

Beslutad på institutionsstyrelsen 2021-09-08
Dnr. 306-0276-21

Arbetsmiljö- och lika villkors plan 2021-2022 vid IPD

Rektor har 2019-11-21 beslutat om Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy för anställda och studenter vid Stockholms universitet (dnr SU FV-1.1.2-3914-19.) Syftet med policyn är att tydliggöra Stockholms universitets syn på arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor, och den ska utgöra grunden för det gemensamma synsätt som ska präglade arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på universitetet. Policyn tar sin utgångspunkt i Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets författningssamlingar samt Diskrimineringslagen.

Stockholms universitet vill med sitt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete skapa en trygg och inspirerande miljö att arbeta och studera i. Det förutsätter att alla chefer, medarbetare och studenter aktivt deltar och tillsammans skapar en inkluderande arbets- och studiemiljö. *Lika villkor* är ett samlingsbegrepp för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla medarbetare och studenter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy

Stockholms universitet ska erbjuda goda villkor och möjligheter för medarbetare och studenter. Arbets- och studiemiljön ska tillvarata de resurser som medarbetare och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Alla ska bemöta varandra på ett respektfullt sätt och på Stockholms universitet råder en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Stockholms universitet ska ha ett förebyggande fokus och alla medarbetare och studenter ska gemensamt ta ansvar för universitetets strävan att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön. Vi utgör varandras arbetsmiljö och alla medarbetare och studenter ansvarar för att aktivt bidra till en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Ansvar

Varje chef, medarbetare och student förväntas ta ett personligt ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön samt bidra till ett positivt arbetsklimat.

Rektor är ytterst ansvarig för att reglerna i Arbetsmiljölagen och Diskrimineringslagen efterföljs. För att kunna säkerställa detta har rektor fördelat arbetsuppgifter gällande

Institutionen för pedagogik och didaktik

arbetsmiljö och lika villkor till vicerektorerna/dekanerna/universitetsdirektören, som i sin tur fördelat vidare arbetsuppgifter till prefekter/motsvarande. Prefekt/motsvarande kan välja att fördela vidare arbetsuppgifter till andra chefer på sin institution/motsvarande. På IPD är arbetet med arbetsmiljö och lika villkor delegerat till närmsta chef vilket inkluderar studierektorer och administrativa chefer.

Alla medarbetare och studenter vid Stockholms universitet har en skyldighet att följa de lagar och föreskrifter som finns inom arbetsmiljö- och diskrimineringsområdet, samt att följa de policy, regler och riktlinjer/motsvarande som arbetsgivaren/utbildningsanordnaren beslutat om.

IPDs löpande arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet för alla anställda och studerande och vara en naturlig del av verksamheten. GALV gruppen är institutionens rådgivande grupp som bereder arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor för vidare beslut i IS, alternativt prefektbeslut. Det är viktigt att alla chefer, medarbetare och studenter har kännedom om detta och att alla bidrar aktivt med att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön. Ett särskilt stort arbetsmiljöansvar åvilar prefekt, medarbetare i ledande befattningar samt utsedda skyddsombud.

I enlighet med IPDs strategiska plan för 2019-2022 arbetar institutionen specifikt med att:

- Ge lärarna möjlighet att utveckla både forskning och undervisning och att ha en hållbar balans däremellan
- Stärka och utveckla delaktighet och samarbete mellan lärare och administrativ personal som ska ge ökad kvalitet och ökat gemensamt engagemang i verksamheten
- Öka antalet kontaktytor och utveckla dialogen med studenter i en strävan att tydliggöra den akademiska utbildningens villkor och studenternas betydelse för dess utveckling

Utöver punkterna ovan arbetar ledning och GALV för att formulera och upprätthålla tydliga rutiner i syfte att skapa en stimulerande arbetsmiljö.

Eftersom information och kommunikation är viktigt för en god arbetsmiljö har institutionen i normalläge varannan vecka avsatt tid på torsdagar i samband med eftermiddagsfika för informationsutbyte. På dessa möten kan både ledning och medarbetare informera om händelser i verksamheten och pågående arbete/forskning. Ett prefektbrev i både svensk och engelsk version skickas regelbundet ut till all personal med information om vad som pågår på institutionen. En utmaning för institutionen att arbeta med framöver är hur arbetsplatsträffar kan anordnas regelbundet där frågor som rör arbetsmiljö kan lyftas.

Introduktion till nyanställda ges av administrativ chef och studierektorer löpande vid nyanställningar. Det ska finnas en fungerande arbetsplats med skrivbord, dator m.m. när den

nyanställda börjar sitt arbete. Nyanställda erbjuds också en mentor under första tiden på institutionen.

Utvecklingssamtal hålls årligen mellan IPD:s personal och närmaste chef.

En intern skyddsronde som också ska ta systematiskt brandskydd i beaktande genomförs årligen på IPD med prefekt och skyddsombud. För utrymning ansvarar utrymningsansvarig för varje våningsplan. Skyddsombud och brandskyddskontrollant vid institutionen har genomgått universitetets arbetsmiljö-/skyddsombudsutbildning respektive utbildning i systematiskt brandskyddsarbete.

Institutionen erbjuder fruktkorg två gånger i veckan och anordnar därutöver tematiska trivselaktiviteter i form av julmiddag, personalfika samt institutionsgemensamma internat med fokus på för verksamheten viktiga frågor. Institutionen har därutöver en trivselgrupp som bland annat anordnar frivilliga aktiviteter utanför arbetstid med ambitionen är att främja sammanhållning och trivsel.

Vid upplevda arbetsmiljöproblem ska institutionen ha beredskap att snabbt agera och sätta in de resurser som krävs. Personal har rätt till tre kostnadsfria besök per kalenderår utan medgivande från närmaste chef hos Företagshälsovården.

Som ett led i att öka tillgängligheten under pandemiperioden anordnar prefekterna öppet kontor en halvtimme varannan vecka där alla medarbetare som vill kan gå in på Zoom för att lyfta frågor eller bara samtala med prefekt.

Åtgärdsförslag - Mål

Den plan för arbetsmiljö- och lika villkors frågor som lyfts nedan bygger på de mål och delmål som satts upp i SUs övergripande mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbete för 2020-2022 och som är utarbetade av Rådet för arbetsmiljö och lika villkor på central nivå. De delmål som är uppdaterade grundar sig bland annat i olika kartläggningar och undersökningar men även i de problembeskrivningar och behov som lyfts från verksamheterna, skyddsorganisationerna, de fackliga organisationerna samt Studentkåren. Målen utgår från fem olika områden:

- systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete,
- organisatorisk och social arbetsmiljö,
- trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling,
- fysisk arbetsmiljö,
- studiemiljö

De mål som presenteras i planen nedan gäller för hela universitetet och ska brytas ner och arbetas med på respektive institution.

Mål	Aktiviteter för att uppnå målet	Ansvarig	Slutdatum	Upp-följning
Systematiskt arbetsmiljö- och lika villkors-arbete				
<i>Chefer som har ett fördelat ansvar för arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter ska genomgå den grundläggande arbetsmiljö- och lika villkors utbildningen. Särskilt viktigt är att öka andelen prefekter/motsvarande som genomgått utbildningen</i>	Senast den 30 juni 2022 ska prefekter och övriga chefer med personalansvar medverkat i SU's centrala utbildning om arbetsmiljö- och lika villkor	Prefekt	30 juni 2022	Prefekt
<i>Chefer, medarbetare och studenter ska ha kännedom om hur universitetet arbetar systematiskt med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. Man ska veta vart man hittar information om hur man praktiskt kan arbeta med dessa frågor.</i>	- Se över och uppdatera information på webben om hur institutionen arbetar med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor. - Samla tips på interna webben om hur institutionen kan arbeta med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor riktat mot både studenter, medarbetare och chefer. - Ta upp arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor som tema på en gemensam institutionsdag med föreläsning och diskussioner.	1.GALV 2. Utsedd arbetsgrupp (inkl. delar av GALV) 3. Ledningsgrupp 4. Studie- och yrkesvägledare	Dec 2022	GALV

Institutionen för pedagogik och didaktik

	4. Studie- och yrkesvägledare informerar studenter vid programstart muntligt/skriftligt om hur universitetet arbetar med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor			
<i>Andelen medarbetare som haft utvecklingssamtal med sin chef ska öka</i>	100% av alla medarbetare erbjuds årligt utvecklingssamtal. Eventuella medarbetare som inte bokar in tid kontaktas och följs upp.	Ledningsgruppen	Juni 2022	Prefekt

Organisatorisk och social arbetsmiljö

<i>Öka kunskapen hos chefer gällande hur man förebygger en ohälsosam arbetsbelastning samt hur man som chef fångar upp tidiga signaler på ohälsa hos sina medarbetare</i>	• Senast den 30 juni 2022 ska chefer med personalansvar medverkat i personalavdelningens kurser som handlar om arbetsmiljö och förebyggande arbete • Skapa utrymme och former för chefers tillgänglighet och synliggöra detta för medarbetare • Chefer tar del av medarbetarenkäter som genomförs och agerar • Skapa forum för personalansvariga att utbyta erfarenheter kring arbetsmiljö- och hälsa	Prefekt/ledningsgrupp	Dec 2022	Prefekt
<i>Öka kunskapen hos medarbetare i vad man själv kan göra för att hantera och påverka stressiga</i>	1. Bjuda in ex. Stressforskningsinstitutet för att föreläsa om stress och ohälsa för samtlig personal på institutionen vid institutionsdag.	1. GALV i samråd med ledningen 2-4 Prefekt/ledning	31 okt 2022	GALV

situationer, samt hur man identifierar och noterar sina egna signaler på ohälsa.

2. Upplevelser av stress och orsaker till stress tas upp vid det årliga utvecklingssamtalet
3. Arbeta fram rutiner/skapa en arbetskultur vid institutionen som förebygger stress
4. Följa upp och spegla upplevelser av stress vid utvecklingssamtal

Frågor kring den digitala arbetsmiljön ska tydligt ingå som en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, t ex i de årliga skyddsrounderna som verksamheterna ska genomföra. Särskilda riskbedömningar ska göras inför implementering av nya IT-system.

1. På den årliga skyddsrounden ska även den digitala arbetsmiljön beaktas.
2. Den digitala arbetsmiljön följs upp i de årliga medarbetarsamtalen.
3. Genomföra riskanalys vid implementering av nya datasystem
4. Uppföljning av konsekvenser efter införande av nya IT-system
5. Förtydliga på webben hur digitala hjälpmedel erbjuds/kan beställas av personal
6. Bjuda in föreläsare för att öka lärares/forskarens kunskap om potentiella risker vid närvaro i sociala medier och hur de kan hanteras

1 Prefekt
tillsammans med
skyddsombud

2-5 Prefekt/ledning/
GALV

6 Kommunikatör
(sociala medier)

1: 31 dec
2021

GALV

2: Årligen

3-4

Riskanalys
görs inför
att nya
system ska
imple-
menteras

Upp-
följning
görs inom
3-6
månader
beroende
på system

5: 31 dec
2021

6: Hösten
2022

**Trakasserier, sexuella
trakasserier och kränkande
särbehandling**

*Öka kunskapen bland
studenter gällande nationella
och lokala regelverk kring
trakasserier, sexuella
trakasserier och kränkande
särbehandling.*

1. Förtydliga riktlinjer om institutionens handhavande av ärenden rörande trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt lägga ut information på webben
2. Informera vid terminsstart om vart studenter kan vända sig om de upplever trakasserier etc.
3. Länka information på Athena om SU's regelverk gällande trakasserier och kränkande särbehandling

1. GALV/Studie-
rektor
2. Studievägledare
3. Utbildnings-
administratör

31 dec
2021

GALV
gruppen
våren
2022

*Identifiera åtgärder som
behöver vidtas för att skapa
ett arbetsklimat där
medarbetare känner sig
trygga med att säga ifrån
och be om hjälp om man
känner sig utsatt för sexuella
trakasserier eller andra
former av kränkande
handlingar.*

1. Tydliggöra på webben vem/vilka man kontaktar om man känner sig utsatt för trakasserier/kränkande handlingar
2. Arbetsklimat som tema lyfts återkommande på gemensamma institutionsdagar
3. Frågor som rör arbetsklimat tas upp vid utvecklingssamtal
4. En medarbetarenkät om arbetsklimat genomförs vt 22 (via personalavd.)
5. Medarbetarenkät om sexuella trakasserier/kränkande behandling genomförs ht 22 (via personalavd.)

- 1 GALV
- 2-3 Prefekt/ledning
- 4-5 Prefekt/personal-
avd.

31 dec
2022

GALV/
Prefekt

Fysisk arbetsmiljö

Institutionens chefer utgår från universitetets ”checklista vid skydds rond” vid skydds rond som stöd för sitt ansvar och regelefterlevnad.

- Prefekt utgår från universitetets checklista vid årlig skydds rond

Prefekt

31 dec
2021

Prefekt

Identifiera åtgärder som behöver vidtas för att skapa en tryggare arbets- och studiemiljö.

- Se punkter nedan och ovan. När medarbetar/student undersökningar är gjorda kommer åtgärder identifieras. Detta blir steg 2. I ett första steg tas underlag fram.
- Ta hjälp av studentrådet för att identifiera studenters upplevda studiemiljö och med det som underlag identifiera åtgärder

GALV i samverkan med särskilt ansvariga för studentsamverkan vid institutionen samt institutionens studentråd

Juni 2022

GALV

Studiemiljö

Kartlägga studenters upplevda studiemiljö

- Genomföra en enkätundersökning som vänder sig till studenter om studiemiljön

GALV i samarbete med särskilt ansvariga för student samverkan vid institutionen

Juni 2022

GALV

Öka kunskaperna hos chefer/medarbetare kring studiemiljöfrågor.

1. Sprida stödmaterial till lärare och studenter gällande särskilt pedagogiskt stöd på institutionen

1-2 Studievägledarna
3 Ansvarig för Modig projektet

Juni 2022

GALV

*Planera för en trygg
återgång till campus för
både medarbetare och
studenter*

(eget delmål)

2. Involvera lärare i Modig projektet som syftar till att utveckla den digitala och fysiska lärmiljön på institutionen

- Arbeta fram riktlinjer för återgången till campus för både medarbetare och studenter exempelvis med fokus på aspekter som utrymme, lokaler, succesivt ökad närvaro i IPDs lokaler

Ledningsgruppen

Oktober
2021

Prefekt

