

Grunduppgifter

Ange vetenskapsområde

<input checked="" type="checkbox"/>	Vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap
<input type="checkbox"/>	Vetenskapsområdet för medicin och farmaci
<input type="checkbox"/>	Vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap

Ange fakultet

<input type="checkbox"/>	Teologiska fakulteten
<input type="checkbox"/>	Juridiska fakulteten
<input type="checkbox"/>	Historisk-filosofiska fakulteten
<input type="checkbox"/>	Språkvetenskapliga fakulteten
<input checked="" type="checkbox"/>	Samhällsvetenskapliga fakulteten
<input type="checkbox"/>	Fakulteten för utbildningsvetenskaper

Ange institution (motsvarande)

<input type="checkbox"/>	Ekonomisk-historiska institutionen
<input checked="" type="checkbox"/>	Institutionen för freds- och konfliktsforskning
<input type="checkbox"/>	Företagsekonomiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Kulturgeografiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Nationalekonomiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Sociologiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Statistiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Statsvetenskapliga institutionen
<input type="checkbox"/>	Institutionen för kostvetenskap
<input type="checkbox"/>	Institutionen för psykologi
<input type="checkbox"/>	Institutionen för informatik och media
<input type="checkbox"/>	Institutet för Rysslands- och Eurasienstudier
<input type="checkbox"/>	Institutet för bostads- och urban forskning (IBF)
<input type="checkbox"/>	Teologiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Juridiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Centrum för genusvetenskap
<input type="checkbox"/>	Institutionen för arkeologi och antik historia
<input type="checkbox"/>	Filosofiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Historiska institutionen
<input type="checkbox"/>	Institutionen för idé och lärdomshistoria
<input type="checkbox"/>	Konstvetenskapliga institutionen
<input type="checkbox"/>	Institutionen för kulturanthropologi och etnologi
<input type="checkbox"/>	Litteraturvetenskapliga institutionen
<input type="checkbox"/>	Institutionen för musikvetenskap
<input type="checkbox"/>	Institutionen för speldesign
<input type="checkbox"/>	Institutionen för ABM
<input type="checkbox"/>	Engelska institutionen
<input type="checkbox"/>	Institutionen för nordiska språk
<input type="checkbox"/>	Institutionen för lingvistik och filologi
<input type="checkbox"/>	Institutionen för moderna språk
<input type="checkbox"/>	Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier
<input type="checkbox"/>	SWEDESD - Internationellt center för lärande för hållbar utveckling
<input type="checkbox"/>	Avdelningen för rektorsutbildning

Säkerhetsfrågor - frågor från säkerhetsavdelningen

Universitetet är enligt förordningen (1995:1300) om statliga myndigheters riskhantering ålagda att identifiera vilka risker för skador eller förluster som finns i myndighetens verksamhet. Myndigheten skall värdera riskerna och beräkna vilka kostnader som staten har eller kan få med hänsyn till dessa risker. Resultatet skall sammanställas i en riskanalys.

Varje myndighet skall vidta lämpliga åtgärder för att begränsa risker och förebygga skador eller förluster. Kammarkollegiet har till uppgift att tillgodose myndigheter och stiftelser med statlig anknytning med försäkringsskydd och erbjuda stöd i riskhanteringsarbetet. Syftet är att statens kostnader för skadehantering ska hållas på en låg nivå.

Kontaktperson vid frågor: Veronika Berglund (veronika.berglund@uadm.uu.se), säkerhetsavdelningen

Risikanalys

1. Genomförs riskanalyser i er verksamhet? (Avser de egna riskerna, d.v.s. institutionerna ska inte ta med sådant som exempelvisintendenturen och universitetsförvaltningen ansvarar för)

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nej

Vilken metod använder ni?

Informella diskussioner i olika sammanhang, om vilka risker vi har med vår forskningsdata. Vi pratar/informerar även om hur vi ska hantera ej anställda personer som rör sig inom inst. för att undvika stölder eller risker för de anställda.

Vad har ni för risker? (lista gärna de tio viktigaste)

Förlust av forskningsdata Etiska aspekter - vi behandlar känslig information och det finns risker att obehöriga personer får tillgång till vår känsliga forskningsdata. Fältarbete

Skyddsvärden

2. Vilka risker ger störst påverkan på institutionens/avdelningens/motsvarande verksamhet vad gäller egendomsskydd, personsäkerhet och informationssäkerhet?

Förlust av forskningsdata på grund av exempelvis datavirus, eller att vi inte tänker oss för/följer regler kring informationssäkerhet - stoppar in okänd usb-sticka i laptop. Underrättelsehot. Personsäkerhet/personskydd (larmknapp).

3. Vilka tillbud och/eller skador har inträffat i verksamheten?

Stölder från kontor.

4. Har er verksamhet identifierat den mest värdefulla egendomen ur ett

	Ja	Nej
a. ekonomiskt perspektiv?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. verksamhetsperspektiv?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Skyddas egendom på betryggande sätt?

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nej

Kontinuitet

6. Är det definierat vilka avbrottstider som kan accepteras för olika processer/verksamheter?

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nej
Frågan är inte aktuell för vår verksamhet	

7. Arbetar verksamheten aktivt med kontinuitetsplaner?

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nej
Frågan är inte aktuell för vår verksamhet	

Specifika frågor kopplat till försäkringskrav för lågtemputrymmen

[Läs mer här.](#)

8. Förvaras värdefull egendom i lågtemperaturreglerat utrymme?

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nej

Lika villkor - frågor från HR-avdelningen

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) har Uppsala universitet en skyldighet att bedriva ett förebyggande arbete mot diskriminering och för lika villkor i sin verksamhet. Lagkraven ändrades i januari 2017 och sedan dess ska det förebyggande arbetet genomföras i likhet med arbetsmiljöarbetet utifrån ett ramverk som består av undersökning, analys, åtgärd och uppföljning. Arbetet ska dokumenteras löpande. Konsistoriet fastställde 2016 Program för lika villkor vid Uppsala universitet (UFV 2015/766).

Uppgifterna redovisas i samband med avrapportering till tillsynsmyndigheten (DO), uppföljning av program (UFV 2015/766) och handlingsplan för lika villkor (UFV 2015/764). Underlaget används också i samband med universitetets övergripande arbete mot diskriminering och för lika villkor

Respondenter ombeds besvara nedanstående frågor utifrån de åtgärder som vidtagits under 2019 inom den egna verksamheten. De institutioner/motsvarande som har ansvar för både arbetstagare och studenter, besvarar frågorna utifrån sin roll som arbetsgivare såväl som utbildningsanordnare. Avdelningar/motsvarande utan ansvar för studenter, besvarar frågorna endast utifrån sin roll som arbetsgivare.

Frågor besvaras av Hooshang.Bazrafshan (Hooshang.Bazrafshan@uadm.uu.se), HR-avdelningen.

Identifiering av risker

1a. Inom vilka områden inom utbildning har risker för diskriminering och repressalier eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter undersökts?

	Antagning och rekrytering
✓	Undervisningsformer och organisering av utbildningen
✓	Examinationer och bedömningar
✓	Studiemiljö
✓	Möjligheter att förena studier med föräldraskap
	Inget område

1b. Inom vilka områden inom arbetsliv har risker för diskriminering och repressalier eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter undersökts?

	Arbetsförhållanden
✓	Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
✓	Rekrytering och befordran
	Utbildning och övrig kompetensutveckling
	Möjligheter att förena förvärsarbete och föräldraskap
	Inget område

2. På vilka sätt har riskerna för diskriminering och repressalier eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter undersökts?

	Arbetsliv	Utbildning
Enkäter		
Gruppsamtal		
Medarbetarsamtal		
Andra typer av samtal	✓	✓
Skyddsron		
Genomgång av våra styrdokument		
Genomgång av våra rutiner, normer, mm.	✓	
Annat sätt	✓	✓
Inget sätt		

3. Vilka av följande diskrimineringsgrunder omfattades av genomförda undersökningar?

	Arbetsliv	Utbildning
Kön	✓	✓
Könsidentitet/könsöverskridande identitet eller uttryck	✓	✓
Etnisk tillhörighet	✓	✓
Religion eller annan trosuppfattning	✓	✓
Sexuell läggning	✓	✓
Funktionsvariation/funktionsnedsättning	✓	✓
Ålder	✓	✓
Ingen grund		

Resultat och analys

4. Har risker för diskriminering och repressalier eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter upptäckts?

	Arbetsliv	Utbildning
Ja, utifrån genomförd undersökning 2019		
Ja, utifrån genomförd undersökning tidigare år	✓	
Nej, inga risker eller hinder har upptäckts		✓
Risakanalys pågår	✓	✓
Nej, ingen riskanalys har gjorts		

Har orsakerna till upptäckta risker för diskriminering och repressalier eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter analyserats?

	Arbetsliv	Utbildning
Ja		
Nej		
Orsaksanalys pågår	✓	✓

Förebyggande och främjande arbete

5. Har åtgärder vidtagits eller beslut fattats i syfte att förebygga risker för diskriminering eller hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter?

	Arbetsliv	Utbildning
Ja, åtgärder har vidtagits	✓	✓
Ja, beslut om åtgärder har fattats	✓	✓
Nej		

Vilka åtgärder har vidtagits eller beslutats vidta (arbetsliv)?

Tillsammans med statsvetenskapliga institutionen organiserade vi den 13 februari, 2019, en föreläsning om likavillkorsarbete med Mala Htun, co-chair of APSA's Presidential Task Force on Women's Advancement, chair of APSA's Committee on the Status of Women in the profession. Institutionen bjöd in Hooshang Bazrafshan, HR-specialist från universitetets HR-avdelning, för att hålla en föreläsning den 19 mars, 2019, om trakasserier och sexuella trakasserier. Vi kommer att under vår personaldag i december genomföra en/eller flertal övningar från ett program (respekttrappan) som är skapat för organisationer att öka respekt och jämlikhet på deras arbetsplatser. Om det går bra tänker vi att fortsätta med mer övningar från programmet regelbundet. Informerat om vart de anställda ska vända sig, vilka kanaler det finns om de känner sig diskriminerade.

Vilka åtgärder har vidtagits eller beslutats vidta (utbildning)?

Under varje introduktion till våra kursprogram introducerar och diskuterar vi lika villkor med studenterna och går igenom vad lagen säger. Information om lika villkor och vad man kan göra för att få hjälp är också inkluderad i flera kursguider. Frågor om lika villkor och studenternas upplevelse med institutionen är alltid inkluderade i kursutvärderingar. Den 6 maj, 2019, genomförde vi en pedagogisk lunch, till vilken all undervisande personal inbjudits, på temat Norm Critical Pedagogy.

6. Har förekomsten av trakasserier eller sexuella trakasserier försökt förebyggas, i så fall på vilket sätt?

	Arbetsliv	Utbildning
Framtagit egna rutiner för ändamålet		
Informerat om och följt upp egna rutiner		
Informerat om universitetets riktlinjer	✓	✓
Anordnat kurs eller seminarium i ämnet	✓	
Genomfört undersökning via enkät		✓
Haft regelbundna samtal om ämnet		
Annat sätt		
Inget sätt		

7. För vilka befattningar har åtgärder vidtagits för att främja en jämn könsfördelning?

<input checked="" type="checkbox"/>	Beslutande organ (nämnd, kommitté, råd, etc.)
<input checked="" type="checkbox"/>	Professor
	Forskare
	Lektor
<input checked="" type="checkbox"/>	Biträdande lektor
	Doktorand
	Postdoktor
	Adjunkt
	Chef
	Administrativ personal
	Teknisk personal
	Bibliotekspersonal
	Ingen grupp

Beskriv gärna vilka insatser som har genomförts kopplade till berörda befattningsgrupper:

Vi har försökt att ha en jämn fördelning av män och kvinnor inom nomineringsgrupper och kommittéer. Inför rekrytering av ny professor, har vi i annonsen lagt till att vi gärna ser att kvinnor söker då andelen manliga professorer är mycket större inom samfak. I sammanhang då rekryteringsfrågor behandlats har likavillkorsperspektiv explicit tagits upp för diskussion (i protokollet från mötet med institutionsstyrelsen den 9 maj finns exempelvis detta noterat).

Uppföljning

8. Har arbetet mot diskriminering, trakasserier, repressalier eller hinder för lika rättigheter och möjligheter följts upp?

	Arbetsliv	Utbildning
Ja	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Nej		
Uppföljningsarbete pågår	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Arbetsmiljö - frågor från HR-avdelningen

Enligt arbetsmiljölagen (AML) och föreskriften AFS 2001:1 om Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), ställs krav på arbetsgivarens undersökningsplikt för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. I föreskriften systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) tydliggörs att det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Det åligger universitetet att årligen följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet, vilket bland annat genomförs i denna återrapportering.

Uppgifterna används som underlag för verksamhetsplanering inom området Hälsosamt arbetsliv, för att kunna göra behovsanpassade satsningar.

Frågor besvaras av Karin Karlström (karin.karlstrom@uadm.uu.se), HR-avdelningen.

1. På vilket eller vilka sätt har arbetsmiljön undersökts på din institution/avdelning/motsvarande under 2019? Det är möjligt att välja flera alternativ.

	Medarbetarundersökning
	Arbetsplatsträff (APT)/motsvarande (frågor kring arbetsmiljön har diskuterats under någon/några träffar)
<input checked="" type="checkbox"/>	Utvecklingssamtal (frågor kring arbetsmiljön har ställts under samtalet)
	Riskbedömning; löpande/regelbundet
	Riskbedömning; vid planerad förändring i verksamheten
	Skyddsronnd (fysisk arbetsmiljö)
	Skyddsronnd (organisatorisk och social arbetsmiljö)
	Vi har inte undersökt arbetsmiljön under 2019
<input checked="" type="checkbox"/>	Annat

Kommentar

Skyddsronnd för fysisk arbetsmiljö och social arbetsmiljö genomförs en gång per år och kommer nästa gång att utföras under november/december 2019. Medarbetarundersökning kommer att genomföras under 2020.

2. Har institutionen/avdelning/motsvarande en arbetsmiljögrupp?

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja
	Nej
	Har inte någon grupp ännu, men vi har planerat att starta en grupp inom kort

3. Har en plan tagits fram för arbetsmiljöarbetet för 2019 på din institution/avdelning/motsvarande?

<input checked="" type="checkbox"/>	Ja
<input type="checkbox"/>	Nej