

STOCKHOLMS UNIVERSITET

Plan för arbetsmiljö och lika villkor
Kriminologiska institutionen år 2021

Innehåll

1. Inledning – ett annorlunda år.....	3
2. Institutionens arbetsgrupp för att bevaka och utveckla arbetsmiljö-, jämställdhets- och jämlikhetsarbetet	3
2. Uppföljning av målen i planen för arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet för 2020.....	4
3. Kartläggning av jämställdhet och jämlikhet.....	6
4. Mål för arbetsmiljö och lika villkor under 2021.....	8
Mål 1: Följa upp och dra lärdomar från pandemisérens distansarbete/undervisning.....	9
Mål 2: Se över och utveckla stöd/information angående studieteknik – tips och råd inför studier på olika nivå.....	9
Mål 3: Undersöka möjligheten att låta UL2 ingå i forskarutbildningen/minska stress bland doktorander.....	9
Bilaga 1: Mål/åtgärder i de senaste sex årens arbetsmiljö- och jämställdhetsplaner.....	11
Bilaga 2. Översikt av målen för år 2021.....	13

1. Inledning – ett annorlunda år

Under vårterminen 2020 drabbades Sverige och omvärlden av en pandemi. Utbrottet av Coronaviruset har haft stor påverkan på institutionens verksamhet och vår arbetsmiljö. Detta har präglat arbetsmiljöarbetet under året och kommer fortsatt att göra det under åtminstone vårterminen 2021.

I mars 2020 övergick institutionen till distansundervisning. Istället för campusundervisning skedde därefter undervisningen i huvudsak via Zoom, med anpassade uppgifter och distansundervisning. Vid samma tidpunkt förlades även annat arbete nästan uteslutande till distans, vilket påverkat formerna för det dagliga arbetet, seminarieverksamhet, handledning, forskningsutbyten, samarbeten, ledning mm. Vidare har planerade aktiviteter som resor, konferenser och öppna seminarier ställts in.

Pandemiläget och aktuella rekommendationer har kontinuerligt följts upp verksamheten anpassats därefter. Det mesta arbetet med detta och även beslut om anpassningar har legat på institutionsnivå. Det har exempelvis handlat om att säkerställa möjligheter till distansarbete och former för distansundervisning.

Med syfte att i största möjliga mån förebygga ohälsa bland medarbetare och studenter – såväl relaterat till smittspridning som psykosociala faktorer – har även gjorts en särskild riskbedömning. Denna riskbedömning har uppdaterats kontinuerligt utifrån till exempel expertmyndigheternas förändrade rekommendationer samt eventuella regeringsbeslut. Men det har även gjorts kontinuerliga uppföljningar i andra sammanhang. Arbetet med detta har i första hand legat på institutionens ledningsgrupp. Men frågor relaterat till pandemin har även återkommande tagits upp på lärarkollegium, forskarkollegium och personalmöten.

När pandemin ebbat ut och saker mer återgår till det normala återstår att utvärdera de erfarenheter vi dragit. Frågan är också vad en återgång till det normala kommer att innebära – finns exempelvis aspekter av våra ändrade arbetsätt som kan vara positiva för arbetsmiljön?

2. Institutionens arbetsgrupp för att bevaka och utveckla arbetsmiljö-, jämställdhets- och jämlikhetsarbetet

Den ytterst ansvariga för arbetsmiljö och lika villkor vid institutionen är prefekten. Ansvaret för det kontinuerliga arbetet med arbetsmiljö, jämställdhets och jämlikhetsfrågor har delegerats till stf prefekt. I arbetet ingår bland annat att arbeta fram en plan för arbetsmiljö och lika villkor. Stf prefekt arbetar med dessa frågor i nära samarbete med skydds-/arbetsmiljöombuden, den administrativa chefen samt institutionens arbetsgrupp för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor.

Arbetsgruppen (lokala RALV), som leds av stf prefekt, ska bevaka och utveckla arbetsmiljö-, jämställdhets- och jämlikhetsarbetet vid institutionen och vid behov påpeka brister och föreslå lösningar. I det löpande arbetet ingår en kontinuerlig översyn av planen för arbetsmiljö- och lika villkor. Gruppen utarbetar underlaget till och följer upp denna plan. Gruppen träffas i regel några gånger per termin.

I arbetsgruppen för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor ingår följande personer:

Anders Nilsson (Stf prefekt)

Pia Vångö (Administrativ chef)

Kalle Tryggvesson (Skydds-/arbetsmiljöombud)

Elin Jönsson (Biträdande skydds-/arbetsmiljöombud, doktorandrepresentant), ersätts VT21 av Albin Stenström

Clara Fahlstadius (studieadministratör)

Sara Vazquez Usij (studentrepresentant)

Att institutionens studieadministratör och en studentrepresentant ingår i gruppen är nytt from 2020. Att arbetsgruppen på detta sätt har utökats har inneburit att studentperspektivet stärkts.

2. Uppföljning av målen i planen för arbetsmiljö, jämställdhet och jämlikhet för 2020

I 2020 års plan gjordes en genomgång av problem och mål/åtgärder kopplat till arbetsmiljö i tidigare planer. Frågor om stress och sjukfrånvaro dominerade. För att motverka stress och för hög arbetsbelastning har tidigare åtgärder tagit sikte på att tydliggöra uppdrag/rutiner. Under 2020 har på liknande sätt tagits fram en Athena sajt som samlar information och dokument som rör FU. Detta som ett stöd för såväl handledare som doktorander.

För att tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning har under 2020 även tagits fram dokument som kan fungera som ett stöd/hjälp i detta arbete.

Frågor som rör stöd i samband med FU är återkommande i arbetsmiljöarbetet. Som en del i att stärka detta uppmuntras doktorander att gå på universitetets doktorandprogram. Under 2020 var planen att följa upp doktorandernas erfarenheter av programmet, och se ifall det finns element från programmet som vi kan inkorporera i vårt interna arbetsmiljöarbete.

Avslutningsvis var planen att under 2020 även genomföra en ergonomirond, vilken pga pandemi och distansarbete inte blev av. Målen och en uppföljning av dem är listade nedan.

Mål 1: Handbok/checklista för handledare

Planen var här att i ett dokument ge en kortfattad beskrivning av allt från hur handledare utses till disputationprocessen (med aktuella länkar till fakultetens dokument). Men även sådant som har att göra med rutiner/roll/ansvarsfördelning kopplat till frågor som rör negativ stress och sjukfrånvaro. Ansvarig för detta har varit SRFU Anita Heber.

Istället för ett dokument har denna information samlats på en Athenasajt. Detta för att enklare kunna uppdateras och också för att vara lätt åtkomligt. (Centrala dokument finns även tillgängliga på institutionens gemensamma mappsystem). Ansvarig för sajten är SR FU.

Mål 2: Stöd under FU

Frågor som rör stöd i de olika faserna av FU är återkommande i arbetsmiljöarbetet. Som en del i att stärka detta har Stockholms Universitet startat ett doktorandprogram, som antagna till FU uppmuntras att gå på.

Syftet med programmet är att uppmärksamma de utmaningar som doktorander möter, och ge dem användbara verktyg för att klara av dessa utmaningar. Särskilt fokus ligger på frågor som rör produktivitet och stresshantering. Programmet består nu av två moduler, där man väljer modul beroende på hur långt man kommit i sina studier. Programmet är avgiftsfritt och är tänkt att gå varje termin.

Vårt mål under 2020 var att a) att uppmuntra doktorander att gå programmet och b) följa upp deras erfarenheter av programmet (i samarbete med SRFU). Finns det element i programmet som vi kan inkorporera på institutionen, för att förbättra vårt interna arbetsmiljöarbete? I detta mål ingick även att c) bjuda in Åsa Burman, som föreläser på programmet, till institutionen. Tanken var hon skulle föreläsa om doktoranders situation i förhållande till stress, för både doktorander *och* handledare (för att få en ökad gemensam medvetenhet om dessa frågor).

Doktoranderna har uppmanats att gå programmet vilket resulterat i att en doktorand har gått det. Även andra doktorander är intresserade av programmet men har av schemamässiga skäl inte haft möjlighet att gå det än. Först när fler doktorander har gått programmet finns skäl att göra en avstämning och utvärdering med SRFU. Även doktorandernas skyddsombud kommer påminna om programmet. Detta kommer dock inte att sättas upp som en målsättning utan är något som ingår i uppföljning och utveckling av FU. När det gäller den planerade föreläsningen så föreläste Charlotte Holgersson (KTH) om jämställdhet i akademien.

Mål 3. Tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning

För att tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning har under 2020 tagits fram dokument som kan fungera som ett stöd/hjälp i detta arbete. Här anges olika insatser som skall/kan göras och dokumentet rymmer även aktuella länkar till SUs medarbetarsidor.

Ett dokument "Lathund återgång till arbete efter längre sjukskrivning" har tagits fram och ligger under institutionens gemensamma mapparkiv. Dokumentet kommer vid behov att uppdateras.

Mål 4: Arbetsmiljö/Ergonomirond

Frågor som rör den fysiska arbetsmiljön har inte tagits upp i arbetsmiljöplanerna under senare år. En anledning till det kan vara att det årligen görs skyddsronder och att de problem som identifieras vid dessa i regel åtgärdas skyndsamt. Det kan dock finnas anledning att mer noga se över den fysiska arbetsmiljön och medarbetarnas arbetsplatser, exempelvis finns möjlighet att boka in en ergonomirond. Under 2020 kommer skyddsombudet undersöka möjligheter och intresse för detta, finns det så bokas detta in under 2020

Givet pandemi och distansarbete har ingen ergonomirond genomförts. Frågan kommer att ånyo aktualisera när institutionen återgår till SU som huvudsaklig arbetsplats.

3. Kartläggning av jämställdhet och jämlikhet

Löner och arbetsposition

Lönekartläggningen bygger på lönerna för de anställda vid Kriminologiska institutionen i januari 2021.

Tabell 1. Kartläggning av anställda på olika arbetspositioner utifrån kön, angivet i antal och procent. År 2021 (jan) och 2020 (jan).

Arbetsposition	Antal 2021	Arbetsposition utifrån kön år 2021, angivet i procent	Antal 2020	Arbetsposition utifrån kön år 2020, angivet i procent
		Kvinnor - Män		Kvinnor - Män
Professor	7	14-86	7	14-86
Lektor, docent	4	75-25	3	67-33
Lektor, ej docent	3	67-33	2	50-50
Vikarierande lektor/forskare	4	25-75	5	40-60 <i>Forts.</i>

Doktorand	11	73-27	11	73-27
Administrativ personal ¹	4	100-0	4	100-0
Amanuenser/assistenter	5	100-0	6	83-17
Totalt	38		38	

Tabell 2. Kartläggning av löner utifrån arbetsposition och kön för åren 2018-2021. Lönerna anges utifrån hur mycket kvinnorna tjänar i förhållande till männen på respektive arbetsposition i procent. Viktigt att notera är att löner för januari 2021 är desamma som för januari 2020 då lönerrevisionen på grund av försening genomförs först i mars 2021.

Arbetsposition	Lön 2021	Lön 2020	Lön 2019	Lön 2018
	(jan) Kvinnor av män i procent	(jan) Kvinnor av män i procent	(jan) Kvinnor av män i procent	(jan) Kvinnor av män i procent
Professor	100	100	98	97
Lektor, docent	101	100	99	100
Lektor, ej docent	100	102	102	104
Vikarierande lektor/forskare	97	96	100	100
Doktorand ²	97	97	98	96
Administrativ personal	100*	100*	100*	100*
Assistenter/amanuenser	100	98	100	99

Det mest anmärkningsvärda i redovisningarna, tabell 1 och 2, är den skeva könsfördelningen när det gäller institutionens professorer – av 7 professorer är 6 män. För att få en bättre balans i ett kortare perspektiv, kommer institutionen att prioritera kvinnor, i de fall det blir frågan om

¹ Trots att assistenter och amanuenser är administrativ personal redovisas de i en separat kategori eftersom deras arbetsuppgifter, inkomst och anställningsform (tidsbegränsad anställning) skiljer sig från övrig administrativ personal.

² Doktorandernas löner följer den lönestege SU förhandlat fram i Villkorsavtalet.

att söka medel för/välkomna gästprofessorer. I ett längre perspektiv har institutionen tidigare pekat på vikten av att vid rekryteringar uppmana kvinnliga sökanden.

Under 2020 tillsattes två nya lektorat (med anställning fr.o.m. jan 2021). Utllysningen avsåg ett lektorat men då de två topprankade sökande båda var kvinnor togs beslut om att göra en dubblering. Vi hade det ekonomiska utrymmet och en möjlighet att härigenom få en jämnare könsfördelning.

4. Mål för arbetsmiljö och lika villkor under 2021

Arbetsgruppen har ställt upp tre mål för 2021:

- Följa upp och dra lärdomar från pandemiårets distansarbete/undervisning
- Se över och utveckla informationen till våra studenter angående studieteknik – tips och råd inför studier på olika nivå
- Undersöka möjligheten att låta UL2 ingå i forskarutbildningen

Dessa mål tydliggörs nedan. Tilläggas kan att även andra åtgärder kommer att vidtas under 2021. Exempelvis kommer pandemiläget fortsatt att prägla verksamheten under åtminstone vårterminen 2021. Det kommer därför fortsatt att ha prioritet i arbetsmiljöarbetet och det kommer fortsatt att behöva göras riskuppföljningar och anpassningar utifrån aktuella rekommendationer. Ansvaret för detta ligger i första hand på institutionens ledningsgrupp.

Medverkande vid upprättandet av denna plan:

Anders Nilsson, Stf prefekt

Kalle Tryggvesson, Skyddsombud, Studierektor grundutbildningen

Elin Jönsson/Albin Stenström, Skyddsombud, doktorandrepresentant

Pia Vångö, Administrativ chef

Clara Fahlstadius, Studieadministratör

Sara Vasquez Usij, Studentrepresentant

Fastställd av prefekt 2021-03-25

Mål 1: Följa upp och dra lärdomar från pandemisérets distansarbete/undervisning

Under ett drygt år med distansarbete – vad har vi lärt oss? Finns erfarenheter och lärdomar som vi kan ha nytta av även när vi återgår till Campus?

Vi har under pandemiåret anpassat vårt arbete och vår undervisning till distans. Vi har utvecklat nya former för undervisning men även för seminarier och möten mm. Finns det sådant som fungerat bra och därför kan vara värt att ta med oss? Vill vi t.ex. framöver kunna erbjuda såväl campus som distanslösningar – bli mer flexibla?

När vi återgår till Campus finns anledning att fundera på vad vi tycker är en bra arbetsmiljö – är det en där det även finns distanslösningar? I så fall i vilka sammanhang?

Dessa frågor kommer att diskuteras på personaldagarna. Det blir ett sätt att dra lärdomar, men också att fundera över vad som är en bra arbetsmiljö, hur vi vill ha det.

Ansvarig för detta mål är stf prefekt tillsammans med SR GU och SR AN/FU.

Mål 2: Se över och utveckla stöd/information angående studieteknik – tips och råd inför studier på olika nivå

Studie- och språkverkstaden erbjuder idag kurser och information om studieteknik riktad till studenter på olika nivåer. Men hur bra når den ut till våra studenter? Kan vi via våra kanaler – som introduktion, kurssajter och hemsida – bättre nå ut med denna information? Och dessutom bättre anpassa denna information efter nivå? Finns det därutöver tips och råd utöver den som studie- och språkverkstaden förmedlar som vi ser som viktig? Hur kan vi i så fall nå ut med den?

En genomgång görs av hur vi på de olika nivåerna informerar om detta idag. Utifrån det tas ett underlag/beskrivning fram som diskuteras på LK. Därefter uppdateras/utvecklas denna information.

Ansvariga för detta är Clara Fahlstadius och Johan Edman (SR GU).

Mål 3: Undersöka möjligheten att låta UL2 ingå i forskarutbildningen/minska stress bland doktorander

Doktorandrådet har framfört önskemål om att låta UL2 (7,5 hp) ingå i forskarutbildningen. I nuläget kan enbart UL1 (7,5 hp) inräknas. Ett argument för detta är att det ses som något som skulle minska stress. I nuläget går i regel doktoranderna UL2 trots att poängen för denna kurs

inte kan inräknas i FU. Anledningen är att den har ett meriteringsvärde. Den ses också som något som bidrar till större trygghet i rollen som lärare.

Frågan kommer att tas upp på ett FK. Till detta möte kommer Albin Stenström (doktorandernas arbetsmiljöombud) ta fram ett underlag som tar upp argument för/emot samt hur andra institutioner gör.

Ansvarig för detta mål är doktorandernas representant i lokala ralv tillsammans med SR FU.

Bilaga 1: Mål/åtgärder i de senaste sex årens arbetsmiljö- och jämställdhetsplaner

Under de senaste åren har institutionen arbetat med en rad olika AJJ-mål och aktiviteter. Nedan en översiktlig sammanställning. En mer noggrann genomgång finns i 2020 års plan.

- 2014:1. Utvärdera tidigare arbetsmiljöarbete, genom att
- Genomföra arbetsmiljöenkät
 - Utvärdera tidigare mål
- 2014:2. Minska stress i samband med sjukdom, genom att:
- Påminna FK och handledare att diskutera arbetsrelaterad stress
 - Ordna ett seminarium om arbetsrelaterad stress
- 2014:3. Planera för kommande arbetsmiljöarbete, genom att:
- Genomföra en arbetsmiljöenkät
 - Diskutera de problemområden som identifieras i arbetsmiljöenkäten under planeringsdagar
- 2015:1. Minska den negativt upplevda stressen, genom att:
- Diskutera i smågrupper på ett personalmöte vad som upplevs som stressande, vad den negativa stressen beror på
- 2015:2. Minska arbetsrelaterad ohälsa, genom att:
- Tydliggör på ett LK hur en ska göra i praktiken vid kortvarig sjukdom när det sammanfaller med undervisning.
 - Diskutera på ett LK hur vi kan få en mer överlämningsbar undervisning
- 2016:1. Minska negativ arbetsrelaterad stress, genom att:
- Diskutera hur doktorandernas situation i FUs slutskede kan förbättras
 - Diskutera hur utveckla undervisningen för att minska negativ, arbetsrelaterad stress
 - Diskutera mötes- och seminariekulturen på institutionen
- 2016:2. Förbättra förutsättningarna vid återgång till arbetet efter långtidssjukskrivning, genom:
- Diskutera förbättringar vid återgång till arbetet efter långtidssjukskrivning
- 2016:3. Arbeta för ökad jämställdhet i bedömningen av studenter, genom att:
- Anonymisering av tentor
 - Undersöka hur införandet av digital salstenta påverkat betygen
- 2016:4. Öka förståelsen för snedrekryteringen i utbildningen, genom att
- Införa frågor på kursutvärderingen som undersöker relationen mellan klass/kön/etnicitet och intresset att studera vidare
- 2016:5. Öka medvetenheten om den skeva jämställdheten vid sjukskrivningar samt föreslå långsiktiga åtgärder, genom att:
- Kartläggningen av sjukskrivningar presenteras på ett personalmöte. Åtgärder diskuteras i AJJ. ledningsgrupp och DR.
- 2016:6. Följa upp avhopp från FU, genom att
- Ta fram och presentera sjukskrivningsstatistik för individer som hoppat av FU
- 2017:1. Göra en ny medarbetarundersökning, genom att
- Kontakta företagshälsovården och genomföra ny studie
- 2017:2. Arbeta för ökad jämställdhet i bedömning av studenter, genom att:
- Arbeta för anonymisering av tentor
- 2017:3. Diskutera hur vi kan utveckla undervisningen för att minska negativ, arbetsrelaterad stress, genom att:

- Utnyttja de pedagogiska projekten
- 2017:4. Vidareutveckla förståelsen av snedrekryteringen i utbildningen, genom att:
- Analysera de enkäter som togs fram 2016
- 2018: 1. Göra ny medarbetarundersökning, genom att
- Kontakta företagshälsovården och genomföra ny studie
- 2018:2. Arbeta för ökad jämställdhet i bedömning av studenter, genom att:
- Arbeta vidare med anonymisering av hemtentor
- 2018:3. Arbeta för att underlätta för studenter med dyslexi och annan funktionsvariation, genom:
- Kartläggning av institutionens arbete. Undersöka hur vi kan utveckla existerande arbete samt undersöka vilka resurser som finns på SU.
- 2019:1. Revidering av Doktorandhandboken till att bli en handbok för FU
- 2019: 2. Behålla och utveckla den goda seminariekulturen, genom
- Kartläggning av erfarenheter presentatörer och kommentatorer
- 2019: 3. Fördjupad kartläggning av fem års AJJ planer
- 2019: 4. Minska stress i samband med kursansvar/undervisning, genom:
- Lathund för kursansvariga
- 2020: 1. Handbok/checklista handledare
- 2020: 2. Stöd under FU
- 2020: 3. Tydliggöra rutiner för återgång i arbete efter långtidssjukskrivning

Bilaga 2. Översikt av målen för år 2021

Mål 2021	Aktiviteter för att nå målet	Huvudansvarig person	Senast genomfört	Hur uppföljning sker och/eller resultat
Följa upp och dra lärdomar från pandemiårets distansarbete/undervisning	Diskussion under personaldag	Anders Nilsson	HT21	Sammanställning utifrån diskussion under personaldag
Undersöka möjligheten att låta UL2 ingå i forskarutbildningen/minska stress bland doktorander	Underlag tas fram för diskussion FK	Albin Stenström, Anita Heber	HT21	Frågan lämnas till FK för vidare beredning
Förbättrat stöd/information studieteknik	Genomgång av hur vi idag informerar, diskussion LK, uppdatering/utveckling av information/stöd	Clara Fahlstadius, Johan Edman	HT21	Presentation LK, uppdatering/utveckling av information/stöd