillkorsrepresentanterna ska rapportera från möten med KLIV
- Skyddsombudet ska rapportera från kommunikation med huvudskyddsombudet
- Arbetsmiljögruppen ska inte hantera individuella personalärenden
- Arbetsmiljögruppen ska producera en handlingsplan för kommande år

Kort efter mötet genomförde skyddsombudet och prefekten en skyddsrund. Resultatet kommer att redovisas i arbetsmiljögruppens nästa möte.

2.1. Nuvarande arbetsmiljö- och likavillkorsarbete

Institutionens handlingsplan för arbetsmiljö- och likavillkorsarbete uppdateras årligen. Avstämning med medarbetare sker kontinuerligt i vardagen för prioritering av arbetsuppgifter/uppdrag.

Ansvarsområden

- Skyddsombud är Christer Geisler.
- Likavillkorsrepresentant är Gregory Garretson (ordinarie representant i fakultetens kommitté för lika villkor).
- Brandskyddskontrollant är Åke Eriksson.
- Ärenden kring fysisk arbetsmiljö, lokaler och försäkringar hanteras av kurssamordnare och institutionsledning. Ergonomigenomgångar beställs vid behov av företagshälsovården.
- Sjukfrånvaro följs upp regelbundet av prefekten.
- Rehabiliteringsarbete drivs vid behov av prefekt med stöd av personalavdelningen.
- Skyddsronder genomförs terminsvis av skyddsombudet.
- Utvecklingssamtal genomförs årligen av prefekt och studierektorer.

Sjuk- och friskvård

- Friskvårdserbudandet nyttjas.
- Företagshälsovården kontaktas vid behov av arbetsrelaterat stöd vid sjukdom, stress osv.

Säkerhet

- Rutiner för tillbud & olycksfall finns.
- Universitetets säkerhetskalendarer finns i varje arbetsrum.

Vidareutbildning och kompetensutveckling

- Introduktionsutbildningen erbjuds alla nyanställda.
- Institutionsledningen uppmuntrar tillsvidareanställda till relevant kompetensutveckling.
- Nyanställda som inte talar svenska erbjuds möjlighet till svenskundervisning.

Informations spridning

- Personalmöte hålls varje torsdag för alla anställda.
- Personalinformation skickas ut löpande av prefekten per e-post.
- Hemsida och anslagstavlor ses över löpande av prefekt, WPA och kursamordnare.
- Kickoff med viss verksamhetsplanering hålls varje terminsstart.
- Institutionens enhetsyta i Medarbetarportalen används för informationsspridning.

Fysisk arbetsmiljö

- Ett nyhetsbrev med fokus på institutionens miljöarbete publiceras.
- Ergonomiska och andra hjälpmedel erbjuds.
- Massage erbjuds anställda regelbundet.
- Fruktkorg levereras två gånger per vecka.
- Gröna växter hyrs in för att öka trivselen i korridorerna.
- Den fysiska arbetsmiljön tas med i utvecklingssamtalen.

2.2. Könsfördelning vid engelska institutionen

Nedan beskrivs könsfördelningen bland personal och studenter vid engelska institutionen. Det är institutionens målsättning att studenter ska möta lärare av båda könen i liknande omfattning på samtliga nivåer. Institutionens lärare och administrativa personal ges möjligheter till utbildning/fortbildning i genusfrågor. Alla handledare uppmuntras att delta i universitetets kurser för handledare.

2.2.1. Personal

Den 31 december 2021 arbetade 49 personer vid engelska institutionen. Tabell 1 nedan visar antalet anställda vid tidpunkten per personalkategori, fördelade på kön.

Personal	Män (%)	Kvinnor (%)	Antal
Professorer (rek)	50%	50%	2
Professorer (bef)	67%	33%	3
Universitetsektorer	56%	44%	16
<i>Varav docenter</i>	67%	33%	6
<i>Varav excellent lärare</i>	50%	50%	2
Biträdande universitetslektorer	0%	100%	1
Adjunkter	33%	67%	3
<i>Varav excellent lärare</i>	0%	100%	1
Forskare	0%	100%	1
Forskningsassistent	100%	0%	1
Postdoc	0%	100%	3,5
Seniora professorer	0%	100%	0,25
Administratörer	33%	67%	3
Doktorander	30%	70%	10
Amanuenser	0%	100%	3
Projektledare	0%	100%	1
Total	38%	62%	47,75

Tabell 1. Könsfördelning bland institutionens anställda december 2021

Bland de anställda finns 10 doktorander med könsfördelningen 70% kvinnor och 30% män. Könsfördelningen bland undervisande personal är vid tidpunkten relativt jämn. Av de rekryterade professorerna är en kvinna och en man, och bland de befordrade är två män och en kvinna. Bland universitetslektorerna finns sju kvinnor, varav två är docenter och en är excellent lärare, och nio män, varav fyra är docenter och en är excellent lärare. Här noterar institutionen en snedfördelning. Av universitetsadjunkterna är två kvinnor, varav en är excellent lärare, och en man. All personal vid institutionen uppmuntras till kompetensutveckling.

2.2.2. Utbildning på grund- och avancerad nivå

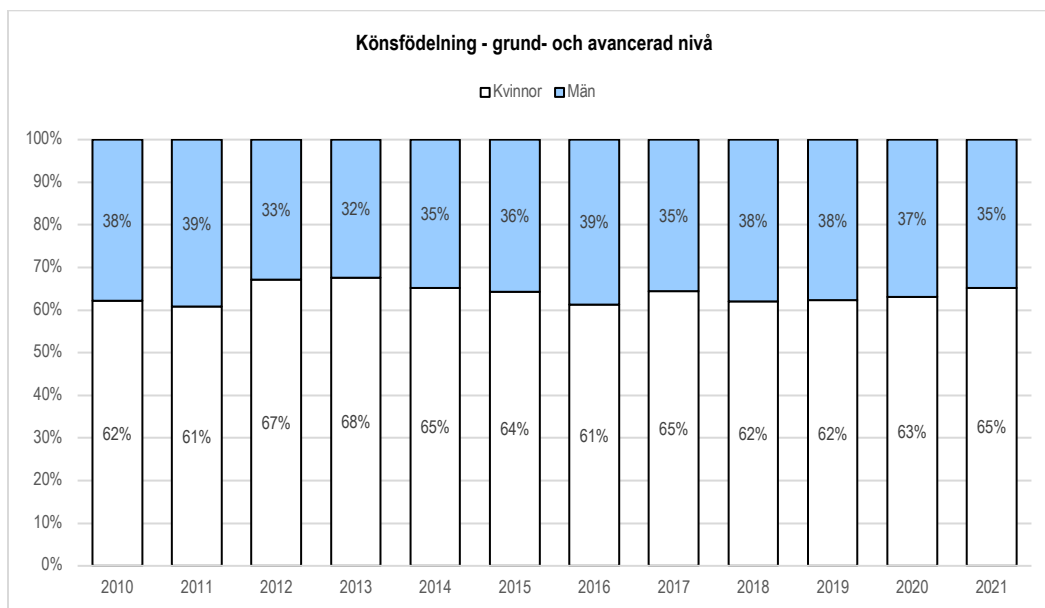
Könsfördelningen inom studentgruppen för grund- och avancerad nivå 2021 redovisas i tabell 2.

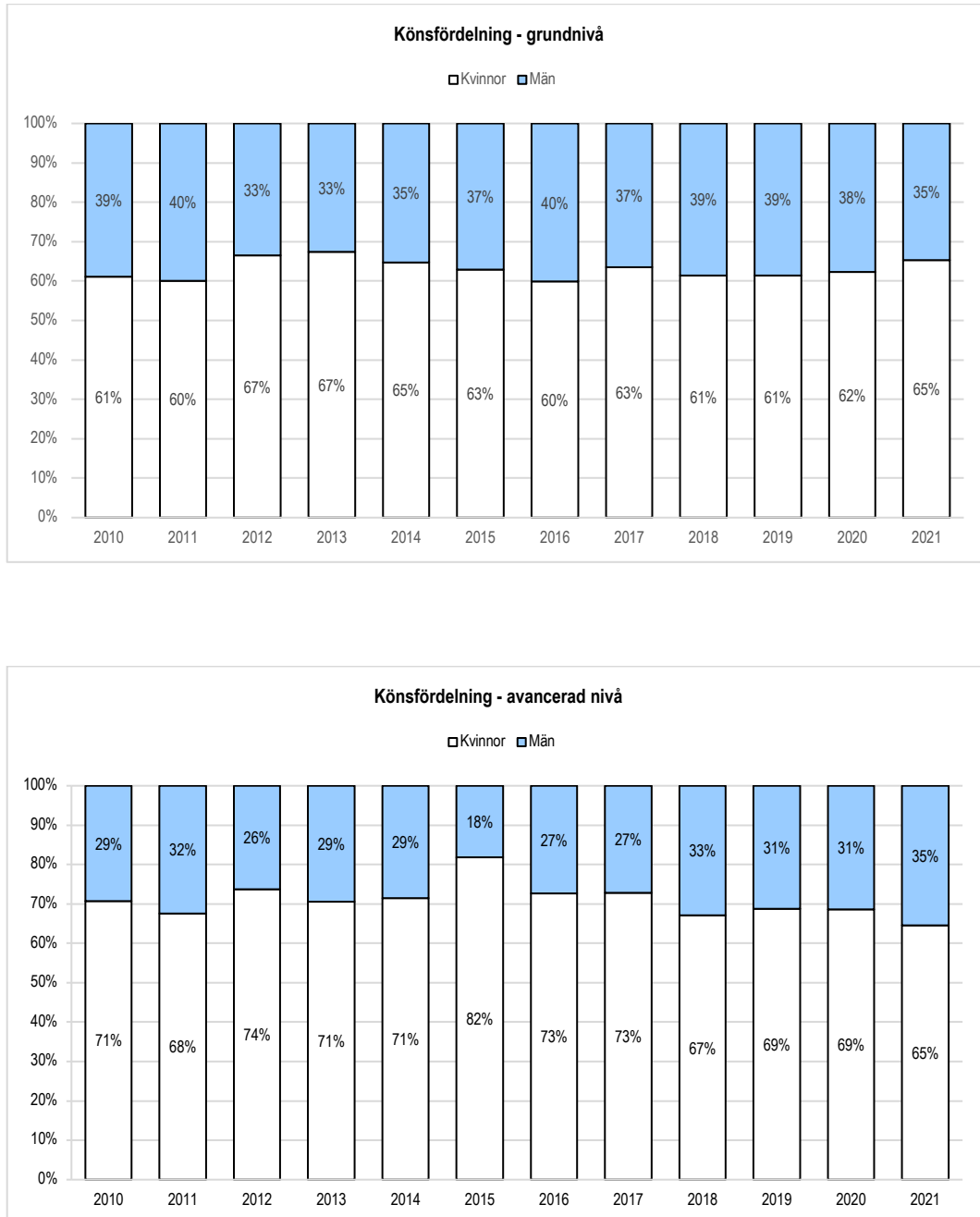
Nivå	HST Tot	HST Kvinnor	HST Män	% HST Kvinnor	% HST Män	Andel kvinnor 2020
Avancerad nivå	52,8	34,1	18,7	65%	35%	69%
Grundnivå	413,4	269,9	143,6	65%	35%	62%
Total	466,3	304,0	162,2	65%	35%	63%

Tabell 2. Könsfördelning inom institutionens grundutbildning per utbildningsnivå 2021

Inga dramatiska förändringar har skett inom studentgruppen som helhet vad gäller könsfördelning mellan innevarande och tidigare år. Man kan notera en relativt stor övervikt för kvinnor på avancerad nivå, och att samma övervikt på grundnivå ökat något jämfört med tidigare sex år. Man kan också notera att könsfördelningen bland studenter påminner om den hos personalen.

I figur 1 nedan presenteras könsfördelningen bland institutionens studenter under perioden 2010–2021. I diagrammen kan man se att andelen manliga studenter totalt (på grund- och avancerad nivå sammantaget) utgjort mellan 32 och 39 procent av hela studentgruppen. På grundnivån kan ingen tydlig utveckling märkas; könsfördelningen är ganska stabil mellan 33 och 40% manliga studenter. Könsfördelningen varierar skarpare på avancerad nivå, på grund av den mindre studentgruppen, men där kan man se att andelen manliga studenter ökat under senare år.





Figur 1. Könsfördelning studenter vid Engelska institutionen 2010-2021.

3. Arbetsmiljö- och likavillkor: mål och åtgärder 2022

3.1. Mål

Nedan sammanfattas institutionens mål för arbetsmiljö- och likavillkorsåtgärder under 2022.

- Att förutsättningarna för arbetsglädje, utvecklingsmöjligheter och trygghet för såväl anställda som studerande ombesörjs och underhålls kontinuerligt.
- Att arbetet med att förebygga arbetsmiljörelaterad ohälsa förblir prioriterat.
- Att möjligheter för delaktighet i utformningen av den egna arbetsplatsen samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör det egna arbetet finns för samtliga anställda.
- Att en god arbetsmiljö föreligger och arbetsmiljöproblem förhindras.
- Att alla studenter och anställda ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid institutionen oavsett etnisk eller social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, könstillhörighet eller könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.
- Att allas begåvning, kompetens, erfarenhet och resurser i övrigt ska tas tillvara.
- Att alla arbetar för jämlikhet, jämställdhet och mångfald och att det råder öppenhet mot olika kulturer.
- Att alla – både studenter och anställda – ska ha lika goda förutsättningar att prestera sitt bästa oavsett etnisk eller social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, könstillhörighet eller könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.
- Att jämn könsfördelning ska råda inom olika anställningskategorier och så långt det är möjligt inom olika utbildningsprogram och discipliner (målet är lägst 40% av ettdera könet).
- Att medvetenheten och engagemanget i likavillkorsarbetet ökar på alla nivåer.
- Att institutionsledningen aktivt ska verka för att arbetsmiljön för såväl personal som studenter ska vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier.
- Att nomineringar till ledande poster, samt till beredande och beslutande organ, ska föregås av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som behövs och hur uppdragen kan spridas på flera med en jämn representation av kvinnor och män på ordinarie poster.
- Att både manliga och kvinnliga sakkunniga föreslås i största möjliga mån vid tjänstetillsättningar, i betygsnämnder vid disputationer m.m.
- Att lediga anställningar beskrivs könsneutralt och potentiellt sökande av underrepresenterat kön aktivt eftersöks samt annonsering utformas så att det ger ett brett sökandeunderlag.
- Att lönesättningen är könsneutral.
- Att kompetensutveckling även i fortsättningen kommer samtliga personalkategorier till del och befintlig personal ges möjlighet till kompetensutveckling till minst den nivå som krävs vid nyanställning på respektive befattning.
- Att likavillkorsperspektivet är integrerat i handledning och undervisning.
- Att doktorander erbjuds få handledare av båda könen när så är möjligt.
- Att studenter erbjuds undervisning av lärare/handledare av båda könen under sin utbildning inom ett ämne eller program om 30 hp. Studenter bör ha en jämn fördelning av lärare av båda könen.
- Att studenter rutinmässigt informeras om det stöd som kan erbjudas till studenter med funktionsnedsättning.

- Att undervisningsmaterial är förenligt med könsmedveten pedagogik (se Pedagogiskt program för Uppsala universitet).
- Att studenter och anställda även fortsatt ges bättre möjligheter att förena arbete och familj genom följande åtgärder:
 1. att preliminära scheman och tentadatum ska vara klara i god tid, senast fem veckor före kursstart och definitiva tider ska föreligga en vecka före kursstart (enligt studenternas arbetsvillkor) och görs tillgängliga på institutionens hemsida så fort som möjligt efter att lokalbokningarna är klara,
 2. att institutionen följer universitetets föräldrapolicy vilket innebär möjlighet att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med omvårdnad av barn,
 3. att manliga anställda särskilt uppmuntras att ta ut föräldraledighet.

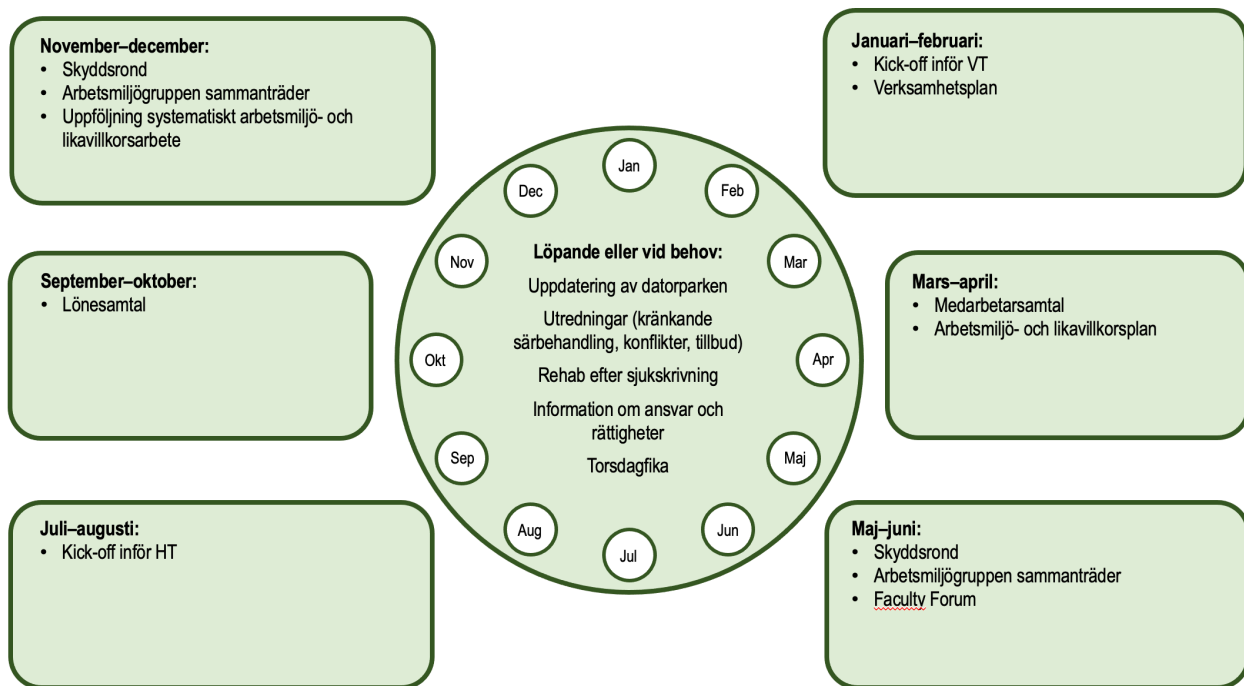
3.2. Åtgärder

Planerade åtgärder och vilka som ansvarar för arbetet beskrivs i tabellen nedan.

Åtgärd	Ansvarig
Skyddsronde skall genomföras en gång per termin.	Skyddsombud
Informell regelbunden "after work" för institutionens personal.	Studierektor
Personalmöte varje vecka med aktuell information.	Prefekt
Institutionens likavillkorsombud och skyddsombud ska i samarbete med institutionens arbetsmiljögrupp följa upp arbetsmiljö- och likavillkorsplanen.	Prefekt, likavillkorsombud, skyddsombud
"Faculty Forum" skall genomföras minst en gång under året.	Prefekt
Uppgradering av datorparken vid behov.	Prefekt
I samband med lönerrevision skall lönejusteringar som behöver göras med avseende på genusperspektiv beaktas.	Prefekt
Alla anställda (oavsett kön, bakgrund eller språkkunskaper) skall ha tillgång till information om karriärvägar, exempelvis hur man söker befordran och kompetensutveckling.	Prefekt
I samband med att kursvärderingsrutiner ses över skall institutionen diskutera hur likavillkorsperspektivet kan integreras i kursvärderingar.	Studierektor på grundnivå
Institutionen skall sträva efter att skapa lika villkor för olika ämnen och specialiseringar som ryms inom enheten, genom att se till att dessa finns representerade i arbetsgrupper och beslutande organ.	Prefekt
Institutionen skall kontinuerligt se över information om det interna jämställdhetsarbetet och därtill hörande dokument till studenter och personal genom att informera på personalmöten, genom institutionens enhetsyta och för studenter vid upprop m.m.	Likavillkorsombud
Institutionen skall om möjligt verka för en jämnare könsfördelning inom studentgrupper där det ena könet är underrepresenterat.	Studierektor på grundnivå
Institutionen skall informera om Studentavdelningens stöd till studenter med funktionshinder och de rutiner som gäller för att få stöd.	Studierektor på grundnivå

3.3. Årshjul

Institutionens utförande av dess arbetsmiljö- och likavillkorsarbete kommer att följa planeringen som beskrivs i figur 2 nedan.



Figur 2. Årshjul som beskriver institutionens plan för regelbundet arbetsmiljö- och likavillkorsarbete

3.4. Uppföljning

Genomförda åtgärder ska avrapporteras inom ramen för den reguljära verksamhetsuppföljningen.