



Rådet för arbetsmiljö, lika villkor och  
jämsällldhet, RALJ  
Statsvetenskapliga institutionen

# Statsvetenskapliga institutionens policy för arbetsmiljö, lika villkor och jämsällldhet

## 1. Lagstiftning och styrande dokument

Stockholms universitet är en decentraliserad organisation, där arbetsmiljöarbetet bedrivs lokalt vid varje enskild institution. De externt styrande dokument som reglerar universitetets arbetsmiljöarbete är:

- ♣ Arbetsmiljölagen (AML)
- ♣ Arbetsmiljöförordningen (AMF)
- ♣ AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- ♣ Andra tillämpliga föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket

I föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete fastslås att varje arbetsgivare ska ha rutiner för sitt arbetsmiljöarbete och tydliga handlingsplaner för arbetsmiljöförbättrande åtgärder så att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås för verksamheten.

## 2. Stockholms universitets interna styrdokument och rutiner

Utöver lagstiftning på området har Stockholms universitet ett antal interna styrdokument och rutiner, t.ex. den av rektor beslutade Arbetsmiljö- och likavillkorspolicyen och Mål för arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet. Dessa återfinns på [Arbetsmiljö- och lika villkorspolicy - Medarbetarwebben \(su.se\)](#), och [Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020–2022 - Medarbetarwebben \(su.se\)](#), samt i Regelboken och dess kapitel om Arbetsmiljö och hälsa, [Arbetsmiljö och hälsa - Medarbetarwebben \(su.se\)](#)

## Statsvetenskapliga institutionen



Av Arbetsmiljö- och likavillkorspolicyn (SU FV-1.1.2-3914-19) framgår bl.a. att Stockholms universitet ska erbjuda goda villkor och möjligheter för medarbetare och studenter. Arbets- och studiemiljön ska tillvarata de resurser som medarbetare och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. Alla ska bemöta varandra på ett respektfullt sätt, och på Stockholms universitet råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet vid Stockholms universitet ska ha ett förebyggande fokus, och alla medarbetare och studenter ska gemensamt ta ansvar för universitetets strävan att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön. Vi utgör varandras arbetsmiljö, och alla medarbetare och studenter ansvarar för att aktivt bidra till en god fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.

Mål för arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet 2020–2022 (SU FV-1.1.2-2494-20) anger fem övergripande mål som universitetet ska sträva mot.

- Prefekter/chefer ska ha tillräckliga kunskaper och förutsättningar för att bedriva ett aktivt och systematiskt arbetsmiljö- och lika villkorsarbete, och medarbetare ska ha kunskap om hur det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbetet bedrivs samt delta aktivt i detta arbete.
- Medarbetare på Stockholms universitet ska uppleva att de har en god organisatorisk och social arbetsmiljö. Alla ska ta ett gemensamt ansvar för att ständigt förbättra arbetsmiljön och alla bidrar aktivt i detta arbete.
- På Stockholms universitet ska alla bemöta varandra på ett respektfullt sätt. Det råder nolltolerans mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.
- Stockholms universitet ska vara en säker och trygg plats för både medarbetare och studenter.
- Psykisk ohälsa bland studenter ska förebyggas.

Det finns även styrdokument och rutiner för arbetet mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, se [Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling - Medarbetarwebben \(su.se\)](#) samt i Regelboken och dess kapitel om likabehandling, jämlikhet, jämställdhet och breddad rekrytering, [Likabehandling, jämlikhet, jämställdhet och breddad rekrytering - Medarbetarwebben \(su.se\)](#)

### 3. Arbetsmiljöansvar

Av Myndighetsförordningen (2007:515) följer att rektor är ytterst ansvarig för arbetsmiljön vid Stockholms universitet. Rektor har delegerat ansvaret för arbetsmiljöfrågorna för medarbetare och studenter till prefekterna. Detta innebär att prefekten är ansvarig för att på institutionen driva det lokala arbetsmiljöarbetet i samverkan med arbetsmiljö- och miljögrupp, skyddsombud/arbetsmiljöombud och studerandeskyddsombud utifrån de arbetsmiljöuppgifter som har fördelats. Detta för att skapa en arbetsmiljö som uppfyller de intentioner rektor har angett i Stockholms universitets arbetsmiljö- och likavillkorspolicy, samt att ett systematiskt



arbetsmiljöarbete bedrivs i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning. Detta inkluderar arbetet med lokala handlingsplaner.

Arbetsmiljöfrågor ska utgöra en naturlig del i verksamheten och behandlas vid institutionens beslutande och informerande möten. För att arbetsmiljöarbetet ska fungera behöver uppgifter inom arbetsmiljöområdet fördelas till den eller de personer som i praktiken har möjlighet att överblicka verksamheten organisatoriskt och ekonomiskt. Anställda/studenter deltar och medverkar i arbetsmiljöarbetet genom att upplysa om risker, tillbud, sjukdom och olycksfall, föreslå åtgärder och lämna synpunkter, samt att verka för en god psykosocial arbetsmiljö. De har också ett ansvar att följa de arbetsmiljöregler som gäller för universitetet. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (AML kap. 3 1a§)

#### **4. Statsvetenskapliga institutionens organisering av arbetsmiljö-, lika villkors- och jämställdhetsarbetet**

Förutom det lagstadgade och universitetsgemensamma regelverket för arbetsmiljöansvar vilar Statsvetenskapliga institutionens organisering av det löpande arbetsmiljö-, lika villkors- och jämställdhetsarbetet på institutionens 1) policy för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet, 2) handlingsplan för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet, och 3) råd för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet.

##### **4.1 Statsvetenskapliga institutionens policy för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet**

Statsvetenskapliga institutionens *Policy för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet* tar utgångspunkt i Stockholms universitets Arbetsmiljö- och likavillkorspolicy och Mål för jämställdhet. 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. Jämställdhet avser lika rättigheter och möjligheter avseende kön. Statsvetenskapliga institutionens policy redogör för lagstiftning, universitetsövergripande styrdokument, arbetsmiljöansvaret, institutionens egna organisation för arbetet, samt övergripande mål för arbetsmiljö-, lika villkors- och jämställdhetsarbetet.

## 4.2 Statsvetenskapliga institutionens handlingsplan för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet

Förutom policyn för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet har Statsvetenskapliga institutionen tagit fram en *Handlingsplan för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet* vars syfte är att beskriva i detalj vilka aktiviteter som institutionen avser att vidta under de närmaste tre åren, vem som ansvarar för att aktiviteterna genomförs, och när aktiviteterna ska genomföras. De preciserade mål som aktiviteterna syftar till att uppnå anges också.

Handlingsplanen bygger på Statsvetenskapliga institutionens policy, men tar särskilt fasta på de utvecklingsområden inom arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet som har identifierats i medarbetarundersökningar, dialoger och underlag från Statsvetenskapliga ämnesrådet (SVÄR).

Rådet för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet har till uppgift att föreslå planens innehåll, och att bevaka och följa upp genomförandet av planens aktiviteter.

## 4.3 Rådet för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet, RALJ

För att i enlighet med av rektor beslutad arbetsmiljö- och likavillkorspolicy skapa en attraktiv och hälsobefrämjande arbetsplats, skapa förutsättningar för ett gott arbetsresultat samt skapa möjligheter för medarbetare och studenter till större delaktighet och påverkan i arbetet har Statsvetenskapliga institutionen beslutat att den ska ha en arbetsgrupp som arbetar aktivt med arbetsmiljö-, lika villkors- och jämställdhetsfrågor, Rådet för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet, RALJ. RALJ ska i så stor utsträckning som möjligt representeras av de olika personalkategorierna vid institutionen samt av studenter.

RALJ:s uppgifter är att:

- *Bevaka och följa upp* institutionens löpande arbete med arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet.
- *Föreslå* kompletterande aktiviteter inom ramen för gällande handlingsplan och nya aktiviteter vid behov.
- *Presentera* en rapport för institutionsstyrelsen mot slutet av varje verksamhetsår där institutionens arbete inom ovannämnda områden har granskats. Syftet är att årligen redogöra för hur arbetet med handlingsplanens aktiviteter fortskrider.
- *Föreslå* institutionsstyrelsen en ny handlingsplan när den föregående planen löper ut.

## 5. Statsvetenskapliga institutionens övergripande mål för arbetsmiljö, lika villkor och jämställdhet

Sex övergripande mål vägleder Statsvetenskapliga institutionens långsiktiga arbetsmiljö-, lika villkors- och jämställdhetsarbete. Målen är allmänt hållna och har inga slutdatum, och ska därför främst ses som vägledande för arbetets inriktning.

**Mål 1:** Statsvetenskapliga institutionen ska erbjuda goda villkor och möjligheter för medarbetare och studenter. Institutionen ska tillhandahålla en god undervisningsmiljö och ett utbildningsutbud med hög kvalitet, vilket förutsätter att lärare har goda förutsättningar att planera och genomföra undervisning. Den interna forskningsmiljön ska vara stark och kännetecknas av en livaktig seminariekultur och ett aktivt deltagande i institutionens forskarseminarier och övrig kollegial forskningsverksamhet.

**Mål 2:** Arbets- och studiemiljön ska tillvarata de resurser som medarbetare och studenter med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför institutionen. Institutionen ska eftersträva mångfald bland studenter och anställda, samt en jämn könsfördelning inom alla tjänstekategorier, på ledande positioner och i interna kommittéer och beredningsgrupper. Detta förutsätter ett aktivt arbete både för breddad rekrytering och för att motverka studieavhopp. Institutionen ska skapa arbetsförhållanden som underlättar för alla personer, oavsett könstillhörighet – såväl anställda som studerande på olika nivåer – att kombinera arbete och familjeliv.

**Mål 3:** Arbetsplatsen ska vara hälsofrämjande där medarbetaren mår bra, har förutsättningar att prestera väl över tid och känner arbetsglädje. Institutionens medarbetare ska ha balans mellan arbete och fritid, kunna kombinera arbetet med privatlivet på ett bra sätt och ha goda möjligheter till återhämtning. Arbetsmiljön ska vara inkluderande, hållbar och kännetecknas av öppen dialog, samverkan och en ”vi-anda”.

**Mål 4:** Alla ska bemöta varandra på ett respektfullt och professionellt sätt. Nolltolerans råder mot diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska förekomma. Institutionens undervisning ska karaktäriseras av öppenhet och respekt där alla lika möjligheter att delta i undervisningens alla moment och delar bejakas.

**Mål 5:** Arbetsmiljö-, lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid institutionen ska ha ett förebyggande fokus, och alla medarbetare och studenter ska gemensamt ta ansvar för att ständigt förbättra arbets- och studiemiljön.

**Mål 6:** Arbetsmiljö-, lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid Statsvetenskapliga institutionen ska dokumenteras och följas upp kontinuerligt.