



SULF:s kongress 2024

Bilaga 9

Utskott B- motioner och motionssvar

Utskott B

Starkare medlemmar för en bättre utbildning

För utskottet att behandla:

Styrelsens proposition *Verksamhetsinriktning för åren 2025–2025*, avsnittet *Starkare medlemmar för en bättre utbildning* (se bilaga 13)

Motion 9	Motverka krympande resurser till undervisningsuppdrag inom högskolan
Motion 10	Rättvisare ersättning för helårsprestationer och helårsstudenter
Motion 11	Möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer
Motion 12	Lyft och förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien
Motion 13	Återinför det lokala vetot mot lönesättande samtal
Motion 14	Ny lönerevisionsmodell
Motion 15	Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 1
Motion 16	Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 2
Motion 17	Bristande arbetstidsplanering för lärare och dess konsekvenser
Motion 18	Tjänstgöringsplanering
Motion 19	Förkortad arbetstid
Motion 20	Understanding the Impact of AI on Academic Workload
Motion 21	Improving the organisational and social work environment for LGBTQ+ people
Motion 22	Enhancing Support for Families in academia in Swedish universities
Motion 23	Stand Up, Speak Out – Protecting Victims and Holding Abusers Accountable

SULF:s kongress 2024

Motverka krympande resurser till undervisningsuppdrag inom högskolan

Resurserna till undervisning inom universitet/högskola har urholkats avsevärt under en lång tid. Detta är väl känt och har dokumenterats på olika sätt både av SULF och andra organisationer. Det kommer också till uttryck i SULF:s förslag till verksamhetsinriktning för kommande period. Från propositionen till verksamhetsinriktning till kongressen 2024 (Starkare medlemmar för en bättre utbildning) uttrycks bland annat: "Utvecklingen mot allt knappare resurser per student gör att förutsättningarna att göra ett bra jobb minskar. Samtidigt som många studenter kräver mer tid än förut finns allt mindre tid att möta dessa behov. Många lärare arbetar därför obetald övertid eller tar av sin forskningstid för att möta studenterna. Våra medlemmar kläms allt mer mellan ökande krav i undervisning, forskning och administration vilket riskerar leda till ett gränslöst arbete". Som framgår av ovanstående citat så påverkas arbetssituationen av minskningen av resurser, och det accentueras ytterligare i kombination med målen om en breddad rekrytering och ett breddat deltagande. Heltidsstudenter i Sverige redovisar betydligt färre timmar lärarledd undervisning (12 timmar per vecka) jämfört med genomsnittet i europa (17 timmar per vecka) enligt "Eurostudent VII" från 2022, vilket också är en indikation på att Sverige behöver se över resurstilldelningssystemet. SULF har arbetat med frågan om resurser till högre utbildning under lång tid och det behöver fortsätta. En regelbunden sammanställning av de ekonomiska förutsättningarna för undervisning inom Högskolan är ett sätt att hålla frågan levande och kan vara en del av ett påverkansarbete på lång sikt.

SULF/Linnéuniversitetet hemställer därför:

- Att SULF uppdaterar befintlig/ eller sammanställer ny statistik över tilldelningen av undervisningsresurser per student minst en gång per kongressperiod, alternativt vart annat år.
- Att SULF verkar för att synliggöra statistiken över de minskande undervisningsresurserna över tid i medier och mot politiken, med syftet att påverka mot högre resurser per student.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 9 Motverka krympande resurser till undervisningsuppdrag inom högskolan

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Linnéuniversitetet hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF uppdaterar befintlig/ eller sammanställer ny statistik över tilldelningen av undervisningsresurser per student minst en gång per kongressperiod, alternativt vart annat år. att SULF verkar för att synliggöra statistiken över de minskande undervisnings-resurserna över tid i medier och mot politiken, med syftet att påverka mot högre resurser per student.	att bifalla motionens första att-sats att anse motionens andra att-sats besvarad.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens övervägande

Urholkningen är en viktig fråga för SULF och tillräckligt höga ersättningsnivåerna per student är en central förutsättning för undervisningen vid universitet och högskolor. Det är därför att yttersta vikt att SULF fortsätter påverkansarbetet om ersättningsnivåerna och urholkningen.

SULF släppte under hösten 2024 en uppdaterad rapport *30 år av underfinansiering - Hur systemfelet i resurstilldelningen sänker den högre utbildningen* som visar hur finansieringssystemet för högre utbildning är en bidragande faktor till försämringarna inom högre utbildning. En del i arbetet med den nya rapporten om urholkning har varit att förenkla arbetet med att uppdatera statistiken. Det finns nu förutsättningar att uppdatera statistiken varje år, förutsatt att det fungerar med till exempel strategiska överväganden i påverkansarbetet. Det finns alltså goda förutsättningar för att SULF kan genomföra det som framförs i motionen. Utifrån detta föreslår förbundsstyrelsen att motionens första att-sats bifalles.

Att synliggöra förbundets rapporter och statistik ingår i den löpande verksamheten för både förbundets kommunikations och opinionsbildande arbete. Utifrån ovanstående föreslår förbundsstyrelsen att kongressen anser andra att-satsen besvarad.

SULF:s kongress 2024

Rättvisare ersättning för helårsprestationer och helårsstudenter

Motionen handlar om de ojämlika villkoren olika ämnen har att bedriva undervisning med kvalitet. Vi vet alla att den ersättning universitetens får för studenter skiljer sig beroende på vad de valt att läsa. Detta för att staten med ekonomiska medel ska kunna styra utbudet. Under åren har man haft olika logiker i hur denna differentiering görs men ofta säger man att det behövs många fler tekniker än samhällsvetare till exempel eller fler sjuksköterskor än språkvetare. I den digitala eran och i en tid där AI kan göra mycket måste alla kunna förhålla sig och använda digitala verktyg och därför måste t.ex. en samhällsvetare, språkvetare och sjuksköterska idag ha en god förståelse för datorer, digital teknik samtidigt som en tekniker måste vara bra på mänskliga beteenden.

Samhällsvetare skulle också behöva labb där de kan lära sig hantera och interagera med robotar som de sedan ska använda ute i välfärden och språkvetare skulle behöva labb för att kunna förstå och utveckla digitala verktyg för språkutveckling. Att i det läget ge olika ersättning för en student som studerar till tekniker än till en som studerar till beteendevetare är gammaldags. Det är dags för att ersättningarna för studenterna till universiteten gör mer jämlika och jag vill med denna motion allt SULF gärna tillsammans med andra fackförbund ska jobba för en sådan utveckling.

Lisa Salmonsson hemställer därför:

- att kongressen ges i uppdrag att jobba för att minska skillnaderna i ersättning till universitet och högskolor för olika studentgrupper.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 10

Rättvisare ersättning för helårsprestationer och helårsstudenter

Förbundsstyrelsens svar

Lisa Salmonsson hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen ges i uppdrag att jobba för att minska skillnaderna i ersättning till universitet och högskolor för olika studentgrupper.	• att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Ersättningsnivåerna till utbildningsområdena behöver vara tillräckligt höga för att det ska finnas rätt förutsättningar att bedriva utbildning inom alla ämnesområden. Förbundsstyrelsen håller därmed med om grundproblemet som presenteras i motionen. Skillnaderna i ersättningsnivåer mellan olika utbildningsområden kommer från tidigare skillnader i ersättning mellan de olika fakultetsområdena i det tidigare systemet. SULF driver politik för att samtliga ersättningsbelopp behöver höjas för att kunna upprätthålla en hög kvalitet inom alla utbildningsområden och att det behövs ett politiskt omtag kring resurstilldelningssystemet. I arbetet ingår att uppmärksamma att HSTJ utbildningsområdena fick en väldigt låg ersättningsnivå från start och ersättningen

inte var tillräcklig när systemet infördes. SULF lyfter också att förändringen inom samhället och utbildningarna gör att skillnader mellan olika utbildningsområden ser annorlunda ut idag än när systemet infördes på 90-talet. Förbundsstyrelsen anser dock att det viktiga är att all utbildning får rätt ersättning utifrån de behov som finns. Det innebär att ersättningen kommer skilja sig mellan olika utbildningsområden inom nuvarande resurstilldelningssystem. Förbundsstyrelsen förespråkar därför nuvarande politik om höjda ersättningsbelopp för att matcha behoven framför motionens förslag om minskade skillnader.

SULF:s kongress 2024

Möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer

Sedan lång tid har det varit en uppdelning i akademien mellan miljöer där det förekommer mycket forskning och miljöer där det förekommer mycket undervisning.

Michaël Le Duc hemställer därför:

- att kongressen beslutar att SULF:s förhandlingsdelegation diskuterar frågan om ökade möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer för att bedöma om Saco-S styrelse ska framföra yrkanden till AgV i kommande avtalsförhandlingar.

Motionen undertecknas av:
Michaël Le Duc

SULF:s kongress 2024

Motion nr 11 Möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer

Förbundsstyrelsens svar

Michael Le Duc hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen beslutar att SULF:s förhandlingsdelegation diskuterar frågan om ökade möjlighet till forskning i undervisningstunga miljöer för att bedöma om Saco-S styrelse ska framföra yrkanden till AgV i kommande avtalsförhandlingar.	att avslå motionen

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Frågan om möjlighet till forskning inom alla miljöer en viktig fråga som SULF sedan länge driver. Förbundsstyrelsen konstaterar dock att förhandlingsdelegationen är underställd styrelsen och att kongressen således inte lämna ett uppdrag direkt till förhandlingsdelegationen. SULF kommer fortsätta att bevaka frågan och arbeta för att de lokala avtalen säkerställer att alla vetenskapligt kompetenta lärare får ett reellt utrymme att bedriva forskning.

SULF:s kongress 2024

Lyft och förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien

Rollen som sakkunnig i Akademien kan vara både stimulerande och utvecklande men villkoren behöver förbättras. I många fall handlar om att gå igenom ett omfattande material om man vill göra ett seriöst arbete samtidigt som alla andra arbetsuppgifter ska utföras. Det inkluderar att söka forskningsmedel, genomföra forskningsprojekt, handleda doktorander, osv. Docenter och professorer har i många fall ett gränslöst arbete där kvällar, helger och semestrar går åt. Sannolikt las grunden för dagens universitet i moskéer, tempel och kloster för lite drygt tusen år sedan. Tänker vi på ett sydasiens (South Asia) så talar vi om ännu längre tillbaka i vår historia. Vissa värderingar kvarstår att den Akademiska karriären bygger i stor utsträckning på ideellt arbete. Tyvärr så drabbas kvinnor extra hårt eftersom de fortfarande tar stort ansvar inom områden som inte mediterande akademiskt.

Michaël Le Duc hemställer därför:

- att kongressen beslutar att en fokusgrupp tillsätts för att ta reda på situationen för sakkunniga inom akademien.
- att kongressen beslutar att den rapport som fokusgruppen tar fram används för att påverka beslutsfattare och arbetsgivarverket till att förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien.

Motionen undertecknas av:

Michaël Le Duc

SULF:s kongress 2024

Motion nr 12

Lyft och förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien

Förbundsstyrelsens svar

Michael Le Duc hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att kongressen beslutar att en fokusgrupp tillsätts för att ta reda på situationen för sakkunniga inom akademien att kongressen beslutar att den rapport som fokusgruppen tar fram används för att påverka beslutsfattare och arbetsgivarverket till att förbättra villkor och arbetsmiljö för sakkunniga inom akademien.	att avslå motionens första att-sats att avslå motionens andra att-sats. <i>för att i deras ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF under nästa kongressperiod undersöker arbetsvillkoren för sakkunniga och utifrån resultaten i undersökningen bedriver påverkansarbete i relevanta sammanhang.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att rollen som sakkunnig har positiva aspekter men att arbetet också innebär stora utmaningar. Det finns därför ett viktigt arbete för SULF att utföra för att förbättra förutsättningarna för sakkunnigarbetet.

Enligt förbundets arbetsordning är det dock förbundsstyrelsen som tillsätter fokusgrupper. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionen avslås men att en alternativ att-sats som förhoppningsvis matchar motionens avsikt bifalles i dess ställe.

SULF:s kongress 2024

Återinför det lokala vetot mot lönesättande samtal

Lunds universitet är det lärosäte där lönesättande samtal tillämpats längst och bredast. Lönesättande samtal infördes 2016 efter att högskoleområdets undantag från 7.2 som huvudvägen togs bort 2012. SULF reserverade sig mot beslutet då. Nu har de lokala medlemmarnas upplevelse vid Lunds universitet undersökts i en enkät. Ta del av hela resultatet på <https://www.saco.se/fortroendevald/lokalt-fackligt-arbete/lokala-akademikerforeningar/statlig-sektor/saco-s-lunds-universitet/SacoLUNytt/enkat-om-lonesattande-samtal-visar-pa-stora-brister/>.

Efter 8 års hårt lokalt arbete med att få det centrala avtalet att fungera så har vi bara hjälpt arbetsgivaren att få all makt över lönesättningen och underminerat vårt eget inflytande. Medlemmarna känner sig övergivna och lämnar oss medan vi upprätthåller ett system som framstår som en teater för många. Sulf värnar bäst medlemmarnas intressen genom att aktivt arbeta för att man lokalt kan välja bort lönesättande samtal.

SULF/Lund hemställer därför:

att SULF i sin helhet aktivt ska driva frågan att ge varje lokal part på högskoleområdet möjlighet att välja bort lönesättande samtal till förmån för lokal kollektivförhandling, tex genom att återinföra undantaget från 2012.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 13 Återinför det lokala vetot mot lönesättande samtal

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Lund hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF i sin helhet aktivt ska driva frågan att ge varje lokal part på högskoleområdet möjlighet att välja bort lönesättande samtal till förmån för lokal kollektivförhandling, tex genom att återinföra undantaget från 2012.	att bifalla motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Lönesättande samtal är sedan 2010 huvudväg för att bestämma ny lön i samband med lönerevision. Det innebär att finns det en möjlighet för lokala parter att välja bort lönesättande samtal om man kommer överens om det. Nås ingen sådan överenskommelse, oavsett vilken part det är som vill ha lönesättande samtal, ska lönesättande samtal användas som modell.

Att lönesättande samtal är huvudväg gäller sedan 2016 även inom högskolan där det dessförinnan fanns det en möjlighet för lokala parter att komma överens om att tillämpa lönesättande samtal, men där kollektivavtalsförhandling (ibland

benämnd traditionell förhandling) för att bestämma nya individuella löner fram tills dess var huvudväg.

Inför att undantaget inom högskolan upphävdes bedrev centrala parter, inom ramen för den överenskommelse som träffades om att införa lönesättande samtal som huvudväg från 2016, ett omfattande arbete med att stödja lokala parter. Saco-S och Arbetsgivarverket var medvetna om att det fanns utmaningar i att införa modellen inom högskolan vilket också var skälet till att undantaget infördes 2010. Med anledning av detta slogs att antal principer fast i en bilaga till förhandlingsprotokollet från avtalsförhandlingarna 2012 (bilaga 2). Där konstateras inledningsvis att man fortsatt kan komma överens om att inte tillämpa lönesättande samtal och att man vid oenighet kring val av modell ska begära konsultation med centrala parter. Den ordningen gäller fortsatt i det nya löneavtal som trädde ikraft den 1 oktober 2024, men nu under benämningen centralt processtöd. Det framgår vidare att man vid en sådan konsultation särskild ska beakta chefernas förutsättning att sätta lön, att löneprinciperna följs oavsett anställnings- eller finansieringsform. Vidare sägs att lokala parter skulle identifiera vilka områden man behöver bedriva ett utvecklingsarbete inom. Lönesättande samtal inom högskolan utvärderades också 2020 i samband med den återkommande utvärderingen av RALS-T.

Det kan konstateras att man på många lärosäten helt eller delvis har infört lönesättande samtal som modell, men att det varit mycket ovanligt med oenigheter som har behövts hanteras i konsultation med centrala parter. Det har i själva verket endast förekommit en gång. Däremot har det på sina håll funnits missnöje med hur det har fungerat med lönesättande samtal. Samtidigt visar den rapport SULF presenterade 2021 att en relativt stor andel fördrog lönesättande samtal.

Tanken med lönesättande samtal är att öka medarbetarnas möjlighet att påverka sin löneutveckling genom att kunna komma överens om ny lön med sin närmaste chef. På så sätt kan de personer som har bäst kännedom om vilket arbete som utförs prata direkt med varandra. För att detta ska fungera som tänkt krävs att ett antal förutsättningar är uppfyllda. Om dialogen mellan chef och medarbetare inte fungerar tillfredsställande eller om lön inte sätts utifrån kända lönekriterier och baserat på medarbetarens arbetsinsatser kan syftet med lönesättande samtal inte uppfyllas.

Det missnöje med modellen som fångats upp i motionen och även i motion 14 från SULF vid Linköpings universitet och SULF vid Umeå universitet behöver inte desto mindre tas på stort allvar och det är sannolikt att det missnöje som finns på lärosätena inte bara finns bland SULF:s medlemmar utan också bland medlemmar i andra förbund inom Saco-S. Således bör Saco-S ta missnöjet på allvar särskilt som det finns uppgifter om att medlemmar lämnar förbund inom Saco-S och går över till ett förbund inom OFR/S för att slippa ha lönesättande samtal. En sådan utveckling torde också vara problematisk för arbetsgiversidan utifrån att de önskar införa lönesättande samtal som huvudväg i alla tre löneavtalen.

Ett återinförande av ett veto mot att införa lönesättande samtal skulle sätta större press på lärosätena om att övertyga oss om att modellen fungerar. Även om en bestämmelse som kräver enighet lokalt för att lönesättande samtal ska tillämpas inte skulle komma att återinföras kan det faktum att vi lyfter fram det missnöje som finns att leda till att modellen kommer att fungera bättre och att stödet till

lokala parter kan utökas och förstärkas och att arbetsgivarna anstränger sig för att modellen ska fungera bättre.

SULF:s kongress 2024

Ny lönerevisionsmodell

Det nuvarande systemet med lönesättande samtal är både resurskrävande och underutnyttjar den styrka som facket besitter när det kommer till kollektiva förhandlingar. Istället för att dra nytta av fackets starkaste kort – möjligheten att förhandla gemensamt för alla medlemmars bästa – hamnar vi i en situation där beslut om löner i praktiken blir en ensidig process från arbetsgivarens sida. Det nuvarande systemet kan ses som en form av legitimering av arbetsgivarens beslut, vilket kan underminera arbetstagarnas förtroende för facket och upplevas som orättvist. Det är därför dags att överväga alternativ som kan göra löneförhandlingar mer rättvisa och mindre resurskrävande för alla parter.

Ett mer effektivt system skulle innebära att facket tar en mer aktiv roll i förhandlingarna av alla medlemmars löner. Genom att samla medlemmarnas intressen och förhandla gemensamt kan man skapa en starkare position gentemot arbetsgivaren och därigenom uppnå mer rättvisa och balanserade löner för alla. Denna förändring skulle också kunna skapa utrymme för en smidigare och mer effektiv process för alla inblandade parter.

SULF/Linköping och SULF/Umeå hemställer därför:

- att kongressen beslutar att SULF verkar för en ny lönerevisionsmodell där facket tar en mer aktiv roll i förhandlingarna av alla medlemmars löner.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 14 Ny lönerevisionsmodell

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Linköping hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att kongressen beslutar att SULF verkar för en ny lönerevisionsmodell där facket tar en mer aktiv roll i förhandlingarna av alla medlemmars löner.	att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Det som lyfts fram i denna motion tangerar det som framförs i motion 13 där motionären yrkar på att SULF ska verka för ett återinförande av det undantag från lönesättande samtal som fanns inom högskolan fram till och med 2015. Mot bakgrund av att förbundsstyrelsen föreslagit att motion 13 ska bifallas och att det som framförs i denna motion inryms i motion 13 så föreslås att denna motion avslås till förmån för den senare.

SULF:s kongress 2024

Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 1

Vi har förstått att förtroendevalda (Saco) vid de olika lärosätena har olika framgång i frågan om lönesättningen/utvecklingen för fackligt förtroendevalda. Vi på GU är inte nöjda med hur det ser ut för oss eller det förhandlingsklimat/motstånd som finns angående löneutvecklingen för oss. Vi har förstått att vi inte är ensamma med vårt missnöje/frustration. Arbetsgivaren vill inte bedöma den tid vi använder för det fackliga arbetet utan endast den tid vi använder till "ordinarie" verksamhet och tolkar förtroendemannalagen snålt när det gäller löneutveckling. Löneutvecklingen beror mycket på lönesättande chefs inställning till fackligt arbete.

SULF/Göteborg hemställer därför:

- att uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram konkreta förslag/plan på hur SULF som kontaktförbund på ett mer tydligt sätt, tillsammans med lokalt förtroendevalda, kan förbättra villkoren lönemässigt för de lokalt fackliga förtroendevalda på lärosätena (oavsett hur stor omfattning av sin tjänst man arbetar fackligt i sin tjänst). Detta för att även klarlägga för arbetsgivaren det stora ansvar vi fackliga bistår med för att värna våra medlemmars anställningsvillkor, den svenska modellen och kunna attrahera och behålla nya skickliga förtroendevalda.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 15 Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 1

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Göteborg hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram konkreta förslag/plan på hur SULF som kontaktförbund på ett mer tydligt sätt, tillsammans med lokalt förtroendevalda, kan förbättra villkoren lönemässigt för de lokalt fackliga förtroendevalda på lärosätena (oavsett hur stor omfattning av sin tjänst man arbetar fackligt i sin tjänst). Detta för att även klargöra för arbetsgivaren det stora ansvar vi fackliga bistår med för att värna våra medlemmars anställningsvillkor, den svenska modellen och kunna attrahera och behålla nya skickliga förtroendevalda.	att avslå motionen. <i>för att i deras ställe bifalla en ny att-sats:</i> att SULF verkar för att fackligt arbete värdesätts i lönerevisionen enligt samma villkor som andra arbetsuppgifter och/eller uppdrag.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att det är av största vikt att fackligt arbete lönar sig. SULF arbetar har under de senaste åren haft skäl att arbeta med frågan. Som exempel kan nämnas att under innevarande kongressperiod och som ett resultat av en bifallen motion från förra kongressen har förbundet skrivit en rapport kring hur fackligt förtroendevalda upplever löneprocessen. Rapporten bygger på en enkät till förtroendevalda. I rapporten lyfts även ett antal förslag fram kring hur man lokalt kan arbeta med frågan. Därutöver konstateras att det löneavtal (RALS-T) som trädde i kraft den 1 oktober 2024 innehåller en ny skrivning vad gäller förtroendevalda som har sitt uppdrag på heltid. Förbundsstyrelsen ser att de föreslagna åtgärderna kan utgöra en möjlig lämplig åtgärd i arbetet för att säkra att fackligt arbete lönar sig, men att en vidare att-sats skulle öppna för även andra insatser under kongressperioden. Förbundsstyrelsen föreslår därför avslag på motionärens att-sats för att istället bifalla en ny att-sats med ett bredare anslag.

SULF:s kongress 2024

Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 2

Vi har förstått att förtroendevalda (Saco) vid de olika lärosätena har olika framgång i frågan om lönesättningen/utvecklingen för fackligt förtroendevalda. Vi på GU är inte nöjda med hur det ser ut för oss eller det förhandlingsklimat/motstånd som finns angående löneutvecklingen för oss. Vi har förstått att vi inte är ensamma med vårt missnöje/frustration. Arbetsgivaren vill inte bedöma den tid vi använder för det fackliga arbetet utan endast den tid vi använder till "ordinarie" verksamhet och tolkar förtroendemannalagen snålt när det gäller löneutveckling. Löneutvecklingen beror mycket på lönesättande chefs inställning till fackligt arbete.

SULF/Göteborg hemställer därför:

- att uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram ett förslag på en fungerande modell som vi kan använda oss av lokalt på de olika lärosätena vid våra förhandlingar.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 16 Konkret plan för att säkerställa värdesättningen av lokalt fackligt arbete, del 2

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Göteborg hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att uppdra åt förbundsstyrelsen att ta fram ett förslag på en fungerande modell som vi kan använda oss av lokalt på de olika lärosätena vid våra förhandlingar.	att motionen ska anses besvarad.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att fackligt arbete ska löna sig och att lönesättningsprocesserna för lokala fackliga förtroendevalda kan behöva utvecklas. Som framgår av förbundsstyrelsens svar på motion 15, i vilket ett brett uppdrag efterfrågas att under kommande kongressperiod ta nya tag i arbetet för att säkra att fackligt arbete lönar sig. Det arbete skulle inkludera det förslag som tas upp i denna motion. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionen anses besvarad med hänvisning till förbundsstyrelsens svar på motion 15.

SULF:s kongress 2024

Bristande arbetstidsplanering för lärare och dess konsekvenser

På SU finns en upplevd obalans mellan undervisning och forskning. Det tar sig bl.a. uttryck i olika praxis i hur enskilda institutioner arbetar med planering av lärares årsarbetstid.

Brister kan vara såväl strukturella (det råder t.ex. ofta olika förutsättningar på olika institutioner) som kunskapsbaserade i form av bristande förståelse för problemets vidd och konsekvenser för enskilda lärare. Många lärare lägger mycket tid och energi på att minimera den negativa inverkan som brister i arbetstidsplaneringen medför. Dessa brister kan orsaka stor stress och hämmar inte sällan den enskilde läraren att t.ex. söka forskningsmedel och vidga sin kompetensprofil och möjlighet till befordran. Variationen i arbetstidsplanering inom och mellan lärosäten behöver således undersökas och kartläggas i syfte att formulera exempel på god praxis som kan implementeras och användas i det lokalfackliga arbetet.

SULF/Stockholm hemställer därför:

- Att uppdra förbundsstyrelsen att genomföra en nationell kartläggning av hur arbetstidsplanering för lärare utförs på svenska lärosäten,
- Att uppdra förbundsstyrelsen att utifrån kartläggningen ta fram god praxis i arbetstidsplanering med god balans mellan forskning och undervisning som kan användas i det lokalfackliga arbetet.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 17 Bristande arbetstidsplanering för lärare och dess konsekvenser

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Stockholm hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att uppdra Förbundsstyrelsen att genomföra en nationell kartläggning av hur arbetstidsplanering för lärare utförs på svenska lärosäten, att uppdra Förbundsstyrelsen att utifrån kartläggningen ta fram god praxis i arbetstidsplanering med god balans mellan forskning och undervisning som kan användas i det lokalfackliga arbetet.	att bifalla motionens första att-sats att bifalla motionens andra att-sats.
Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:	
Bifall Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Avslag Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.
Besvarad Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.	

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att en undersökning av hur lärare arbetstidsplaneras på lärosätena kan vara till nytta i förbundets arbete för goda villkor för förbundets medlemmar. Det är välkänt och ofta problematiskt att arbetstidsplaneringen inte alltid fungerar som önskat. Det är angeläget att bevaka att arbetsgivaren inte bryter mot ingångna avtal rörande arbetstid men framför allt

för att säkerställa att SULF:s medlemmar har en god arbetsmiljö vilket kan få stora konsekvenser för SULF:s medlemmars arbetsmiljö.

SULF ser tydligt att förbundets medlemmar åläggs mer och mer arbetsuppgifter utan att det avsätts tid för dessa. Det är viktigt att det finns en balans mellan de olika arbetsuppgifterna samt möjlighet att planera om och justera i det fall att oförutsedda händelser infaller. SULF ska verka för ett långt hållbart arbetsliv och då krävs att den planering som görs av våra medlemmars arbetsuppgifter är korrekt och rimlig. Förbundsstyrelsen förslår därför bifall av motionens båda attsatser.

SULF:s kongress 2024

Tjänstgöringsplanering

-

SULF/Skövde hemställer därför:

- att SULF verkar för att medlemmarna får mer tid per arbetsuppgift
- att SULF verkar för att medlemmarna får tid till återhämtning i sin tjänstgöringsplan
- att SULF verkar för att medlemmarna får omställningstid mellan arbetsuppgifter i sin tjänstgöringsplan.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 18

Tjänstgöringsplanering

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Skövde hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF verkar för att medlemmarna får mer tid per arbetsuppgift. att SULF verkar för att medlemmarna får tid till återhämtning i sin tjänstgöringsplan. att SULF verkar för att medlemmarna får omställningstid mellan arbetsuppgifter i sin tjänstgöringsplan.	att anse motionens första att-sats besvarad att anse motionens andra att-sats besvarad. att anse motionens tredje att-sats besvarad.
Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:	
Bifall Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Avslag Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.
Besvarad Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.	

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att arbetstidsfrågorna är av yttersta vikt, både för medlemmarnas arbetsmiljö och yrkets attraktivitet. SULF arbetar ihärdigt med frågan, ett arbete som kommer fortsätta under kommande kongressperiod. De specifika frågor som lyfts i motionen ska dock i första hand hanteras i lokala avtal och i dialogen mellan medlemmen och dennes chef. SULF kommer fortsätta att stötta och informera såväl medlemmar som förtroendevalda i dessa frågor. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionen anses besvarad.

SULF:s kongress 2024

Förkortad arbetstid

Arbetsbelastningen är stor för många grupper på arbetsmarknaden och även våra medlemmar signalerar stress och stor arbetsbelastning. Dessa arbetsmiljöfrågor har alltid varit viktiga för SULF som många gånger har lyft den i både utredningar och politiskt påverkansarbete. Frågan om arbetstidsförkortning uppmärksammas just nu politiskt och av delar av fackföreningsrörelsen. DIK har tex antagit en vision om en arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka. För att inte komma efter i den diskussion som pågår så tycker SULF/Umeå att det nu är tid att engagera sig i frågan om arbetstidsförkortning för att säkerställa att våra grupper, läs universitetslärare med årsarbetstid, speciella villkor lyfts fram. Vi vill att SULF undersöker hur våra medlemmar ser på en generell arbetstidsförkortning och hur den i så fall ska utformas för anställda med årsarbetstid.

SULF/Umeå hemställer därför:

- att SULF undersöker hur en eventuell arbetstidsförkortning på bästa sätt kan kombineras med universitetslärarnas arbetstidsavtal.

Motionen undertecknas för SULF/Umeås styrelse av:
Berit Bergström

SULF:s kongress 2024

Motion nr 19

Förkortad arbetstid

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Umeå hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF undersöker hur en eventuell arbetstidsförkortning på bästa sätt kan kombineras med universitetslärarnas arbetstidsavtal.	• att avslå motionen.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen konstaterar att det idag förhåller sig så att de allra flesta medlemmar tvingas arbeta mer än sin ordinarie arbetstid och oftast utan att få någon ersättning för det. Utifrån detta är det viktigaste att se till att alla arbetsuppgifter ryms inom den arbetstid som nu gäller. En förkortning av arbetstiden vore snarare ett sätt att skapa ännu mer obetalt arbete utanför ordinarie arbetstid.

SULF:s kongress 2024

Understanding the Impact of AI on Academic Workload

Recognizing the transformative potential of Artificial Intelligence (AI) in academic settings, trade union organisations must address the critical issue of AI's impact on workload distribution among academic staff. As AI technologies become increasingly integrated into teaching, research, and administrative tasks, there is a pressing need to understand how these advancements affect the day-to-day responsibilities and well-being of academic professionals.

Academic workload has long been a concern within higher education, with faculty and staff often juggling multiple responsibilities, from teaching and research to administrative duties. The introduction of AI technologies has the potential to streamline certain tasks, offering promises of increased efficiency and productivity. However, the implications of AI adoption on workload distribution remain complex and multifaceted.

Without a comprehensive understanding of how AI affects academic workload, there is a risk of exacerbating existing inequalities and stressors within the academic workforce. Factors such as the nature of AI-driven tasks, the ethical issues of intellectual property¹, the level of support and training provided to staff², and the potential for job displacement or restructuring all contribute to the need for careful examination and assessment. These issues have been lifted on multiple occasions by Universitetsläraren³ and are expected to be a large part of academic education and research. Furthermore, SULF has already been an educational force on the topic and to maintain that, the organisation needs to commit to further data-driven activities in the field.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF shall design and conduct a national survey and data collection effort to assess systematically the current landscape of AI adoption in academia and its implications for workload.

¹ Skarsgård, K. 2023 Så kan forskare ta hjälp av AI. <https://universitetslararen.se/2023/11/23/sa-kan-forskare-ta-hjalp-av-ai/> [Accessed: 28.08.2024]

² Sandosham, E 2024. The Problem with AI Adoption in Higher Education. URL:<https://eric-sandosham.medium.com/the-problem-with-ai-adoption-in-higher-education-3bd192566798> [Accessed: 28.08.2024]

³ Petrov, K., Möller, P. 2024. Universitetens AI-integrering är inte hållbar <https://universitetslararen.se/2024/06/10/universitetens-ai-integrering-ar-inte-hallbar/> [Accessed: 28.08.2024]

- That SULF shall use the data gathered to initiate a dialog with relevant authorities.

Förståelse av AI påverkan på den akademiska arbetsbelastningen

Med tanke på den transformativa potentialen av artificiell intelligens (AI) inom akademiska miljöer, måste fackliga organisationer ta itu med den kritiska frågan om AI påverkan på arbetsfördelningen bland akademisk personal. I takt med att AI-teknologier blir alltmer integrerade i undervisning, forskning och administrativa uppgifter, finns det ett akut behov av att förstå hur dessa framsteg påverkar de dagliga ansvarsområdena och välbefinnandet hos akademiska yrkesverksamma.

Arbetsbelastningen inom högre utbildning har länge varit en oro, där fakulteter och personal jonglerar med flera ansvar, från undervisning och forskning till administrativa uppgifter. Införandet av AI-teknologier har potentialen att effektivisera vissa uppgifter, och lovar ökad effektivitet och produktivitet. Men konsekvenserna av AI-användning på arbetsfördelningen är komplexa och mångfacetterade.

Utan en omfattande förståelse för hur AI påverkar den akademiska arbetsbelastningen finns risken att befintliga ojämlikheter och stressfaktorer inom den akademiska arbetsstyrkan förvärras. Faktorer som karaktären av AI-drivna uppgifter, etiska frågor kring immateriella rättigheter, nivån av stöd och utbildning som ges till personalen, samt risken för jobbförskjutning eller omstrukturering, bidrar alla till behovet av en noggrann granskning och bedömning. Dessa frågor har lyfts vid flera tillfällen av *Universitetsläraren* och förväntas bli en stor del av den akademiska utbildningen och forskningen. Dessutom har SULF redan varit en utbildningskraft i ämnet och för att upprätthålla detta behöver organisationen åta sig ytterligare datadrivna aktiviteter inom området.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF ska utforma och genomföra en nationell undersökning och datainsamlingsinsats för att systematiskt bedöma den nuvarande situationen kring AI-användning inom akademien och dess konsekvenser för arbetsbelastning.
- Att SULF ska använda den insamlade datan för att initiera en dialog med relevanta myndigheter

Motionen undertecknas för SULF/Uppsala styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 20 Understanding the Impact of AI on Academic Workload

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF ska utforma och genomföra en nationell undersökning och datainsamlingsinsats för att systematiskt bedöma den nuvarande situationen kring AI-användning inom akademien och dess konsekvenser för arbetsbelastning att SULF ska använda den insamlade datan för att initiera en dialog med relevanta myndigheter.	att bifalla motionens första attsats, att avslå motionens andra attsats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen delar motionärernas problembild att fackliga organisationer behöver ta itu med frågan om AI påverkan på arbetsfördelningen bland akademisk personal. Det finns ett tydligt behov av att förstå hur AI påverkar arbetsmiljön i det dagliga arbetet och välbefinnandet hos akademiska yrkesverksamma. Hög

arbetsbelastningen inom högre utbildning har länge varit en facklig fråga. Införandet av AI-teknologier har potentialen att effektivisera vissa uppgifter, men riskerar att medföra ökad arbetsbelastning i införandet av systemet och nya typer av arbetsuppgifter i nyttjandet av AI-system. Konsekvenserna av AI-användning på arbetsfördelningen kommer vara komplexa och mångfacetterade. Förbundsstyrelsens uppfattning är därför att en ökad förståelse för hur AI påverkar den akademiska arbetsbelastningen är av vikt och föreslår därför bifall på första att-satsen.

Förbundsstyrelsen sympatiserar med motionärens önskan att inte bara samla in data utan att också vidta åtgärder baserat på densamma. Förbundsstyrelsen ser dock det som lämpligt att invänta genomförandet av första att-satsen innan det fastslås vilka åtgärder som är bäst lämpade för att tjäna medlemmarnas intressen i frågan. Det är exempelvis ännu inte klarlagt att myndigheter utgör den lämpliga samtalspartnern. Förbundsstyrelsen föreslår därför att andra att-satsen avslås.

SULF:s kongress 2024

Improving the organisational and social work environment for LGBTQ+ people

Following a government decision (A2020/01002/MRB), in 2020 the Authority for Work Environment Expertise was tasked with surveying and summarising existing research carried out on the organisational and social work environment for LGBTQ people. In the period of 2020-21, nearly 300 studies from 15 different databases were analysed, identifying organisational and social work environment risks and health factors at individual, group and organisational level.

The project's findings were compiled and published in July 2023 as the *Guide on LGBT people's social and organisational work environment*¹. The findings show that many LGBTQ people, often in parallel with positive work environment factors, also experience discrimination, harassment, microaggressions (subtle and sometimes unconscious aggressive acts such as comments, jokes, or questions), as well as other negative work environment factors.

More specifically, the guide comments on: a) the harm posed by a heteronormative work climate which can contribute towards LGBTQ issues becoming invisible, as well as b) the lack of visible support from people in managerial positions which gives way for the forming of a socially hostile work environment.

Various forms of organisational support are an important health factor in LGBTQ+ people's work environment. An organisational climate that is perceived to be supportive towards LGBTQ+ people is also linked to experiences of a good work environment, job satisfaction, and mental health, including a willingness to be open about one's sexual orientation and/or gender identity.

In this context, SULF can greatly contribute by providing increased support to its LGBTQ+ members, as well as advocating for a more supportive working climate.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF shall work to highlight the importance of a supportive work climate for LGBTQ+ people, and advocate for the same through inclusive policies,

¹ <https://mynak.se/publikationer/hbtq-personers-sociala-och-organisatoriska-arbetsmiljo/>

activities to counter discrimination, and a generally supportive and accepting attitude towards LGBTQ+ people.

- That SULF shall in collaboration with Saco-S advocate for universities to train HR staff, safety representatives, and managers on the best practices for providing active support and countering discrimination and offensive treatment towards their LGBTQ+ employees.
- That SULF shall investigate additional support that can be provided to LGBTQ+ members experiencing a hostile or non-inclusive work environment.

För en bättre organisatorisk och social arbetsmiljö för HBTQ+-personer

Enligt regeringens beslut (A2020/01002/MRB) fick Myndigheten för arbetsmiljökunskap år 2020 i uppdrag att kartlägga och sammanfatta befintlig forskning om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön för hbtq-personer. Under perioden 2020–21 genomfördes litteratursökningar i 15 olika databaser som omfattade knappt 300 studier. I analysen av artiklarna identifierades organisatoriska och sociala arbetsmiljörisker och friskfaktorer på individ-, grupp- och organisationsnivå.

Projektets resultat sammanställdes och publicerades i juli 2023 som slutrapporten "HBTQ-personers organisatoriska och sociala arbetsmiljö". Resultaten visar att många HBTQ-personer, ofta parallellt med positiva arbetsmiljöfaktorer, också upplever diskriminering, trakasserier, mikroaggressioner (subtilt och ibland omedvetet aggressiva beetende såsom kommentarer, skämt eller frågor) samt andra negativa arbetsmiljöfaktorer.

Mer specifikt lyfter slutrapporten fram: a) skadan av ett heteronormativt arbetsklimat som kan bidra till att hbtq-frågor osynliggörs, samt b) bristen på synligt stöd från chefer som ger utrymme för en socialt fientlig arbetsmiljö.

Olika former av organisatoriskt stöd är en viktig friskfaktor i HBTQ+-personers arbetsmiljö. Ett organisationsklimat som upplevs som stödjande för hbtq+-personer är också kopplat till upplevelsen av en god arbetsmiljö, arbetstillfredsställelse och psykisk hälsa, inklusive en vilja att vara öppen med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet.

I detta sammanhang kan SULF i hög grad bidra genom att ge ökat stöd till sina HBTQ+-medlemmar, samt genom att förespråka ett mer stödjande arbetsklimat.

SULF/Uppsala och Andrea Eriksson hemställer därför:

- Att SULF ska arbeta för att lyfta fram vikten av ett stödjande arbetsklimat för hbtq+-personer och verka för detsamma genom inkluderande policys, aktiviteter för att motverka diskriminering och en allmänt stödjande och accepterande attityd gentemot hbtq+-personer.
- Att SULF i samarbete med Saco-S ska verka för att lärosäten utbildar HR-personal, skyddsombud, arbetsmiljögrupper och chefer i bästa praxis för att ge aktivt stöd till hbtq+-personer genom att på olika sätt belysa diskriminering och kränkande särbehandling och stå upp för hbtq+-frågor.
- Att SULF ska utreda ytterligare stöd som kan ges till hbtq+-medlemmar som upplever en fientlig eller icke-inkluderande arbetsmiljö.

Motionen undertecknas av:

Andrea Eriksson, Enskild ledamot

För SULF/Uppsalas styrelse: Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 21

Improving the organisational and social work environment for LGBTQ+ people

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala och Andrea Eriksson hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF ska arbeta för att lyfta fram vikten av ett stödjande arbetsklimat för hbtq+-personer och verka för detsamma genom inkluderande policys, aktiviteter för att motverka diskriminering och en allmänt stödjande och accepterande attityd gentemot hbtq+-personer. 2. att SULF i samarbete med Saco-S ska verka för att lärosäten utbildar HR-personal, skyddsombud, arbetsmiljögrupper och chefer i bästa praxis för att ge aktivt stöd till hbtq+-personer genom att på olika sätt belysa diskriminering och kränkande särbehandling och stå upp för hbtq+-frågor. 3. att SULF ska utreda ytterligare stöd som kan ges till hbtq+-medlemmar som upplever en fientlig eller icke-inkluderande arbetsmiljö.	• att bifalla motionens första att-sats • att bifalla motionens andra att-sats • att bifalla motionens tredje att-sats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen är helt enig med motionärerna om att SULF i hög grad ska stötta sina HBTQ+ medlemmar genom att främja ett stödjande arbetsklimat såväl generellt som i samverkan med Saco-S lokalt på lärosätena. Därtill är förbundsstyrelsen enig med motionärerna om att förbundet bör utreda på vilka ytterligare sätt vi kan erbjuda stöd till medlemmar som upplever en fientlig arbetsmiljö.

Redan idag utbildar SULF:s ombudsmän SULF-och Saco-S förtroendevalda i diskrimineringsrätt och arbetsmiljörätt. Detta möjliggör för de förtroendevalda att i kontakten med arbetsgivarenska lyfta fram vikten av att arbetsgivaren skapar ett inkluderande arbetsklimat för SULF:s medlemmar. Dessa utbildning lägger också grunden för att de förtroendevalda ska kunna stötta dessa HBTQ+medlemmar om de upplever diskriminering eller trakasserier. Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att SULF bör bedriva ett mer fokuserat arbete för att stötta våra HBTQ+medlemmar och förespråka ett mer stöttande arbetsklimat.

SULF:s kongress 2024

Enhancing Support for Families in academia in Swedish universities

Balancing a career in academia with family responsibilities presents unique challenges. The demanding nature of academic work, including research, teaching, and administrative duties, often conflicts with family life. To support our members who have families and to promote a more inclusive and supportive environment, we propose several initiatives aimed at improving work-life balance and providing better support for a more inclusive and family-friendly academic environment.

The fact that more and more employees have fixed-term contracts with little or no job security further impedes them from making career progress. Some fundings and attractive positions demand extended international stays that are difficult to reconcile with family responsibilities, but necessary to compete for the next academic position.

Moreover, the context of family in academia sets more challenges to gender equality. The infamous "leaky pipeline" phenomenon, which is especially common in STEM, often connects to unequal division of work within academic families, which usually influence women more than men.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

That SULF advocates for and implements the following measures to support families in academia:

- That SULF works together with Saco- S to promote flexible work arrangements and encourage universities to adopt flexible working hours and telecommuting options.
- That SULF works to promote career development and support for parents and advocates that resources and support should be given to parents returning to work after parental leave, including re-entry grants and mentorship programs.
- That SULF works to promote health and well-being programs for parents among its members including well-being programs that address the specific needs of academic parents.
- That SULF works to promote family-friendly research funding: Advocate for research funding bodies to include provisions for family-related expenses, such as childcare during conferences and fieldwork in other countries.

- That SULF works with Saco-s to organise a symposium on challenges faced by academic families: in the symposium, the potential problems and possible solutions can be discussed by taking an intersectional approach.

Familjer i akademien vid svenska universitet

Att balansera en karriär inom den akademiska världen med familjeansvar innebär unika utmaningar. Den krävande karaktären av akademiskt arbete, inklusive forskning, undervisning och administrativa uppgifter, kommer ofta i konflikt med familjelivet. För att stödja våra medlemmar som har familjer och för att främja en mer inkluderande och stödjande miljö, föreslår vi flera initiativ som syftar till att förbättra balansen mellan arbete och privatliv och ge bättre stöd för en mer inkluderande och familjevänlig akademisk miljö.

Att allt fler anställda har visstidsanställningar med liten eller ingen anställningstrygghet försvårar ytterligare lärare och forskare att göra karriärframsteg. Vissa attraktiva tjänster kräver förlängda internationella vistelser som är svåra att förena med familjeansvar, men nödvändiga för att konkurrera om nästa akademiska tjänst.

Dessutom ställer familjesammanhanget i den akademiska världen fler utmaningar för jämställdheten. Det okända fenomenet "leaky pipeline", som är särskilt vanligt i STEM, ansluter ofta till ojämlik arbetsfördelning inom akademiska familjer.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF arbetar tillsammans med SACO-S för att främja flexibla arbetsformer och uppmuntra universitet och högskolor att införa flexibla arbetstider och möjlighet till distansarbete.
- Att SULF arbetar för att främja karriärutveckling och stöd till föräldrar. SULF förespråkar att resurser och stöd ska ges till föräldrar som återvänder till arbetet efter föräldraledighet, bland annat genom återinträdesbidrag och mentorskapsprogram.
- Att SULF arbetar för att främja program för hälsa och välbefinnande för föräldrar bland sina medlemmar, inklusive program för välbefinnande som riktar sig till akademiska föräldrars specifika behov.
- Att SULF arbetar för att främja familjevänlig forskningsfinansiering: att forskningsfinansiärer inkluderar avsättningar för familjerelaterade utgifter, såsom barnomsorg under konferenser och fältarbete i andra länder.
- Att SULF arrangerar tillsammans med Saco-S ett symposium om utmaningar som akademiska familjer står inför: i symposiet kan potentiella problem och möjliga lösningar diskuteras med en intersektionell ansats.

Motionen undertecknas för SULF/Uppsalas styrelse av:
Paulina Rajkowska, Vice-Ordförande

SULF:s kongress 2024

Motion nr 22 Enhancing Support for Families in academia in Swedish universities

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
att SULF arbetar tillsammans med SACO-S för att främja flexibla arbetsformer och uppmuntra universitet och högskolor att införa flexibla arbetstider och möjlighet till distansarbete. att SULF arbetar för att främja karriärutveckling och stöd till föräldrar. SULF förespråkar att resurser och stöd ska ges till föräldrar som återvänder till arbetet efter föräldraledighet, bland annat genom återinträdesbidrag och mentorskapsprogram. att SULF arbetar för att främja program för hälsa och välbefinnande för föräldrar bland sina medlemmar, inklusive program för välbefinnande som riktar sig till akademiska föräldrars specifika behov. att SULF arbetar för att främja familjevänlig forskningsfinansiering: att forskningsfinansiärer inkluderar	att anse motionens första att-sats besvarad att avslå motionens andra att-sats, <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF verkar för karriärvägar som möjliggör att kombinera familjeliv med en akademisk karriär. att avslå motionens tredje att-sats, att avslå motionens fjärde att-sats, att avslå motionens femte att-sats. <i>för att i dess ställe bifalla en ny att-sats:</i> att kongressen beslutar att SULF under kongressperioden genomför aktiviteter som adresserar de utmaningar som de i den akademiska karriären med små barn möter.

avsättningar för familjerelaterade utgifter, såsom barnomsorg under konferenser och fältarbete i andra länder.

- 5. att** SULF arrangerar tillsammans med Saco-S ett symposium om utmaningar som akademiska familjer står inför: i symposiet kan potentiella problem och möjliga lösningar diskuteras med en intersektionell ansats.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Motionen från SULF/Uppsala belyser viktiga frågor om hur familjeansvar kan påverka karriärutvecklingen inom akademien och lyfter fram behovet av att främja en mer inkluderande och stödjande arbetsmiljö för forskare och universitetslärare med familjeansvar. Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att detta är ett angeläget område där SULF bör fortsätta sitt arbete.

SULF arbetar redan aktivt tillsammans med Saco-S i frågor som rör arbetsvillkor och flexibla arbetsformer, inklusive distansarbete och flexibla arbetstider, något som SULF driver på inom ramen för fackliga förhandlingar och dialog med arbetsgivarna. Förbundsstyrelsen föreslår därför att motionens första att-satsen anses vara besvarad

Den andra att-satsen, som föreslår att SULF ska verka för karriärutveckling och stöd till föräldrar genom bland annat återinträdesbidrag och mentorskapsprogram, är en viktig fråga, men Förbundsstyrelsen anser att förslagen är för specifika. Istället föreslår FS en ny att-sats med ett vidare uppdrag att SULF verkar för karriärvägar som möjliggör att kombinera familjeliv med en akademisk karriär.

Den tredje att-satsen, som föreslår att SULF ska arbeta för att främja specifika hälsa- och välbefinnandeprogram för akademiska föräldrar, är en viktig fråga men inte något som bör riktas endast till en specifik medlemsgrupp. SULF arbetar för att främja hälsa och välbefinnande för alla sina medlemmar, och detta inkluderar självklart forskare och universitetslärare med familjeansvar. Att införa separata program för en specifik grupp skulle riskera att skapa otydlighet i organisationens arbete för att främja allmänna arbetsvillkor. Därför föreslår förbundsstyrelsen att denna att-sats avslås, med erkännande av motionärens vilja att lyfta hälsa och välbefinnande för föräldrar i akademien.

Den fjärde att-satsen, som föreslår att SULF ska arbeta för att främja familjevänlig forskningsfinansiering lyfter en viktig utmaning i forskningsaktivas möjlighet att balansera yrkes- och familjeliv. Förbundsstyrelsen ser dock inte att ansvaret att säkra villkoren för denna balans primärt kan läggas på forskningsfinansiärerna varför förbundsstyrelsen förordar att att-satsen avslås.

Den femte att-satsen, som föreslår att SULF tillsammans med Saco-S ska arrangera ett symposium om utmaningar som akademiska familjer står inför, är

ett värdefullt initiativ som kan främja diskussion och samarbete kring lösningar på dessa frågor. Förbundsstyrelsen stödjer intentionen bakom förslaget men föreslår att den femte att-satsen avslås till förmån för en ny att-sats ett bredare fokus på att under kongressperioden genomföra aktiviteter som problematiserar de utmaningar som de i den akademiska karriären med små barn möter.

SULF:s kongress 2024

Stand Up, Speak Out – Protecting Victims and Holding Abusers Accountable

The strength of our academic and professional environments hinges on the integrity, safety, and respect that all members deserve. However, recent revelations of abuse, harassment, and discrimination within academic institutions have made it clear that our current systems are failing to adequately protect victims and hold abusers accountable. This is not just a moral failure—it is a threat to the very foundations of knowledge, equity, and human dignity that our institutions are built upon.

Despite existing policies meant to safeguard individuals, many victims continue to suffer in silence, discouraged by fears of retaliation, a lack of support, and the often inadequate consequences faced by abusers. This not only harms the individuals involved but also fosters a toxic environment that undermines the quality of education, research, and collaboration. Abusers, especially those in positions of power, can exploit systemic weaknesses, perpetuating cycles of abuse with little to no accountability.

The inconsistency across institutions in handling abuse cases further compounds the problem. While some institutions have made significant strides in establishing support systems and enforcing zero-tolerance policies, others lag dangerously behind, leaving their communities vulnerable. The need for coordinated, decisive action is clear: all members of the academic community must be protected, and abusers must face real consequences.

This motion aims to address these critical issues by implementing a comprehensive strategy to create a safer, more just, and supportive environment in all academic institutions. The proposed measures prioritize victim support, enforce strict anti-abuse and anti-retaliation policies, and promote a culture of zero tolerance for abuse.

SULF Uppsala proposes therefore that the Congress decides:

- That SULF, in collaboration with organizations such as Saco-S, shall work towards the strict implementation and enforcement of a zero-tolerance policy against any form of abuse, harassment, discrimination, and retaliation within academic institutions. This policy must clearly delineate the consequences for

abusers and emphasize that responsibility lies solely with the abuser, not the victim. It is crucial that these disciplinary measures are effectively communicated to all members and implemented.

- That SULF shall ensure that anti-retaliation policies are put in place but and rigorously enforced. Faculty members who engage in retaliatory actions, such as removing students from projects or denying them authorship, must face serious disciplinary consequences.
- That SULF shall advocate for comprehensive policies that provide full protection for whistleblowers, particularly in cases involving misconduct or financial irregularities. Ensuring that those who come forward are protected from any form of retribution is essential for maintaining a culture of transparency and accountability.
- SULF shall support the development and mandatory participation in educational and training programs designed to prevent abuse and harassment. These programs should cover how to recognize signs of abuse, understand the impact on victims, and foster a culture of respect and accountability. It is vital that all members of the academic community, including leadership, staff, and students, participate in these initiatives.

Stå Upp, Tala Ut – Skydda Offer och Håll Förövare Ansvariga

Styrkan i våra akademiska och professionella miljöer bygger på den integritet, säkerhet och respekt som alla medlemmar förtjänar. De senaste avslöjandena om missbruk, trakasserier och diskriminering inom akademiska institutioner har dock tydligt visat att våra nuvarande system misslyckas med att tillräckligt skydda offer och hålla förövare ansvariga. Detta är inte bara ett moraliskt misslyckande—det utgör ett hot mot de grundläggande principerna om kunskap, rättvisa och mänsklig värdighet som våra institutioner vilar på.

Trots befintliga policyer som syftar till att skydda individer fortsätter många offer att lida i tysthet, avskräckta av rädsla för repressalier, brist på stöd och de ofta otillräckliga konsekvenser som förövare möter. Detta skadar inte bara de inblandade personerna utan skapar även en giftig miljö som undergräver kvaliteten på utbildning, forskning och samarbete. Förövare, särskilt de i maktpositioner, kan utnyttja systemsvagheter och upprätthålla cykler av missbruk utan att ställas till svars.

Den bristande konsekvensen mellan institutioner i hanteringen av missbruksfall förvärrar problemet ytterligare. Medan vissa institutioner har gjort betydande framsteg i att etablera stödsystem och tillämpa nolltoleranspolicyer, släpar andra farligt efter, vilket lämnar deras samhällen sårbara. Behovet av samordnade, avgörande åtgärder är uppenbart: alla medlemmar av den akademiska gemenskapen måste skyddas, och förövare måste möta reella konsekvenser.

Denna motion syftar till att hantera dessa kritiska frågor genom att implementera en omfattande strategi för att skapa en säkrare, mer rättvis och stödjande miljö vid alla akademiska institutioner. De föreslagna åtgärderna prioriterar stöd till offer, tillämpar strikta anti-missbruks- och anti-repressalierpolicyer samt främjar en kultur av nolltolerans mot missbruk.

SULF/Uppsala hemställer därför:

- Att SULF, i samarbete med organisationer som Saco-S, ska arbeta för strikt implementering och efterlevnad av en nolltoleranspolicy mot alla former av övergrepp, trakasserier, diskriminering och repressalier inom akademiska institutioner. Denna policy måste tydligt ange konsekvenserna för förövare och betona att ansvaret ligger helt och hållet hos förövaren, inte hos offret. Det är avgörande att dessa disciplinära åtgärder kommuniceras effektivt till alla medlemmar och genomförs.
- Att SULF ska säkerställa att anti-repressalier policyer införs och efterlevs strikt. Fakultetsmedlemmar som ägnar sig åt repressalier, såsom att avlägsna studenter från projekt eller neka dem författarskap, måste möta allvarliga disciplinära konsekvenser.
- Att SULF ska verka för omfattande policyer som ger fullständigt skydd för visseblåsare, särskilt i fall som involverar misskötsel eller ekonomiska oegentligheter. Att säkerställa att de som träder fram skyddas från alla former av vedergällning är avgörande för att upprätthålla en kultur av transparens och ansvarstagande.
- Att SULF ska stödja utvecklingen av och obligatoriskt deltagande i utbildnings- och träningsprogram som syftar till att förebygga övergrepp och trakasserier. Dessa program bör täcka hur man känner igen tecken på övergrepp, förstår påverkan på offren och främjar en kultur av respekt och ansvar. Det är viktigt att alla medlemmar av det akademiska samfundet, inklusive ledarskap, personal och studenter, deltar i dessa initiativ.

SULF:s kongress 2024

Motion nr 23 Stand Up, Speak Out – Protecting Victims and Holding Abusers Accountable

Förbundsstyrelsens svar

SULF/Uppsala hemställer	Förbundsstyrelsen hemställer att kongressen beslutar
1. att SULF, i samarbete med organisationer som Saco-S, ska arbeta för strikt implementering och efterlevnad av en nolltoleranspolicy mot alla former av övergrepp, trakasserier, diskriminering och repressalier inom akademiska institutioner. Denna policy måste tydligt ange konsekvenserna för förövare och betona att ansvaret ligger helt och hållet hos förövaren, inte hos offret. Det är avgörande att dessa disciplinära åtgärder kommuniceras effektivt till alla medlemmar och genomförs. 2. att SULF ska säkerställa att anti-repressalier policyer införs och efterlevs strikt. Fakultetsmedlemmar som ägnar sig åt repressalier, såsom att avlägsna studenter från projekt eller neka dem författarskap, måste möta allvarliga disciplinära	• att avslå motionens första att-sats. • att avslå motionens andra att-sats • att anse motionens tredje att-sats besvarad. • att avslå motionens fjärde att-sats.

konsekvenser.

- 3. att** SULF ska verka för omfattande policyer som ger fullständigt skydd för visselblåsare, särskilt i fall som involverar misskötsel eller ekonomiska oegentligheter. Att säkerställa att de som träder fram skyddas från alla former av vedergällning är avgörande för att upprätthålla en kultur av transparens och ansvarstagande.
- 4. att** SULF ska stödja utvecklingen av och obligatoriskt deltagande i utbildnings- och träningsprogram som syftar till att förebygga övergrepp och trakasserier. Dessa program bör täcka hur man känner igen tecken på övergrepp, förstår påverkan på offren och främjar en kultur av respekt och ansvar. Det är viktigt att alla medlemmar av det akademiska samfundet, inklusive ledarskap, personal och studenter, deltar i dessa initiativ.

Guide till förbundsstyrelsens förslag till beslut:

Bifall	Avslag	Besvarad
Ja, det är ett nytt förslag som förbundsstyrelsen anser ska genomföras inom förbundet.	Nej, dessa frågor ska nog inte ska arbetas med eller ska arbetas med på ett annat sätt än enligt motionens förslag.	Det pågår redan ett arbete i frågan eller så finns redan en plan för att utföra det som lyfts i motionen.

Förbundsstyrelsens överväganden

Förbundsstyrelsen anser precis som motionären att det är oerhört viktigt att våra medlemmar tillgodoses en god arbetsmiljö, vilket inkluderar ett adekvat skydd för de som blivit utsatta för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på jobbet. Ingen ska behöva vara rädd på jobbet.

Precis som motionären identifierat så är det arbetsgivarens ansvar att garantera en god arbetsmiljö för samtliga anställda. I detta ingår att säkra efterlevnad av arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och arbetsmiljöverkets föreskrifter. I relation till denna motion är (AFS 2015:4) organisatorisk och social arbetsmiljö särskilt relevant. Utifrån deras skyldigheter enligt lag och föreskrift antar arbetsgivaren policyer för hur de avser att uppfylla dessa skyldigheter. Det finns inget utrymme, inom lag eller förordning, för acceptans av någon form av trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande behandling på arbetsplatsen. Det oavsett innehållet i arbetsgivarens policy.

SULF bevakar, genom förhandlingsorganisationen Saco-S lokala företrädare, utformningen av lokala arbetsmiljöpolicys, inklusive sådan som rör trakasserier och driver inom ramen för det arbete på för att arbetsgivaren ska ta sitt ansvar. Det är dock arbetsgivaren som är, och ska hållas ansvarig, för implementering och efterlevnaden av såväl lag och förordning som för arbetsgivarens egna policyer. SULF kan inte överta arbetsgivarens ansvar, varför förbundsstyrelsen föreslår avslag på motionens första och andra att-sats.

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning att visselblåsare ska erbjudas ett fullständigt skydd, vilket inkluderar skydd mot repressalier. EU:s visselblåsar-

direktiv (2019/1937) implementerades i svensk lag 2021 i form av *Lag (2021:890) om skydd för personer som rapporterar om missförhållanden*. Lagen syftar till att skydda den som väljer att anmäla och rapportera om arbetsrelaterade missförhållanden. Skyddet gäller både mot repressalier till följd av rapporteringen som mot att arbetsgivare försöker hindra rapportering. Svenska lärosäten har som ett resultat upprättat interna rutiner och särskilda rapporteringskanaler. Rapporter om missförhållanden ska följas upp och återkopplas till visselblåsare. Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet och regelbundna kontroller av lagens efterlevnad kommer att göras. De verksamheter som inte följer kraven riskerar att få betala skadestånd. Det arbete som efterfrågas är idag lagstadgat och en del av arbetsgivarens arbetsmiljöarbete varför förbundsstyrelsen föreslår att motionens tredje att-sats anses besvarad.

SULF bedriver idag ett flertal olika former av arbeten kring hot, hat och trakasserier. Mer specifikt utbildar SULF lokalt förtroendevalda i arbetsrätt och arbetsmiljörätt vilket är en förutsättning för att fackliga förtroendevalda och skyddsombud ska kunna ställa krav på arbetsgivaren i deras arbete. Därtill driver SULF ett aktivt påverkans- och opinionsbildande arbete för att arbetsgivaren ska ta sitt ansvar för att förebygga och motverka det ökade hot, hat och trakasserier som våra medlemmar utsätts för. Detta arbete inkluderar samarbeten och samtal med SUHF inom vilket det finns möjlighet att lyfta förslag till åtgärder som lärosätena kan välja att använda sig av i sitt förebyggande arbete. Det är dock lärosätenas ansvar att välja vilka åtgärder som är lämpliga och utforma dessa, inklusive aspekter som att göra en utbildning obligatorisk. Förbundet kommer fortsätta detta arbete för att arbetsgivaren ska ta sitt fulla ansvar för arbetsmiljön. Förbundet kan också, där så är lämpligt, inkludera motionärens förslag. Förbundsstyrelsen föreslår dock att kongressen avslår motionens fjärde att-sats till förmån för det pågående arbetet.

Mot denna bakgrund föreslår förbundsstyrelsen avslag på motionens första, andra och fjärde att-satser samt betraktar motionens tredje att-sats besvarad.