

2026-04-14

Dnr SU

Institutionen för etnologi, religionshistoria  
och genusvetenskap

Slutversion: 2026-04-02

## **Plan för arbete med arbetsmiljö och lika villkor, ERG, 2026**

Denna plan för arbete med arbetsmiljö och lika villkor är utarbetad av prefekt och ställföreträdande prefekt i samverkan med institutionens skyddsombud, miljörepresentant, ERG:s ledningsgrupp samt representanter för studenter, doktorander, TA-personal och lärare/forskare i RalvERG. Planen är en revidering av en tidigare version som fastställdes av institutionsstyrelsen för ERG 2021-05-27. Revideringen fastställdes av institutionsstyrelsen för ERG 2026-04-14. Planens tidsmässiga omfattning samt tidpunkten för dess fastställande förklaras av de särskilda förutsättningar som beskrivs i nästkommande avsnitt.

### **Allmänna utgångspunkter för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor**

Stockholms universitet ska vara ett universitet med en god, säker och hållbar arbetsbetsmiljö med lika villkor för alla, vilket innebär att också ERG ska genomsyras av dessa värden och mål. I Stockholms universitets senaste ”Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy” formuleras detta bland annat på följande vis:

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

eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,  
funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

(<https://medarbetare.su.se/vart-su/styrning/regelboken/arbetsmiljo-och-lika-villkor/arbetsmiljo--och-lika-villkorspolicy>)

SU arbetar sedan juni 2015 integrerat med dessa frågor i det som kallas Ralv, Rådet för arbetsmiljö och lika villkor, där också miljöfrågorna sedan 2017 ingår. Även ERG har denna struktur på sitt arbete och har ett lokalt Ralv. RalvERG möts en till två gånger per termin.

Denna plan innehåller ERG:s arbete med dessa frågor. Den utgår från de olika policydokument kring arbetsmiljö och lika villkor, inklusive digital arbetsmiljö, som finns på universitet och har valt att prioritera några områden som RalvERG funnit särskilt viktiga och med fokus på förebyggande arbete.

Arbete med en säker hållbar arbetsmiljö och lika villkor och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för ERG:s strategiska målsättningar. Vi ska vara en institution som tillvaratar resurser, underlättar för anställda att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap, och där vi bemöter varandra med respekt och likvärdighet. Tid för möten, seminarier och undervisning ska i möjligaste mån förläggas mellan 09.00 och 16.00. Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling är oacceptabla och ska inte förekomma, se vidare: <https://www.su.se/utbildning/studera-vid-universitetet/dina-rattigheter-och-skyldigheter/lika-villkor> .

Vidare ska ERG vara en trygg och säker arbetsplats för alla medarbetare och studenter. I arbetet för att uppnå detta ingår att skapa förutsättningar för en ökad kunskap om hur hot mot medarbetare och/eller studenter hanteras.

## Styrdokument och lagstiftning som ligger till grund för arbetet

Arbetet med arbetsmiljö och lika behandling styrs av gällande lagstiftning om arbetsmiljö respektive diskrimineringslagen. Dessa lagar finns tillgängliga via följande länkar:

Arbetsmiljöverkets sida om lagar och andra regler om arbetsmiljö:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/>

Diskrimineringslagen: <https://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

Utöver dessa lagar finns ett antal föreskrifter (AFS). En förteckning över dessa finns tillgängliga via denna länk: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/>

Arbetsmiljöverkets ([av.se](http://www.av.se)) respektive Diskrimineringsombudsmannens ([do.se](http://www.do.se)) hemsidor tillhandahåller därtill bland annat broschyrer, kunskapssammanställningar, blanketter, arbetsverktyg samt tips och råd.

I föreskrifterna om systematiskt arbete med arbetsmiljö och lika villkor slås det fast att varje arbetsgivare ska ha rutiner för sitt arbetsmiljöarbete och tydliga handlingsplaner för arbetsmiljöförbättrande åtgärder.

Arbetet med såväl arbetsmiljö som lika villkor ska bedrivas förebyggande och följa en modell som innefattar att undersöka förhållandena, riskbedöma och analysera, fastställa åtgärder samt följa upp och utvärdera.

Utöver lagstiftning på området har universitetet också ett stort antal internt styrande dokument, t.ex. policyer, anvisningar och rutinbeskrivningar för



arbetsmiljöarbetet. Övergripande styrdokument för universitetet finns samlade i Regelboken på Medarbetarwebben: <https://medarbetare.su.se/vart-su/styrning/regelboken>

Arbetet för en god arbetsmiljö bidrar till och skapar förutsättningar för ERG:s strategiska målsättningar. ERG ska verka för att skapa och vidmakthålla en fysisk miljö som är tillgänglig med fungerande arbetsplatser och tillgång till de hjälpmedel som behövs för att utföra arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt. ERG ska också verka för att skapa en kreativ och trygg psykosocial arbetsmiljö, en välkomnande miljö där alla känner sig sedda och uppskattade och får möjlighet att utvecklas och bidra. Verksamhetens mål är att alla ska kunna vara delaktiga i skapandet av en arbetsmiljö där ERG kan uppfylla sina uppdrag inom forskning, utbildning och samverkan.

### **Systematiskt och löpande arbete med arbetsmiljö och lika villkor vid ERG**

Arbetet med arbetsmiljö och lika villkor ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet för anställda och studerande vid institutionen. Att skapa en god och inkluderande arbetsmiljö är en gemensam angelägenhet för institutionens alla medarbetare. Frågor som rör jämställdhet, lika villkor och arbetsmiljö diskuteras och behandlas löpande för att bli en naturlig del av verksamheten. I detta arbete ingår att analysera och åtgärda resultat från Stockholm universitets medarbetarundersökningar. Planen revideras vartannat år, och justeras däremellan vid behov. Ett särskilt stort ansvar för arbetet åvilar prefekt, medarbetare i ledande befattningar, institutionens ansvariga för jämställdhet och lika villkor, miljörepresentant samt skyddsombud och RalvERG.



För att skapa en inkluderande, tillgänglig, kreativ och stimulerande arbetsmiljö arbetar ledningen med att skapa och upprätthålla tydliga rutiner samt transparenta och tydliga processer. Eftersom kunskap, information och kommunikation är viktigt för en god arbetsmiljö har institutionen fr.o.m. läsåret 2013/2014, institutionsgemensamma APT, vilket ger möjlighet att informera om viktiga hållpunkter och förestående förändringar. Här finns tillfälle att få och ge information samt ha möjlighet att diskutera olika aspekter av verksamheten. Varje ämne/avdelning har också enskilda under terminerna återkommande APT. Därtill vidaresänder prefekt viktig information till medarbetarna. Introduktion till nyanställda ges av prefekt och personaladministratör en gång per termin. Det ska finnas en fungerande arbetsplats med skrivbord, dator m.m. när den nyanställda börjar sitt arbete. Finns det särskilda behov så ska ERG arbeta för att om möjligt tillgodose dessa.

Arbetspråk på ERG är både svenska och engelska. Vid allmänna möten används svenska, men mötet övergår till engelska om det är någon av de närvarande som inte förstår svenska.

Utvecklingssamtal erbjuds varje år och hålls med närmaste chef. Institutionen försöker i möjligaste mån att tillgodose önskemål om utbildning och utveckling inom respektive yrkeskategori.

Doktorander omfattas av samma rutiner som övrig personal, exempelvis får de samma information vid anställning och erbjuds utvecklingssamtal. När det gäller doktorander finns därtill en institutionsgemensam doktorandhandbok som tar upp allehanda frågor som rör denna grups arbete. ERG:s doktorandråd bevakar frågor om arbetsmiljö och lika villkor ur doktoranders perspektiv. En representant för doktorandrådet sitter med i institutionsstyrelsen och i RalvERG.



När det gäller studenters arbetsmiljö och lika villkor fyller information via plattformarna Athena och ERG:s hemsida en viktig funktion. Här är målet att scheman, litteraturlistor, kurs- och delkursbeskrivningar är så tydliga som möjligt och publiceras i god tid före kursstart. Vidare ges studenterna via dessa kanaler information om studieadministrativa frågor och rutiner vid trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Information om studenthälsan och studieadministrativa frågor ges därtill vid introduktioner till kurser och program. Vid ERG finns ett lokalt studentråd som bevakar frågor om arbetsmiljö och lika villkor. En representant för studentrådet sitter med i institutionsstyrelsen och i RalvERG.

Vid arbetsmiljöproblem ska institutionen ha beredskap att snabbt sätta in de resurser som krävs. Företagshälsovården, personalavdelningen och doktorandombudsmannen kontaktas för att stötta medarbetare. Ergonomiska hjälpmedel tillhandahålls vid behov. Universitetet har fastslagit rättigheter till friskvårdsbidrag och friskvårdstimme för personal.

En intern skydds- och brandsynsronad genomförs årligen, med prefekt och skyddsombud. Skyddsombudet och brandskyddskontrollant vid institutionen har genomgått universitetets skyddsombudsutbildning respektive utbildning i systematiskt brandskyddsarbete. För utrymning ansvarar utrymningsansvariga för varje våningsplan.

Var tredje år genomförs en skyddsronad. I skyddsronaden deltar berörd chef/prefekt, skyddsombud för arbetsplatsen, representant från Akademiska hus samt personal från Sektionen för Säkerhet.

Vid institutionen finns en gemensam verksamhetsplan. Tydlighet och genomskinlighet i arbetsprocesser och olika rutiner medverkar till att motverka stress och diskriminering.



### Rutiner för arbetet med arbetsmiljö och lika villkor

De mer specifika metoderna/rutinerna för det systematiska arbetet sammanfattas nedan.

Metoder/rutiner	Hur ofta?	Vem ansvarar?	Deltagare	Innehåll
Möte kring arbetsmiljö och lika villkor samt miljö i lokala RALV	2-4 gång/år	Prefekt	Stf prefekt, skyddsombud, representanter från doktorandråd, studentråd, AT-personal, lärare/forskare samt miljörepresentant	Arbetsmiljö och Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö Lika villkor (inkl. trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling) Miljöfrågor
Utvecklingssamtal	1 gång/år	Prefekt Ämnesansvariga Administrativ chef	Prefekt/ämnesansvariga/administrativ chef Anställda	Mål och resultat Förväntningar Utveckling Arbetsmiljö/Hälsa SU:s mall för utvecklingssamtal utgör grunden
Gemensamt APT (där information från RalvERG, skyddsombud och miljörepresentant finns som stående punkt)	2 gånger/år	Prefekt, RalvERG, skyddsombud, miljörepresentant	Alla anställda	Gemensamma frågor ERG Rapporter om pågående arbete
Intern skydds rond	1 gång/år	Prefekt	Prefekt, skyddsombud	Fysisk arbetsmiljö
Brandövning E-huset	Vart tredje år	Prefekt, skyddsombud	Alla anställda	Säker arbetsmiljö

Upprätta/revidera planen för arbetsmiljö och lika villkor	Vartannat år	Prefekt, RalvERG	Prefekt, RalvERG, samtliga anställda vid ERG ges möjlighet att ge synpunkter. Planen beslutas av IS	Lika villkor Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö
Upprätta/revidera planen för miljö	Vartannat år	Prefekt, miljöombud, RalvERG	Prefekt, miljöombud, lokala RALV, tas av IS	Miljö i relation till fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt lika villkor
Skyddsron	Vart tredje år	Prefekt	Prefekt, skyddsombud, representant från Akademiska hus samt personal från Sektionen för Säkerhet.	Fysisk arbetsmiljö
Återkommande punkt på ledningsgruppens dagordning	Varannan vecka	Prefekt	ERG:s ledningsgrupp	Jämställdhet och likavillkor Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö Miljö
Återkommande punkt vid lönerrevision, rekrytering, bemanning och tilldelning av olika uppdrag		Prefekt, Ämnesansvariga /administrativ chef	ERG:s ledningsgrupp och studierektorer	Jämställdhet, jämlikhet och likavillkor
Avrapportering med diskussion och beslut på IS	2 gång/år	Prefekt	Institutionsstyrelsen	Lika villkor Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö Miljö

## Nulägesanalys och åtgärdsförslag

Arbetet med frågorna ska rapporteras och diskuteras vid IS två gånger per år, terminens sista möte. Det är också IS som då avgör om arbetet med en viss fråga är slutfört eller om arbetet skall föras vidare.

Mål (vad som ska uppnås)	Aktiviteter/åtgärder för att nå målet (vad och hur)	Ansvarig person för genomförandet (vem)	Slutdatum för genomförandet (när)	Hur uppföljning sker och/eller utfall/resultat
Analysera och åtgärda resultat från den centrala medarbetarundersökningen 2026.	Ta del av undersökningens resultat och diskutera detta vid lämpliga tillfällen, t ex gemensamt APT. Utifrån diskussionerna planera för de eventuella åtgärder som kan behövas i ERG:s lokala kontext.	Prefekt med stöd av RalvERG, administrativ chef, ämnesansvariga, administrativa studierektorer, ämnesstudierektorer forskarutbildningsstudierektorer	2026-12-31	Under VT 2027 följa upp eventuella åtgärder som vidtagits.
Genomföra övergång till Canvas.	Erbjuda Canvas-utbildning för medarbetarna genom Canvas-coach.	Prefekt, RalvERG	2026-12-31	Under VT 2027 följa upp och kontrollera att Canvas är integrerad och väl fungerande del av ERG.
Genomföra införande av MS365.	Informera om möjligheten att ta del av MS365.	Prefekt, RalvERG	2026-12-31	Under 2027 följa upp och kontrollera införandet av MS365 på ERG.
Genomföra översättning av centrala dokument till engelska.	Undersöka vilka de centrala dokumenten är, och sedan översätta dem.	Prefekt, RalvERG, ledningsgrupp, informatör	2026-12-31	Under VT 2027 följa upp och kontrollera att centrala

				dokument för ERG finns på både svenska och engelska.
Genomföra en skydds rond i december 2026.	Boka skydds rond.	Prefekt, skyddsombud, miljörepresentanten	2026-12-31	Under VT 2027 följa upp resultatet från skydds ronden.
Åtgärda att adekvat information om arbetsmiljö och lika villkor finns i doktorandhandboken.	Undersöka den information som ges nu och därefter åtgärda så att informationen blir adekvat, i dialog med doktorander.	Prefekt med stöd av RalVERG och forskarutbildningsstudierektorer	2026-12-31	Under VT 2027 följa upp och kontrollera att adekvat information om arbetsmiljö och lika villkor finns i doktorandhandboken.
Genomföra ergonoms besök hos medarbetare efter behov och önskemål.	Medarbetare ges möjlighet att boka tid med en ergonom under 2026.	Prefekt, RalVERG	2026-12-31	Under VT 2027 följa upp resultat från ergonoms behovsbaserade genomgång av arbetsmiljön.