

- Tid och plats: 13 oktober 2020, kl. 10:00-12:00, Zoom
- Närvarande: Eino Örnfeldt, ordförande, Universitetsdirektör
Marie Högström, Personalchef
Barbara Wohlfarth, Naturvetenskapliga området
Ken Benson, Humanvetenskapliga området
Lena Hübner, Humanvetenskapliga området

Christina Edelbring, Fackförbundet ST
Mona Hverven, huvudskyddsombud (Saco-S)
Anna-Lena Egebäck, Saco-S

Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen
Parasto Rosenkrantz, Studentavdelningen
- Frånvarande: Lena Lundqvist, Avdelningschef Fastighetsavdelningen
Sandra Hellstrand, huvudskyddsombud (Fackförbundet ST)
Doktorandrådsrepresentant, Studentkåren
- Protokollförelse: Anna-Karin Huggare

- Mötet öppnas**
Eino Örnfeldt öppnar mötet och hälsar alla välkomna.
- Val av justerare**
Mona Hverven, huvudskyddsombud (Saco-S), väljs till justerare.
- Fastställande av dagordning**
Dagordningen fastställs.
- Genomgång av föregående mötesprotokoll**

Uppföljning från föregående protokoll:

- **Punkt 6: Försäkringar och arbetsmiljö vid arbete hemma eller på annan plats än arbetsplatsen**
Arbetsgivaren lovade att se över om frågan kring försäkringar vid hemarbete behöver förtydligas ytterligare på Medarbetarwebben, men har kommit fram till att detta inte behöver göras i dagsläget. Dock ser arbetsgivaren över om informationen ligger på rätt ställe och om den är lätt att hitta.

- **Punkt 8: Riskbedömningar – hur ska dessa bli en del i det systematiska arbetsmiljöarbetet?**

Just nu pågår arbetet med att sammanställa riskbedömningar från samtliga institutioner/motsvarande och dessa kommer att redovisas på fakultetsnivå. Sammanställningen kommer ligga till grund för uppdateringen av den SU-övergripande riskbedömningen som ska göras tillsammans med huvudskyddsombuden inom kort.

- **Punkt 9: Stipendiater arbetsmiljö och arbetsvillkor**

Vid det förra AM-utskottsmötet konstaterades att det inte finns några exakta uppgifter på hur många stipendiater som arbetar på universitetet, då dessa personer inte är anställda så finns de inte i Primula. Det är även oklart om det finns någon sammanställning av detta på fakultets- eller områdesnivå. Det beslutades att verksamhetsföreträdarna gör en inventering, med hjälp av ett antal frågeställningar som Fackförbundet ST skulle skicka till verksamhetsföreträdarna. Detta har dock fallit mellan stolarna, och AM-utskottet kommer därför överens om att skjuta redovisningen av sammanställning till nästa AM-utskottsmöte (den 10 december).

5. Villkor för arbete hemifrån

Föredragande: Fackförbundet ST, Saco-S samt huvudskyddsombuden

Detta är samma fråga som lyftes vid RALV-mötet den 24 september.

Fackförbundet ST får signaler om att det finns ett ganska stort mått av godtycklighet i hur pass mycket hjälp olika anställda får med att få hem eller köpa in utrustning till arbete hemma. Fackförbundet ST efterfrågar tydligare förhållningsregler till cheferna.

Arbetsgivaren förstår problematiken men bedömer att det inte är möjligt att ha allt för specifika övergripande riktlinjer i denna fråga. Det är en svår balansgång mellan att ha universitetsövergripande riktlinjer samtidigt som arbetsmiljölagstiftningen ställer krav på att sträva efter att anpassa arbetet efter medarbetarnas individuella behov och förutsättningar. Detta betyder att vilka arbetshjälpmedel som en medarbetare behöver i hemmet måste bedömas från fall till fall.

Generellt kan arbetsgivaren dock nämna att dator, tangentbord, datorskärm och i vissa fall kontorsstol är rimliga arbetsredskap att ha i hemmet. Har medarbetaren inte möjlighet att transportera hem dessa själv kan arbetsgivaren bistå med transport. Finns behov av andra/ytterligare hjälpmedel görs en bedömning utifrån det specifika fallet. Har man som chef behov av råd i dessa frågor så uppmanas man kontakta sin rådgivare på Personalavdelningen.

Eino Örnfeldt kommer ta med sig frågan för att se om den skulle kunna lyftas på rektors kommande prefektmöten.

6. Utformning av våra framtida arbetsplatser (post-corona)

Föredragande: Fackförbundet ST, Saco-S samt huvudskyddsombuden

Finns en poäng med att redan nu börja samverka kring utformningen av våra framtida arbetsplatser? Huruvida man kommer att arbeta mer hemifrån efter Corona-pandemin väcker frågor kring både fysiska och andra arbetsmiljöaspekter, såväl som t ex försäkringsfrågor. Det råder delade meningar

om hur man upplever hemarbetet – både positiva och negativa. Fackförbundet ST har fått många signaler om att medarbetare upplever hemarbetet som något positivt, och gärna vill ha möjlighet att fortsätta med det även efter Corona-pandemin.

Verksamhetsföreträdarna lyfter ett antal reflektioner över hur nuvarande situation påverkar verksamheterna – både i positiv och negativ bemärkelse. Disputationer på distans kanske är här för att stanna? För mindre forskningsmiljöer har det ibland varit en fördel att träffas digitalt, men samtidigt är det i samtalet som nya vetenskapliga frågor skapas och det är tveksamt om forskningen i stort gynnas av hemarbete och digitala möten.

Arbetsgivaren håller med om att detta är en mycket spännande och viktig fråga, men anser att det är lite för tidigt att påbörja dessa diskussioner. Vi är ju i allra högsta grad mitt uppe i pandemin och det är svårt att bygga en framtida arbetsplats utifrån nuläget. Hur det blir sen är främst en fråga som måste styras av verksamhetens behov.

7. **Det centrala stödet till lokala arbetsmiljöronder (skyddsronder) på institutioner och avdelningar**

Föredragande: Fackförbundet ST, Saco-S samt huvudskyddsombuden

Fackförbundet ST, Saco-S samt huvudskyddsombuden har bifogat ett underlag med en beskrivning av frågeställningen samt förslag till åtgärder:

”En av konsekvenserna vid den större omorganisationen där Tekniska förvaltningen nu är en del av Fastighetsavdelningen, är att det tidigare stödet från tekniskt kunnig personal vid skyddsronder inte längre är tillgängligt vid behov på lokal nivå, utan varje prefekt ska upphandla tjänsten externt. Frågan gäller att våra medarbetare ska garanteras en säker arbetsplats och miljö, men denna decentralisering innebär att sakkunighet inom området delas upp eller försvinner och att ingen samordning föreligger. Informationen om förändringen har varit något otydlig, då det i föregående RALV-protokoll framgår att ”Fastighetsavdelningens stöd i skyddsronder fortsätter som vanligt tillsvidare” och sedan finns information på SU:s hemsida att ”konsult kan avropas via Fastighetsavdelningen till självkostnad” Det har inte varit helt klart att det gäller extern konsult utanför SU.

Följande frågor uppstår gällande den organisatoriska och även sociala arbetsmiljön:

- Är institutionerna medvetna om denna förändring och hur har det förankrats?
- Hur ska SU som arbetsgivare garantera a) att skyddsronder genomförs b) att skyddsronder genomförs korrekt, dvs med den sakkunskap som behövs c) och att implementering och utbildning hos berörda sker?
- Vad innebär Fastighetsavdelningens uppdrag – att enbart driva

universitetets säkerhets- och miljöfrågor på ett övergripande strategiskt plan – för de enskilda institutionerna?

- Varför genomförs följande förändring utan att skriftligt/visuellt stöd, mallar (helst digitala mallar) och utbildningsfilmer finns tillgängliga?
- Vilka incitament finns för chefer/prefekter att ta tag i organisatoriska problem och inte göra om dem till individärenden?

Förslag:

- Vi vill ha stående uppföljningspunkter i RALV och dess utskott, tex genomförda skyddsronder, återkoppling från lokala arbetsmiljöråd, genomförda riskbedömningar vid omorganisation eller annan större förändring.
- Vi önskar uppföljning på aggregerad nivå vad gäller personalomsättning samt sjukfrånvaro vid SU.
- Partsgemensamma utbildningar som gäller fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.”

Verksamhetsföreträdarna ställer sig bakom ovanstående frågeställningar och betonar verksamheternas (prefekternas) behov av praktiskt stöd i dessa frågor. Det finns även önskemål om att detta stöd är i form av intern kompetens (inhouse) snarare än en extern konsult. Oro lyfts även gällande att verksamheterna idag får avropa konsultstöd till självkostnadspris – en ekonomisk fråga där det behövs en större tydlighet.

Arbetsgivaren ser att det idag finns en otydlighet i vilket stöd som erbjuds till verksamheterna, och på vilket sätt. Arbetsgivaren håller även med om att det ska finnas ett centralt stöd till verksamheterna i det systematiska arbetet med arbetsmiljöronder. Arbetsgivaren tar med denna fråga och återkommer med information om hur denna fråga kommer hanteras.

8. Systematiskt lika villkorsarbete – diskrimineringsgrunden ”kön”

(se bilaga 1)

Föredragande: Anna-Karin Huggare, Personalavdelningen och Parasto Rosenkrantz, Studentavdelningen

Vid RALV-mötet den 24 september beslutades att AM- och US-utskotten under det kommande året ska ha med en stående punkt på dagordningen: *Systematiskt lika villkorsarbete*. Varje möte har extra fokus på en av diskrimineringsgrunderna och syftar till att ”testa” olika diskussionsfrågor som rör den aktuella diskrimineringsgrunden, samt diskutera och ta fram exempel på aktiva åtgärder kopplat till den aktuella diskrimineringsgrunden.

Syftet är att ge de lokala råden stöd och underlag för att komma igång med det lokala systematiska lika villkorsarbetet. Utgångspunkten för dagens diskussioner är diskrimineringsgrunden ”kön”.

De synpunkter som kom fram från gruppdiskussionerna var:

- Bra att det finns många frågor att välja på.
- Det behövs även tips på vilken undersökningsmetod som är lämplig för de olika frågeställningarna (t ex enkät, diskussionsfråga, case-diskussioner, etc)
- I beskrivningen, under rubriken Rekrytering och befordran, nämner man ”stöd och uppmuntran att söka interna tjänster”. Detta kan vara missvisande och förvirrande då vi är en statlig myndighet. Detta avsnitt bör omformuleras och förtydligas.
- Vad gäller *jargong*: Det kan finnas arbetsmiljöproblem som inte har en direkt koppling till någon diskrimineringsgrund, t ex som snarare har en koppling till de akademiska hierarkierna som finns. I dessa fall kan de snarare handla om kränkande särbehandling. Det är därför viktigt att ha en helhetssyn på arbetsklimatefrågan och inte ”bara” ha fokus riktat på diskrimineringsgrunderna.
- Pågår mycket jämställdhetsarbete ute på institutionerna/motsvarande, men det är ändå bra om vi kan tillhandahålla verktyg.
- Vissa frågor kan vara svåra/känsliga att diskutera eftersom medarbetarna sannolikt har väldigt olika synpunkter.
- Lägga till en punkt/förtydligande om att man ska reflektera över om den aktuella diskrimineringsgrunden kan tänkas ha någon koppling till andra diskrimineringsgrunder.

Nästa steg blir att paketera materialet, publicera det på Medarbetarwebben och kommunicera det till de lokala råden. Anna-Karin Huggare och Parasto Rosencrantz ansvarar för detta. Motsvarande diskussioner kommer även att föras på US-utskottet.

Vid nästa AM-utskottsmöte, den 10 december, kommer diskrimineringsgrunden ”funktionsnedsättning” att diskuteras.

9. Kommande möten

- 23 oktober, 2020, kl 14:30-16 – US-utskottet
- 10 december, 2020, kl 13-15 – AM-utskottet
- 15 december, 2020, kl 13-15 – US-utskottet
- 16 februari, 2021, kl 10-12 – AM-utskottet
- 24 februari, 2021, kl 10-12 – US-utskottet
- 26 maj, 2021, kl 10-12 – AM-utskottet
- 2 juni, 2021, kl 10-12 – US-utskottet
- 22 september, 2021, kl 9-12 - RALV



Vid protokollet:

Anna-Karin Huggare

Eino Örnfeldt
Ordförande

Mona Hverven
Justerare

Systematiskt lika villkorsarbete – ”kön”

Inledning och bakgrund

I juni 2020 beslutade rektor om *Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020-2022*. Ett av målen handlar om att utveckla det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet, och däri bland annat fokusera på att skapa förutsättningar för verksamheterna att systematiskt arbeta med lika villkorsfrågor på samma sätt som man arbetar med arbetsmiljöfrågor. Som ett led i att skapa dessa förutsättningar diskuterades det på RALV-mötet, den 24 september, ett förslag på metod för att stötta de lokala råden i detta arbete.

Enligt Diskrimineringslagen ska lika villkorsarbetet ske systematiskt utifrån en liknande ”snurra” som återfinns i arbetsmiljölagstiftningen. Det systematiska lika villkorsarbetet ska även resultera i *aktiva åtgärder*. För att AM-utskottet ska kunna ta fram bra stödmaterial till de lokala råden, så behöver alla ledamöter i AM-utskottet vara bekanta med de krav på systematiskt arbete som åligger arbetsgivaren. För en kort sammanfattning, vänligen läs detta informationsblad från Diskrimineringsombudsmannen: <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-faktablad-arbetsgivarens-aktiva-atgarder.pdf>

Mål för AM-utskottet den 13 oktober

Målet är att AM-utskottets diskussioner ska utmynna i ett antal diskussionsfrågor och/eller andra undersökningsmetoder samt ett antal exempel på aktiva åtgärder, som därefter kommuniceras till de lokala råden. Syftet är att ge de lokala råden stöd och underlag för att komma igång med det lokala systematiska lika villkorsarbetet. Utgångspunkten för dagens diskussioner är diskrimineringsgrunden ”kön”.

Metod och utgångspunkt

Varje AM-utskottsmöte ska ha extra fokus på en av diskrimineringsgrunderna. Vid mötet ”testas” olika diskussionsfrågor som rör den aktuella diskrimineringsgrunden.

Enligt Diskrimineringslagen ska varje diskrimineringsgrund undersökas utifrån fem områden. Ett viktigt uppdrag för AM-utskottet är därför även att diskutera och sortera vilka frågor som är lämpliga att arbeta med på *lokal nivå*, och vilka frågor som lämpar sig bättre för diskussioner på *central nivå*. De fem områden som ska undersökas, samt några exempelfrågor, är:

1. Arbetsförhållanden

Hur öppet är klimatet på arbetsplatsen, hur är jargongen och vilka är de rådande attityderna? Kommer normer eller stereotypa föreställningar om till exempel kön, ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsnedsättning till uttryck på ett sätt som kan leda till diskriminering? Är utformningen av kontorsmöbler, verktyg och tekniska hjälpmedel anpassade efter olika behov?

2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Finns det risker för diskriminering i de riktlinjer, policydokument och kriterier för lönesättning som finns på arbetsplatsen? Eller i de bestämmelser och praxis som finns för olika löneförmåner, till exempel tjänstebil, bostads- eller reseförmåner och bonussystem?

3. Rekrytering och befordran

Hur annonseras lediga tjänster och hur går urvalet till? Får alla, oavsett till exempel kön, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder stöd och uppmuntran att söka interna tjänster?

4. Utbildning och övrig kompetensutveckling

Vilka olika möjligheter finns till kompetensutveckling på din arbetsplats och får alla tillgång till dessa oavsett diskrimineringsgrund? Finns det någon skillnad i vilka som får och vilka som inte får möjlighet till kompetensutveckling? Finns det någon koppling till diskrimineringsgrunderna?

5. Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

När förläggs möten, konferenser eller andra arbetsplatsträffar? Kan alla delta? Har medarbetare med föräldraansvar möjlighet att påverka var och när de utför arbetet? Hur vanligt är det med övertid och hur påverkar det möjligheten att ta ansvar för barn och hem?

Det systematiska lika villkorsarbetet ska följa den så kallade "lika villkorssnurran":



Undersök: Vilka diskussionsfrågor eller andra undersökningsverktyg kan vara lämpliga för att undersöka de olika diskrimineringsgrunderna?

Analysera: Denna analys görs utifrån svaren på diskussionsfrågorna/undersökningen.

Åtgärda: Utifrån analysen: Vad kan vara lämpliga åtgärder att genomföra – *aktiva åtgärder*?

Följ upp och utvärdera: Uppföljning av de aktiva åtgärder man beslutat om att vidta.

Exempel att utgå ifrån – diskrimineringsgrund ”kön”

Det lokala rådet (institutions-/motsvarande nivå)

Undersök (Vilka diskussionsfrågor eller andra undersökningsverktyg kan vara lämpliga för att undersöka den aktuella diskrimineringsgrunden?)

- Är utrustning, tekniska hjälpmedel och kontorsmöbler anpassade efter personer av alla kön? Vid flytt eller renovering, gör vi rätt från början (exempelvis universellt utformade arbetsplatser, UUA)?
- Finns det en jargong på arbetsplatsen som är sexistisk? Kommer olika normer och stereotyper om kön till uttryck i samtalen på arbetsplatsen?
- Råder det en tystnadskultur kring sexuella trakasserier? Hur förebyggs den så kallade bystander-effekten för att öka chansen att den som blir vittne till sexuella trakasserier eller en sexistisk jargong protesterar?
- Hur fördelas det akademiska hushållsarbetet, dvs arbetsuppgifter som behöver göras för att arbetsplatsen ska fungera smidigt, men som inte är meriterande eller i mindre grad meriterande än till exempel att forska?
- Vilka undervisar på grundnivå, avancerad nivå och på forskarnivå? Vilka handleder doktorander och hur ser könsfördelningen ut när det gäller biträdande handledare respektive huvudhandledare?
- Vilka bilder används på till exempel arbetsplatsen hemsida? Hur ser representationen utifrån kön ut?
- Vilka tar eller får uppdrag i till exempel kommittéer, nämnder och så vidare?
- Hur fördelas eventuell utbildning och kompetensutveckling utifrån kön? Tänk på arbetsplatsens olika grupper av anställda.
- Är fördelningen av ekonomiskt stöd för att åka på till exempel konferenser jämställd?
- Vilka tider på dagen förläggs möten, konferenser och seminarier? Kan anställda med föräldraansvar påverka sina arbetstider? Hur vanligt är det med övertid och hur påverkar det den som har ansvar för barn?
- Vilka attityder kommer till uttryck på arbetsplatsen kring föräldraskap i kombination med arbete, exempelvis kring föräldraledighet eller deltidsarbete? Skiljer attityder sig åt för olika grupper av anställda, t.ex. T/A-personal, doktorander eller lärare/forskare?

Analysera (Denna analys gör de lokala råden utifrån svaren på ovanstående diskussionsfrågor/undersökningsverktyg.)

- Finns det någon koppling mellan diskrimineringsgrunden ”kön” och andra diskrimineringsgrunder?

Åtgärda (Vad finns det för exempel på aktiva åtgärder?)

- Se över och tydliggöra lokala rutiner och riktlinjer
- Skapa nya lokala riktlinjer, t ex om när man förlägger möten
- Utbilda medarbetare och chefer
- Skapa forum för att diskutera normer och attityder

Följ upp och utvärdera (Detta gör de lokala råden utifrån vilka aktiva åtgärder institutionen/motsvarande beslutat om att vidta.)

AM-utskottet (central nivå)

Undersök (Vilka diskussionsfrågor eller andra undersökningsverktyg kan vara lämpliga för att undersöka den aktuella diskrimineringsgrunden?)

- Hur ser fördelningen av osäkra anställningar ut mellan könen? Heltids- och deltidstjänster?
- Hur ser lönestrukturen ut? Vad visar lönekartläggningen gällande lika och likvärdigt arbete?
- Vilka karriärmöjligheter finns det för personer av olika kön? Tänk på arbetsplatsens olika grupper av anställda t.ex. T/A och lärare/forskare.
- Hur säkras en rekryteringsprocess fri från diskriminering utifrån kön?
- Hur lång tid tar det i genomsnitt för personer av olika kön att nå docentkompetens?
- Finns det några skillnader mellan könen kopplade till trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling?

Analysera (Denna analys görs utifrån svaren på ovanstående diskussionsfrågor/undersökningsverktyg.)

- Finns det någon koppling mellan diskrimineringsgrunden "kön" och andra diskrimineringsgrunder?

Åtgärda (Vad finns det för exempel på aktiva åtgärder?)

- Se över och tydliggöra universitetsövergripande policys och riktlinjer

Följ upp och utvärdera (Detta görs utifrån vilka aktiva åtgärder som beslutas om.)