



## Beskrivning av RALV

Stockholms universitets systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbete

## Bakgrund

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.

Översynen syftade inte 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. Förslaget på ny RALV-organisation presenterades för ledningen under våren 2018 och i juni 2018 fattade rektor beslut om att förändra Rådet för arbetsmiljö och lika villkor enligt detta förslag (Dnr SU FV-1.2.1-2172-18).

Nedan ges en kort beskrivning av Stockholms universitets nuvarande RALV-organisation.

**Observera** att inga förändringar har gjorts angående de lokala råden/grupperna: Rektorsbeslutet från 2015, om att samtliga institutioner/motsvarande ska inrätta *lokala råd/grupper för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor* fortfarande gäller.

## Personalavdelningen

## 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 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 arbetstagersidan (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 som skyddskommitté

Rådet för arbetsmiljö och lika villkor – RALV – är 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.

För att säkerställa att Stockholms universitet 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, fanns det ett behov av att renodla vilka frågor som hanteras i RALV. I praktiken innebar detta att frågor rörande breddad rekrytering, jämställdhetsintegrering och miljöfrågor lyftes bort från RALV och hanteras numera i andra organ.

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 lika villkorsfrågor.

## Organisation och arbetssätt

RALV är ett forum för samverkan mellan arbetsgivare och medarbetar-/studentrepresentanter. RALV samverkar och diskuterar universitetsövergripande frågor, strategier och policys samt är ett rådgivande organ till ledningen. Det operativa arbetet kring arbetsmiljö- och lika villkorsfrågorna 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 lyftes 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 har RALV två utskott: Arbetsgivar-/medarbetarutskottet (AM-utskottet) och Utbildningsanordnar-/studentutskottet (US-utskottet). Hela RALV sammanträder en gång per år (i september), 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.

## Ledamöter 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. 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 sammanträder RALV 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 arbetssätt*. På [www.su.se/ralv](http://www.su.se/ralv) återfinns en komplett lista på de ledamöter som ingår i RALV, samt vilka av ledamöterna som deltar på respektive utskottsmöte.

## 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 gavs samtliga ledamöter, i september 2018, en inledande gemensam utbildning för att säkerställa denna samsyn. Vid detta utbildningstillfälle diskuterades 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.