



Tid och Plats: 21 september kl. 9.00-12:00, Bergsmannen, Aula Magna

Närvarande: Eino Örnfeldt, ordförande  
Barbara Wohlfarth, Naturvetenskapliga området  
Ken Benson, Humanvetenskapliga området  
Lena Hübner, Humanvetenskapliga området  
Marie Högström, Personalavdelningen  
Jerker Dahne, Studentavdelningen  
  
Olle Jilkén, Stockholms universitets studentkår  
Sofie Larsson, Stockholms universitets studentkår  
Lisbeth Häggberg, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)  
Sandra Hellstrand, Fackförbundet ST  
  
Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen  
Karin Steffensen, Personalavdelningen  
Parasto Rosenkrantz, Studentavdelningen  
Ingemar Dahlgren, Studentavdelningen  
Frans Lundqvist, Fastighetsavdelningen  
Lena Lundqvist, Fastighetsavdelningen

Protokollförare: Anna-Karin Huggare

### 1 Mötet öppnas

Ordföranden Eino Örnfeldt öppnar mötet och hälsar alla välkomna.

Detta är ett uppstartsmöte för Rådet för arbetsmiljö och lika villkor. Rektor beslutade, i juni 2018, om vissa förändringar i RALV:s organisation (se beskrivning av RALV i *Bilaga 1*), och nya ledamöter har valts. Dagens möte fokuserar därför på att skapa en samsyn kring RALV:s uppdrag, ledamöternas roll samt praktiska frågor kring hur RALV ska arbeta.

### 2 Lagar, regler och ramverk

Anna-Karin Huggare, Karin Steffensen och Parasto Rosenkrantz går igenom vilka lagar och regler som styr RALV:s uppdrag samt vilket ramverk vi har att förhålla oss till (se *Bilaga 2*).

### 3 Roller och ansvar - gruppdiskussion

RALV-ledamöterna delades upp i tre grupper:

- Verksamhetsföreträdare
- Student- och arbetstagarföreträdare
- Specialistfunktioner

Grupperna fick tre frågor att diskutera:

1. Vad är min roll i RALV? Hur ser jag på mitt uppdrag? Vem representerar jag?
2. Hur ska jag föra vidare RALV-informationen i "min" organisation?
3. Hur fångar jag upp frågor från "min" organisation som behöver lyftas i RALV?

Nedan följer en kort sammanfattning av vad grupperna kom fram till:

*Verksamhetsföreträdarna* är arbetsgivarföreträdare och det är viktigt att både arbets- och studiemiljöfrågorna integreras i den ordinarie verksamhetsplaneringen. En av rollerna i RALV är att se till att universitetsledningen är väl insatt i frågorna och har en god grund för beslut om resurser. Det blev tydligt att det inte finns någon samlad bild av hur det lokala arbetet fortlöper. Ett förslag från verksamhetsföreträdarna var att samla alla ordförandena från de lokala råden inom respektive område, t ex en gång per år. Detta tillfälle skulle även med fördel kombineras med någon utbildningsinsats.

*Student- och arbetstagarföreträdarna* har dels en "kontrollerande" funktion för att säkerställa att arbetsgivaren/utbildningsanordnaren tar sitt ansvar. Student- och arbetstagarföreträdarna har även möjlighet att lyfta frågor och komma med förslag på åtgärder. För att fånga upp aktuella frågor samt föra vidare information från RALV så används olika typer av nätverk och lokala representanter.

*Specialistfunktionerna* ser sin roll i RALV som viktig men det finns vissa oklarheter kring uppdraget. Några av specialisterna har ett arbetsgivarperspektiv och andra ett utbildningsanordnarperspektiv. Tre av specialisterna har dessutom en administrativ stödroll. Alla är dock överens om att en del av rollen innebär att bidra med expertkunskap inom sitt område. Om någon av specialisterna ser ett behov av att lyfta en fråga, så görs det i första hand "i linjen", och inom ramen för det ordinarie arbetet på respektive avdelning. RALV:en är dock ett mycket viktigt "samarbetsorgan" där olika perspektiv kan diskuteras. Funderingar uppkom även kopplat till begreppet "specialist", där begreppet "sakkunnig" kanske bättre beskriver rollen.

#### 4 **Praktiska aspekter – hur ska vi arbeta i RALV?**

Praktiska aspekter av hur vi ska arbeta i RALV gicks igenom. Följande punkter kom RALV överens om:

*Innan mötet:*

- Om man vill lyfta en fråga i RALV, ska denna mailas till [ralv@su.se](mailto:ralv@su.se) senast två veckor innan mötet. Underlag ska bifogas! Det kommer inte finnas någon "Övrigt"-punkt på dagordningen – alla punkter måste vara anmälda i förväg.
- Dagordning samt underlag skickas ut till ledamöterna en vecka innan mötet.
- Mötesinbjudan skickas i Outlook. En vecka innan mötet uppdateras

Outlookinbjudan med dagordningen och underlag. Det är viktigt att alla tackar ”ja” eller ”nej”. Om man inte kan komma, men vill ha kvar inbjudan/underlag i Outlook, klickar man ”preliminärt”.

- Ledamöter som inte kan närvara ansvarar för att skicka en ersättare och/eller inhämta information om vad som behandlades på mötet.
- Vi kommer försöka undvika att ha möten innan klockan 10:00.

*Vid mötet:*

- Protokoll skrivs av någon av de närvarande specialisterna.
- Vid mötet väljs en justerare. Justeraren ska vara någon av student-/arbetstagarrepresentanterna.

*Efter mötet:*

- De justerade protokollen med tillhörande bilagor publiceras på [www.su.se/ralv](http://www.su.se/ralv). Föregående protokoll finns även alltid med som en punkt på nästkommande möte.
- Originalprotokollen förvaras i en pärm på Personalavdelningen.

## 5 Årlig uppföljning av arbetsmiljö och lika villkor

Stockholms universitet ska årligen göra en uppföljning av hur arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet fungerar. Denna uppföljning ska ske i samverkan och därför föreslås att RALV gör en gemensam årlig uppföljning. Denna uppföljning sker vid septembermötet varje år, då samtliga ledamöter är samlade.

Ordföranden har förslag på två uppföljningspunkter. Dessa två punkter diskuteras, samt om det finns ytterligare övergripande aspekter som bör följas upp.

RALV:en beslutar att, i september 2019, följa upp dessa aspekter:

### 1. Har samtliga chefer en skriftlig fördelning av arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter?

*Bakgrund:* Det bästa och mest effektiva arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet sker så nära medarbetare/studenter som möjligt. Detta ställer bland annat krav på att chefernas ansvar för arbetsmiljö- och lika villkorsuppgifter är tydligt och specificerat.

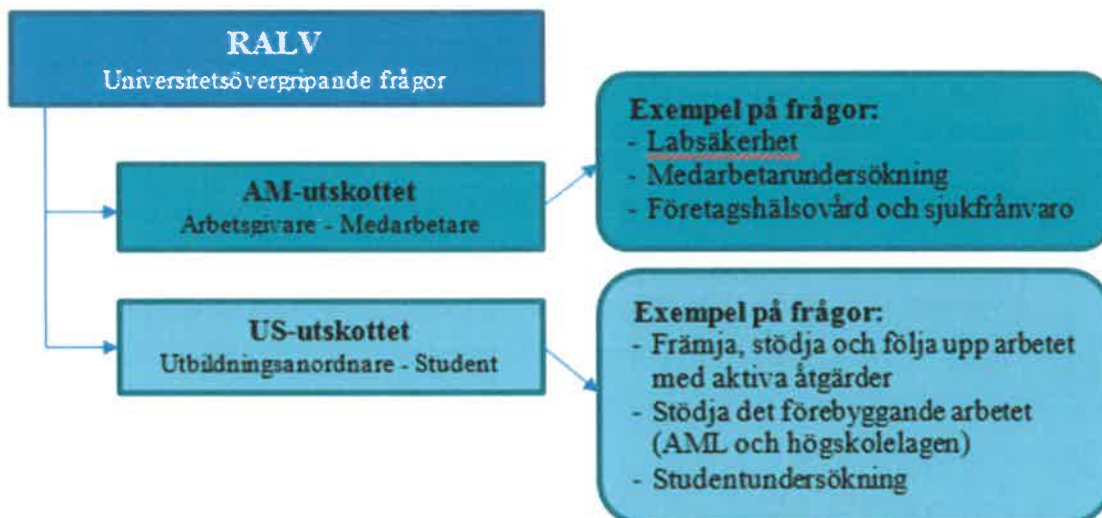
### 2. Har samtliga institutioner/motsvarande inrättat ett lokalt råd/grupp för hantering av arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor? Hur fungerar de lokala råden?

*Bakgrund:* Det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet ska genomsyra hela organisationen. En av förutsättningarna för detta är att det på varje institution/motsvarande finns ett strukturerat och systematiserat forum för samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare/studenter. RALV:en var dock överens om att det inte räcker med att följa upp att det finns lokala råd/grupper, utan man behöver även lägga till en kvalitetsaspekt – det vill säga fungerar de lokala råden/grupperna som de ska? RALV:ens ”specialister” får i uppdrag att ta fram förslag på några konkreta frågor med syfte att följa upp kvalitén på de lokala råden/grupperna.

## 6 Sammanfattning och nästa steg

Alla närvarande ledamöter var överens om att det var värdefullt att gemensamt diskutera RALV:ens uppdrag och ledamöternas roll. Nästa gång samtliga ledamöter samlas är i september 2019, och då med syfte att följa upp hur arbetet med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor har fungerat. Fram till dess kommer respektive utskott att träffas för att arbeta med, och samverka kring, frågor som rör förhållandet studenter-utbildningsanordnare respektive medarbetare-arbetsgivare.

För att försöka förtydliga förhållandet mellan RALV och utskotten ritades följande bild upp på tavlan:



*Detta arbetar vi vidare med:*

- Verksamhetsrepresentanterna kommer fortsätta diskussionerna kring de praktiska aspekterna/strukturen gällande förslaget att samla de lokala rådens ordförande. Personalavdelningen och Studentavdelningen kan vara ett stöd i dessa diskussioner.
- RALV:ens specialister kommer arbeta fram ett förslag på specifika uppföljningspunkter kopplat till kvalitetsaspekten i de lokala råden/grupperna (se punkt 5). Dessa förslag på uppföljningspunkter kommer kommuniceras till RALV innan årsskiftet.

**7 Kommande möten**

- AM-utskottet sammanträder den 26 oktober
- US-utskottet sammanträder den 30 november

Vid protokollet:

Anna-Karin Huggare

Eino Örnfeldt  
Ordförande

Lisbeth Häggberg  
Justerare





## Förslag på ny RALV-organisation

### Bakgrund och syfte

Den 25 juni 2015 fattade rektor beslut om att inrätta Rådet för arbetsmiljö och lika villkor (RALV) från 1 augusti 2015. RALV ersatte tidigare struktur för samverkan i arbetsmiljöfrågor (SIAM), Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor, Tillgänglighetsgruppen och Universitetsövergripande arbetsgruppen för breddad rekrytering. Från den 1 januari 2017 är även Miljörådet organisatoriskt placerat under RALV.

Mot bakgrund av erfarenheterna från de första två åren, samt det faktum att miljöfrågor nu även ingår i ansvarsområdet, fanns det anledning att göra en översyn av organisationen kring RALV, och rektor fattade 2017-10-05 beslut att ge Avdelningen för planering och ledningsstöd i uppdrag att genomföra en sådan översyn. Denna översyn presenterades för rektor 2018-01-18, och diskuterades med universitetsledningen på en måndagsberedning veckan därefter.

Uppdragsdirektivet var tydligt med att översynen inte syftade till att RALV skulle ersättas med någon annan organisatorisk lösning, men istället att se om RALV:s uppdrag, funktion och struktur kan förtydligas eller på annat sätt förbättras. Efter att resultatet av översynen diskuterats i universitetsledningen gavs APL och Personalavdelningen i uppdrag att ta fram ett förslag på ny RALV-organisation utifrån de synpunkter som belysts i översynen.

### Lagar och regler

Enligt Arbetsmiljölagen 6 kap. 8 § ska det vid ett arbetsställe med minst 50 arbetstagare finnas en skyddskommitté, sammansatt av företrädare för arbetsgivaren och arbetstagarna. Är det ett arbetsställe där det finns studerandeskyddsombud ska även dessa ingå i skyddskommittén. Skyddskommittén är endast ett samrådsorgan. Lagen utgår från att den som har beslutsfunktion och har deltagit i ett beslut i skyddskommittén sedan också genomför beslutet. Arbetsmiljölagen reglerar även vilka frågor som ska behandlas i en skyddskommitté, detta är beskrivet ytterligare under rubriken *Vilka frågor ska behandlas i en skyddskommitté?*

Diskrimineringslagen 3 kap. 11 § anger att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Arbetsgivaren måste även, enligt 12 § förse

### Personalavdelningen

arbetstagarorganisationerna ”med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder”. Som utbildningsanordnare finns även krav på samverkan i arbetet med aktiva åtgärder med studeranderepresentanter och anställda i verksamheten (3 kap. 19 §).

Genom att säkerställa att Stockholms universitets skyddskommitté behandlar frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor, med representanter från arbetstagsidan (huvudskyddsombud), från studenterna (studiemiljöombud) samt från de fackliga organisationerna som vi har kollektivavtal med, så anser vi att vi uppfyller både Arbetsmiljölagens och Diskrimineringslagens krav på samverkan och information.

## **RALV i förhållande till skyddskommittén**

Rådet för arbetsmiljö och lika villkor – RALV – börjar bli ett väl inarbetat begrepp inom Stockholms universitet. I rektorsbeslutet från juni 2015 (om inrättande av RALV) angavs att RALV är tillika Stockholms universitets skyddskommitté och beslutet innefattade även att lokala råd skulle inrättas på varje institution/motsvarande. Då *RALV* är ett etablerat begrepp inom organisationen så anser vi att det vore bra att försöka behålla detta även framöver.

Nedanstående förslag blir således att behålla RALV, men att säkerställa att vi uppfyller de krav som ställs på en skyddskommitté, och därigenom även de krav som ställs på oss som arbetsgivare och som utbildningsanordnare utifrån Arbetsmiljö- och Diskrimineringslagen. Som ett led i detta anser vi att det finns ett behov av att renodla vilka frågor som hanteras i RALV där utgångspunkten ska vara att det handlar om arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor. I praktiken innebär detta att frågor rörande breddad rekrytering, jämställdhetsintegrering och miljöfrågor hanteras i andra organ än RALV.

I nedanstående text använder vi begreppet RALV, och utgår då ifrån att RALV är tillika Stockholms universitets skyddskommitté, samt att de frågor som hanteras i RALV innefattar enbart arbetsmiljö- och likavillkorsfrågor.

## **Organisation och arbetsätt**

RALV ska vara ett forum för samverkan mellan arbetsgivare och medarbetar-/studentrepresentanter. RALV ska samverka/diskutera universitetsövergripande frågor, strategier och policys samt vara ett rådgivande organ till ledningen. Det operativa arbetet kring arbetsmiljö- och likavillkorsfrågorna faller inom ramen för ansvariga förvaltningsavdelningar (främst Personalavdelningen, Fastighetsavdelningen och Studentavdelningen) samt enligt Stockholms universitets besluts- och delegationsordning.



En viktig komponent för att lyckas bedriva ett systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete i en så stor organisation som Stockholms universitet, är ett genomtänkt och ändamålsenligt förankringsarbete. För att underlätta detta arbete är en förutsättning att ordföranden i RALV även ingår i universitetsledningen, och att verksamhetsrepresentanterna har ett tydligt ansvar och mandat att lyfta/diskutera dessa frågor i sina respektive områden/fakulteter. Oklarheten kring verksamhetsrepresentanternas mandat och roll har även lyfts som en brist i den översyn av RALV-organisationen som genomfördes av APL i början av 2018. Verksamhetsföreträdarna i RALV bör därför sitta med i områdesnämnden, och arbetsmiljö-/lika villkorsfrågor bör löpande tas upp i områdesnämnderna. Samtliga ledamöter i RALV ska formellt beslutas/utses av rektor.

Stockholms universitet har skyldigheter och ansvar utifrån två perspektiv: Som arbetsgivare gentemot medarbetarna och som utbildningsanordnare gentemot studenterna. Det är viktigt att alla frågor får tillräckligt utrymme, både frågor som rör studenter och frågor som rör medarbetare. För att säkerställa detta föreslås att RALV har två utskott: Arbetsgivar-/medarbetarutskottet (AM-utskottet) och Utbildningsanordnar-/studentutskottet (US-utskottet). Hela RALV föreslås sammanträda en gång per år, då fokus är att följa upp arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet på universitetet samt diskutera om det finns behov av åtgärder på övergripande nivå under kommande år. Under året sker sedan det löpande samverkansarbetet gällande arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor i de två utskotten: AM-utskottet sammanträder tre gånger per år och US-utskottet sammanträder två gånger per år. Förslag på möten enligt följande:

Månad	Möte
Februari	Sammanträde i AM-utskottet
April	Sammanträde i US-utskottet
Juni	Sammanträde i AM-utskottet
September	RALV-sammanträde Årlig uppföljning av arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor samt framåtsyftande planering.
Oktober	Sammanträde i AM-utskottet
December	Sammanträde i US-utskottet

## Vem ska sitta med i RALV – representation?

Enligt arbetsmiljöförordningen (8 §) ska ”antalet ledamöter i en skyddskommitté bestämmas med hänsyn till antalet arbetstagare vid arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållandena.” Vidare anges att det bör ingå någon i företagsledande ställning samt ”ledamot som tillhör styrelsen för lokal organisation av arbetstagare.” I skyddskommittén ska det även ingå skyddsombud. Enligt 6 kap. 8 § i Arbetsmiljölagen ska även två studerandeskyddsombud ingå i skyddskommittén. Enligt diskrimineringslagen (3 kap. 12 §) ska arbetsgivaren förse arbetstagarorganisationerna med din information som behövs för att kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder.

Genom att både huvudskyddsombud/studiemiljöombud och fackliga företrädare finns med i RALV så säkras både kravet på samverkan enligt arbetsmiljölagen, samt kravet på information enligt diskrimineringslagen.

RALV är ett *samrådsorgan*. Det är ytterst arbetsgivaren som fattar beslut, men arbetsgivaren ska först inhämta synpunkter och diskutera frågorna med arbetstagarnas/studenternas företrädare. Då detta inte är ett beslutande organ, eller ett forum där röstning sker, så finns det inget självändamål i att ha ett jämnt antal arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter. Förslaget på sammansättningen av ledamöter i RALV utgår från de krav som ställs enligt arbetsmiljö- och diskrimineringslagen, samt övriga funktioner som kan bidra med expertkunskaper.

Som beskrivits ovan föreslås RALV sammanträda en gång per år. Under året sker sedan det löpande samverkansarbetet gällande arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor i de två utskotten (AM-utskottet och US-utskottet), som beskrivits under rubriken *Organisation och arbetsätt*. Nedan följer en lista samt en schematisk beskrivning av de funktioner som föreslås ingå i RALV samt i respektive utskott:

### Ledamöter i RALV:

- Ordförande
- *Sekreterare tillika någon av specialisterna från Student-/Personalavdelningen*
- 2 st. verksamhetsrepresentanter från humanvetenskapliga området
- 1 st. verksamhetsrepresentant från naturvetenskapliga området
- Avdelningschef för Personalavdelningen
- Avdelningschef för Studentavdelningen
- 1 st. specialist – fysisk arbetsmiljö (från Fastighetsavdelningen)
- 1 st. specialist – organisatorisk och social arbetsmiljö (från Studentavdelningen)
- 1 st. specialist – lika villkor (från Studentavdelningen)
- 1 st. specialist – organisatorisk och social arbetsmiljö (från Personalavdelningen)

- 1 st. specialist – lika villkor (från Personalavdelningen)
- 1 st. doktorandrådsrepresentant
- 1 st. studiemiljöombud – arbetsmiljö (Studentkåren)
- 1 st. studiemiljöombud – lika villkor (Studentkåren)
- 1 st. huvudskyddsombud (Saco-S)
- 1 st. huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)
- 1 st. facklig företrädare Saco-S
- 1 st. facklig företrädare Fackförbundet ST

**Ledamöter som deltar i AM-utskottet:**

- Ordförande
- *Sekreterare tillika någon av specialisterna från Student-/Personalavdelningen*
- 2 st. verksamhetsrepresentanter från humanvetenskapliga området
- 1 st. verksamhetsrepresentant från naturvetenskapliga området
- 1 st. doktorandrådsrepresentant
- Avdelningschef för Personalavdelningen
- 1 st. specialist – fysisk arbetsmiljö (från Fastighetsavdelningen)
- 1 st. specialist – organisatorisk och social arbetsmiljö (från Personalavdelningen)
- 1 st. specialist – lika villkor (från Personalavdelningen)
- 1 st. huvudskyddsombud (Saco-S)
- 1 st. huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)
- 1 st. facklig företrädare Saco-S
- 1 st. facklig företrädare Fackförbundet ST

**Ledamöter som deltar i US-utskottet:**

- Ordförande
- *Sekreterare tillika någon av specialisterna från Student-/Personalavdelningen*
- 2 st. verksamhetsrepresentanter från humanvetenskapliga området
- 1 st. verksamhetsrepresentant från naturvetenskapliga området
- 1 st. doktorandrådsrepresentant
- Avdelningschef för Studentavdelningen
- 1 st. specialist – fysisk arbetsmiljö (från Fastighetsavdelningen)
- 1 st. specialist – organisatorisk och social arbetsmiljö (från Studentavdelningen)
- 1 st. specialist – lika villkor (från Studentavdelningen)
- 1 st. studiemiljöombud – arbetsmiljö (Studentkåren)
- 1 st. studiemiljöombud – lika villkor (Studentkåren)



Nedan följer en mer schematisk överblick av ledamöter i skyddskommittén, dess roll samt vilka utskott de deltar i:

<b>Funktion</b>	<b>Roll i RALV</b>	<b>Verksamhet</b>	<b>Ingår i utskott</b>
Ordförande	Leder RALV	Ingår i universitetsledningen, förslagsvis Förvaltningschef.	AM-utskottet US-utskottet
Sekreterare	Kallar till möten, samordnar och skickar ut dagordning samt för protokoll. Kan med fördel vara någon av RALV:s specialister.	Förslagsvis någon av specialisterna som deltar på mötet.	AM-utskottet US-utskottet
2 st. verksamhetsrepresentanter från det Humanvetenskapliga området	Ansvarar för att företräda sitt områdes syn på uppkomna frågor. Ansvarar även för att föra ut information och förankra RALV:s frågor i sin verksamhet vid områdets samtliga tre fakulteter, samt för att lyfta frågor från området och fakulteterna till RALV som är av strategisk eller övergripande karaktär.	Ledamot i områdesnämnden.	AM-utskottet US-utskottet
1 st. verksamhetsrepresentant från det Naturvetenskapliga området	Ansvarar för att företräda sitt områdes syn uppkomna frågor. Ansvarar även för att föra ut information och förankra RALV:s frågor i sin verksamhet, samt för att lyfta frågor från området till RALV som är av strategisk eller övergripande karaktär.	Ledamot i områdesnämnden.	AM-utskottet US-utskottet
Specialist fysisk arbetsmiljö (arbetsgivarperspektiv)	Bidra med expertkunskap inom sitt specialistområde.	Specialist från Fastighetsavdelningen	AM-utskottet
Specialist organisatorisk och social arbetsmiljö (arbetsgivarperspektiv)	Bidra med expertkunskap inom sitt specialistområde.	Specialist från Personalavdelningen	AM-utskottet
Specialist lika villkorsfrågor (arbetsgivarperspektiv)	Bidra med expertkunskap inom sitt specialistområde.	Specialist från Personalavdelningen	AM-utskottet
Specialist lika villkorsfrågor (arbetsgivarperspektiv)	Bidra med expertkunskap inom sitt specialistområde.	Specialist från Personalavdelningen	AM-utskottet

Specialist fysisk arbetsmiljö (utbildningsanordnarperspektiv)	Bidra med expertkunskap inom sitt specialinområde.	Specialist från Fastighetsavdelningen	US-utskottet
Specialist organisatorisk och social arbetsmiljö (utbildningsanordnarperspektiv)	Bidra med expertkunskap inom sitt specialinområde.	Specialist från Studentavdelningen	US-utskottet
Specialist lika villkorsfrågor (utbildningsanordnarperspektiv)	Bidra med expertkunskap inom sitt specialinområde.	Specialist från Studentavdelningen	US-utskottet
Huvudskyddsombud – Saco-S			AM-utskottet
Huvudskyddsombud – Fackförbundet ST			AM-utskottet
Facklig företrädare Saco-S			AM-utskottet
Facklig företrädare Fackförbundet ST			AM-utskottet
Doktorandrådsrepresentant			AM-utskottet US-utskottet
Studiemiljöombud – arbetsmiljö (Studentkåren)			US-utskottet
Studiemiljöombud – lika villkor (Studentkåren)			US-utskottet

## Vilka frågor ska behandlas i RALV?

Vilka arbetsmiljöfrågor som ska behandlas i en skyddskommitté är reglerat i 6 kap. 9 § Arbetsmiljölagen:

*Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. (...) I skyddskommittén skall behandlas frågor om*

1. företagshälsovård,
2. handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §,
3. planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
4. planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
5. upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
6. arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

Diskrimineringslagen ställer krav på arbetsgivaren/utbildningsanordnaren gällande dokumentation, information och aktiva åtgärder.

I praktiken kan följande frågor vara exempel på områden att samråda om i RALV och utskotten:

- Övergripande säkerhetsfrågor kopplade till laborativ verksamhet (fysisk arbetsmiljö)
- Medarbetarundersökningen (organisatorisk och social arbetsmiljö, lika villkor)
- Universitetsövergripande riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier (lika villkor, organisatorisk och social arbetsmiljö)
- Stockholms universitets övergripande mål, strategier och policys kopplade till arbetsmiljö och lika villkorsfrågor (arbetsmiljö och lika villkor)
- Följa upp och utvärdera åtgärder för att främja jämn könsfördelning inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner (lika villkor)
- Statistik kring sjukfrånvaro, rehabilitering och företagshälsovård (arbetsmiljö och lika villkor)
- Arbetsskador och tillbud (arbetsmiljö och lika villkor)
- Tillgänglighetsfrågor (fysisk arbetsmiljö och lika villkor)
- Utbildningar inom arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor inkl utbildning för arbetsmiljöombud

### **Praktiska frågor**

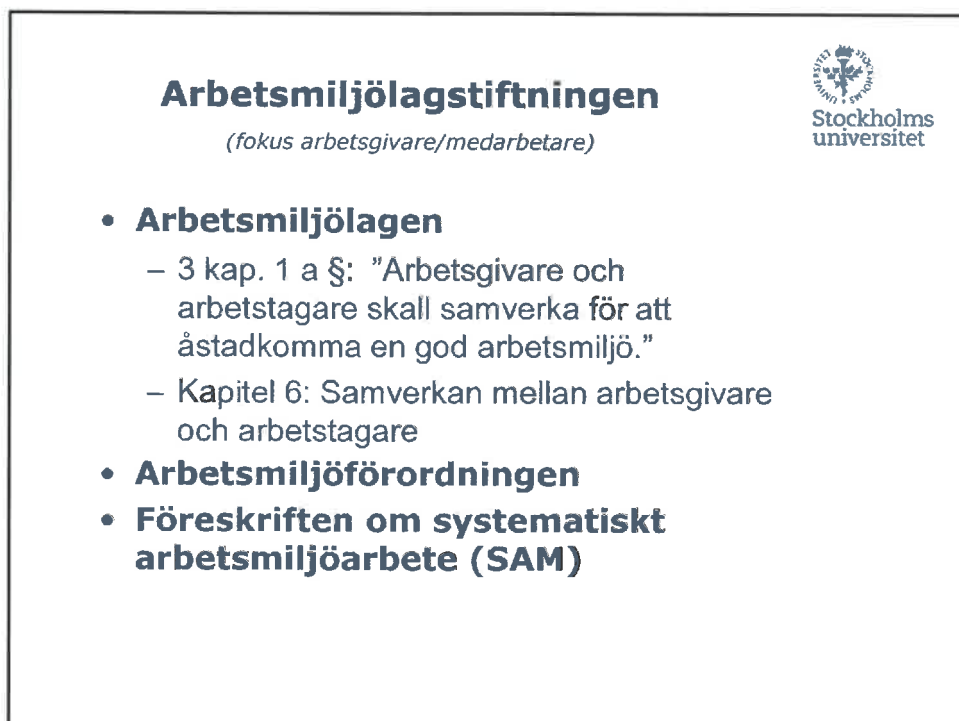
En förutsättning för att få till en väl fungerande och effektiv RALV är att samtliga ledamöter förstår sin roll samt RALV:s uppdrag. Mot bakgrund av detta föreslås att samtliga ledamöter ges en inledande gemensam utbildning för att säkerställa denna samsyn. Vid detta utbildningstillfälle diskuteras även spelregler och andra praktiska aspekter kring arbetet i RALV, t ex *vilka* frågor som ska lyftas in i RALV, *hur* man lyfter frågor och vilka underlag som ska bifogas.

### **Hur har detta förslag tagits fram?**


Detta förslag har tagits fram av Personalavdelningen och APL. Input och synpunkter har inhämtats från Studentavdelningen, Fastighetsavdelningen, huvudskyddsombuden, studiemiljöombuden samt de fackliga organisationerna. Avstämning har även skett med universitetsledningen.









  
Stockholms  
universitet

**Samverkan** enligt diskrimineringslagen

DL (3 kap. 11§)

Arbetsgivare och arbetstagare ska **samverka** om **aktiva åtgärder** i syfte att likabehandling i arbetslivet uppnås. Samverkan ska var en naturlig del av arbetet med **aktiva åtgärder**

DL (3 kap. 12 §)

Arbetsgivaren är skyldig att förse en kollektivbärande facklig organisation med den information som organisationen behöver för att kunna **samverka** med arbetsgivaren i arbetet med **aktiva åtgärder**

## Aktiva åtgärder



Att arbeta **förebyggande och främjande** för att:

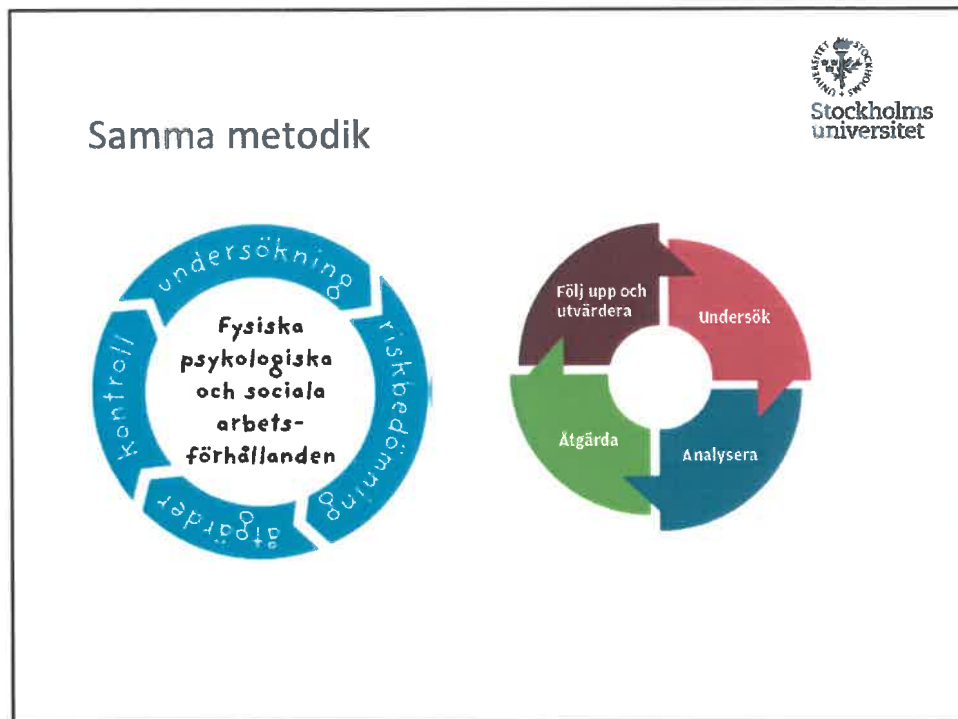
1. Motverka diskriminering av anställda på SU
2. Verka för lika rättigheter och möjligheter för anställda på SU




## 7 diskrimineringsgrunder



- 1 Etnisk tillhörighet
- 2 Funktionsnedsättning
- 3 Kön
- 4 Könsidentitet eller könsuttryck
- 5 Religion eller annan trosuppfattning
- 6 Sexuell läggning
- 7 Ålder



  
Stockholms  
universitet

## Aktiva åtgärder inom 5 områden (7 skyddsgrunder)

<i><b>Arbetsgivare</b></i>	<i><b>Utbildningsanordnare</b></i>
1. arbetsförhållanden	1. antagnings- och rekryteringsförfarande
2. bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor	2. undervisningsformer och organisering av utbildningen
3. rekrytering och befordran	3. examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
4. utbildning och kompetensutveckling	4. studiemiljö
5. möjligheter att förena arbete och föräldraskap	5. möjligheter att förena studier med föräldraskap.

## Lagstiftningen



- **Aktiva åtgärder** (Diskrimineringslagen 3 kap 17 kap 5 §)  
Utbildningsanordnaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder.
- **Samverkan** (Diskrimineringslagen 3 kap 19 §)  
I arbetet med aktiva åtgärder ska utbildningsanordnaren samverka med dem som deltar i sådan utbildning.
- **Studerandeskyddsombud** (Arbetsmiljölagen 6 kap 8 §)  
Vid ett arbetsställe där det finns studerandeskyddsombud ska även två av dessa ingå i skyddskommittén. Arbetsmiljöförordningen 6 §  
Studerandeskyddsombud bör ges möjlighet att delta på de regelbundna skyddsrunderna.

## Våra funktioner kopplat till vårt ansvar som utbildningsanordnare



Högskolelagen 1 kap 5 §: Högskolorna skall i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en **hälsosam** och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa.

- [Studenthälsan i Stockholm](#)
- [Studie- och språkverkstaden](#)

Diskrimineringsförbud enligt Diskrimineringslagen 2 kap 5 §

- [Särskilt pedagogiskt stöd](#)
- [Jämlikhetssamordnare](#)

