

Plan för arbete med jämlikhet och jämställdhet samt arbetsmiljö, ERG, 2016-2017

Planen utarbetad av Prefekt i samverkan med institutionens jämställdhets- och jämlikhetsansvarige, skyddsombuden samt ERG:s ledningsgrupp. Medarbetare har haft möjlighet att ta del av och ge synpunkter på planen innan den fastställdes av institutionsstyrelsen för ERG 2016-06-07.

Utgångspunkter för arbetet med jämlikhet och jämställdhet

Stockholms universitet ska vara ett jämlikt och jämställt universitet, vilket innebär att också ERG ska vara en jämlik och jämställd institution. Universitetet har enligt diskrimineringslag (2008:567) att fastställa två olika planer som berör frågor om likabehandling och jämställdhet. Som arbetsgivare ska universitetet vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan och arbeta förebyggande inom vissa områden med fokus på diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Vi ska också som arbetsgivare förebygga och vid kännedom utreda diskriminering, trakasserier som har samband med någon diskrimineringsgrund och sexuella trakasserier. Denna plan innehåller ERG:s arbete med dessa frågor. Den utgår från SU:s jämlikhets- och jämställdhetsplan 2015-2017 http://www.su.se/polopoly_fs/1.240708.1434965782!/menu/standard/file/Jamlikhets_o_%20jams_talldhetsplan_2015_2017.pdf samt SU:s plan för lika rättigheter och möjligheter 2015 http://www.su.se/polopoly_fs/1.240492.1434633038!/menu/standard/file/SUPLRM%202015%20ofastst%C3%A4lld.pdf.

Arbete med lika villkor och möjligheter bidrar till och skapar förutsättningar för ERG 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 eller trakasserier är oacceptabla och ska inte förekomma.

Utgångspunkter för arbetsmiljöarbetet

Gällande lagstiftning <http://av.se/lagochratt/aml/>

De *externt* styrande dokument som reglerar universitetets arbetsmiljöarbete är:

- arbetsmiljölagen (AML),
- arbetsmiljöförordningen (AMF),
- AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete
- AFS 2015:4 om organisatorisk och social arbetsmiljö samt
- andra tillämpliga föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket som berör resp. institution/avdelning samt lagar om jämställdhet och likabehandling.

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

Utöver lagstiftning på området har universitetet också ett stort antal *internt* styrande dokument, t.ex. policyer, anvisningar och rutinbeskrivningar för arbetsmiljöarbetet. Dessa återfinns på universitetets medarbetarwebb under *Personal/Arbetsmiljö & hälsa* samt i Regelbok 4. Alla övergripande handlingsplaner för universitetet finns också samlade på medarbetarwebben under *Från ledningen/Planering & uppföljning*.

Stockholms universitets arbetsmiljöplan:

<http://www.su.se/medarbetare/personal/arbetsmilj%C3%B6-h%C3%A4lsa/arbetsmilj%C3%B6-riktlinjer-m-m/handlingsplan-och-riktlinjer-f%C3%B6r-arbetsmilj%C3%B6arbetet-vid-stockholms-universitet-2014-2015-1.159256>

Arbete med och för en god arbetsmiljö bidrar till och skapar förutsättningar för ERG 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 jämlikhet, jämställdhet och arbetsmiljö

Arbetet med jämlikhet, jämställdhet och arbetsmiljö skall 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 jämlikhet, jämställdhet och arbetsmiljö diskuteras och behandlas löpande för att bli en naturlig del av verksamheten. 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 likabehandling samt skyddsombud.

För att skapa en inkluderande, tillgänglig, kreativ och stimulerande arbetsmiljö arbetar ledningen med att skapa och upprätthålla tydliga rutiner. Eftersom 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 skickar prefekt varje vecka ett mail där viktig information meddelas som sedan samlas upp i en för alla gemensam mapp i X-mappen. På de gemensamma anslagstavlorna på E6 och E7 anslås särskild viktig information.

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.

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

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. Utöver de av universitetet fastslagna rättigheterna till friskvårdsbidrag och friskvårdstimme erbjuder institutionen fruktorg två gånger i veckan.

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 jämlikhet och jämställdhet samt arbetsmiljö

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

Metoder/rutiner	Hur ofta?	Vem ansvarar?	Deltagare	Innehåll
Möte kring jämlikhet, jämställdhet och arbetsmiljö samt miljö	2 gång/år	Prefekt	Prefekt, jämställdhetsansvarig, skyddsombud, representanter från doktorandråd och studentråd samt miljörepresentant	Jämlikhet och jämställdhet Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö 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 jämställdhetsansvarig samt skyddsombuden finns som stående punkt)	2 gånger/år	Prefekt Jämställdhets- ansvarig, skyddsombud, miljörepresentant	Alla anställda	Gemensamma frågor ERG Rapporter om pågående arbete

Intern skydds rond	1 gång/år	Prefekt	Prefekt, skyddsombud	Fysisk arbetsmiljö
Upprätta/revidera planen för jämlikhet, jämställdhet och arbetsmiljö	Vartannat år	Prefekt, jämställdhetsansvarig, skyddsombud	Prefekt, jämställdhetsansvarig, skyddsombud, ledningsgrupp, tas av IS	Jämlikhet och jämställdhet Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö
Skydds rond	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	Jämlikhet och jämställdhet Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö
Återkommande punkt vid lönerevision, rekrytering, bemanning och tilldelning av olika uppdrag		Prefekt, Ämnesansvariga /administrativ chef	ERG:s ledningsgrupp och studierektorer	Jämlikhet och jämställdhet
Avrapportering med diskussion och beslut på IS	2 gång/år	Prefekt	Institutionsstyrelsen	Jämlikhet och jämställdhet Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö

Nulägesanalys och åtgärdsförslag:

Arbetet med frågorna 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
Säker arbetsmiljö	Intern skydds rond Prefekt samt skyddsombud gå runt i lokalerna och se vad som behöver åtgärdas	Prefekt Skyddsombud	VT 16	Möte efter skydds rond. Vad ska åtgärdas? Upprätta handlingsplan. Rapport sista IS VT 2016.
Öka medvetenheten och kunskapen om kommunikationens betydelse för jämställdhet, jämlikhet och arbetsmiljö	ERG-dag med tema Kommunikation	Prefekt, ledningsgrupp, informatör	VT 16	Löpande fråga som bevakas av informatör och ledningsgrupp. Rapport sista IS VT 2016

Skapa nya rutiner och former där frågorna kan arbetas ihop på ett bra vis.	Formera grupp kring jämlikhet, jämställdhet och arbetsmiljö samt miljö (ERG:s råd för arbetsmiljö och lika villkor)	Prefekt, jämställdhetsansvarig, skyddsombud, studerandombud	Första mötet hålls i slutet av VT 2016	Rapport sista IS VT 2016
Säkerställa att den kurslitteratur som används på ERG inte är baserat på ett diskriminerande urval.	Genomgång av ERG:s kurslitteratur med fokus på författare i ett jämställdhetsperspektiv	Prefekt och jämställdhetsjämlikhetsansvarig	VT 2016	Första steg i en kartläggning och analys av läget på ERG som fortsätter kommande terminer. Rapport sista IS VT 2016
Ge medarbetare goda och välfungerande arbetsplatser, som minskar risken för ohälsa.	Erbjuda anställda höj- och sänkbara skrivbord. Efter flytten erbjuda intresserade anställda en översyn över deras arbetsplatser; ergonomirond och info.	Skyddsombud i samband med företagshälsan. Prefekt och ledningsgrupp	VT 2016	Rapport sista IS VT 2016
Säkra att ERG har ett fungerande arbete med jämlikhet och jämställdhet samt arbetsmiljö.	Välja nya skyddsombud och utrymningsledare samt jämställdhetsansvarig	Prefekt	VT 2016	Rapport sista IS VT 2016
Motverka stress och bidra till god arbetsmiljö för doktorander.	Kartlägga och analysera doktoranders sjukfrånvaro	Prefekt, forskarutbildningsansvariga	HT 2016	Rapport sista IS 2016
Motverka stress och bidra till god arbetsmiljö.	Ta fram en verksamhetscykel och rutiner vid ERG som motverkar stress. Bjuda in företagshälsovården som får informera om utbud	Prefekt, skyddsombud	HT 2016	Rapport sista IS 2016
Säkerställa att alla medarbetare har kunskap om hur ERG arbetar med jämlikhet och jämställdhet samt arbetsmiljö och	Presentera det nya arbetssättet vid gemensamt APT	Jämställdhetsansvarig, Skyddsombud samt miljörepresentant Prefekt	HT 2016	Rapport sista IS 2016

miljö				
Involvera studenterna i arbetet med jämlikhet och jämställdhet samt arbetsmiljö och miljö	Ta kontakt med ämnesråd och bjuda in Gemensamt mingel efter studentupptakt	Studierektorer, Studievägledare Prefekt	HT 2016	Rapport sista IS 2016
Få en tydlig bild av ERG:s organisation, kursutbud och studentpopulation i ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv	Genomföra en genomlysning och analys av ERG:s organisation, kursutbud och studentpopulation i ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv	Prefekt, jämställdhetsansvarig	VT 2017	Rapport samt åtgärdsplan Rapport sista IS 2017
Säkerställa att ärenden som rör trakasserier och diskriminering hanteras korrekt och skyndsamt.	Se över information kring ärendegången kring trakasserier	Prefekt	VT 2017	Rapport sista IS 2017
Synliggöra att ERG:s ämnen/kurser är öppna för alla	Låta nydisputerade av olika slag möta studenterna Se över informationsutbudet	Studierektorer, Studievägledare, Informatör	VT 2017	Rapport sista IS 2017
Säkerställa att de risker som identifierades vid riskbedömning ht 2015 är omhändertagna och åtgärdade.	Uppföljning av riskbedömning gjord ht 2015	Prefekt, skyddsombud	VT 2017	Ev.åtgärdsprogram Rapport sista IS 2017
Säkerställa att ERG har en god arbetsmiljö.	Uppföljning av arbetsmiljöenkät från 2013	Prefekt, skyddsombud	HT 2017	Ev. åtgärdsprogram Rapport sista IS 2017