

Diskussionsärende  
4.1. Eventuella motioner till SFSFUM 2022

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 4.1. Eventuella motioner till SFSFUM 2022

### Bakgrund

Vid SFS medlemsmöte i Uppsala den 7–8 februari diskuterade kårerna SFS styrelses utkast på sammanfattningar av propositioner till SFSFUM. Utifrån kårernas inspel kommer styrelsen att ta fram färdiga propositioner som ska vara kårerna tillhanda den 11 mars. Det är i första hand genom att motionera om textändringar i dessa propositioner som SUS har möjlighet att påverka SFS. Det går även att skicka in övriga motioner samt interpellationer.

Till detta kårstyrelsesammanträde bifogas SFS styrelses utkast på sammanfattningar av propositionerna. Med detta som underlag öppnar presidiet upp för diskussion om möjliga motioner till SFSFUM. Till sammanträdet den 22 mars, då vi även fått tillgång till de färdiga propositionerna, kommer presidiet att återkomma med konkreta förslag på eventuella motioner. Motions- och interpellationsstopp är den 31 mars.

Diskussionsärende  
4.2. Prioriteringar inför Verksamhetsåret 22/23

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 4.2. Prioriteringar inför Verksamhetsåret 22/23

### Bakgrund

Vi är inne på den andra halvan av det andra året av SUS treåriga verksamhetsplan. Styrelsen kommer senare under våren att diskutera konkreta förslag till rambudget och eventuella revideringar i verksamhetsplan och organisationsplan för verksamhetsåret 2022/2023. På detta kårstyrelsemöte önskar vi att styrelsen på ett mer översiktligt plan diskuterar prioriteringar inför 22/23.

Ledningsgruppen och presidiet hade den 11 februari en ”halvtidworkshop” om nuläget och behov framöver för SUS.

Presidiet tänker att upplägget för kårstyrelsens diskussion är att SUS verksamhetschef Camilla Sjölund Lundevall först håller en presentation om nuläget och medskick från mötet den 11 februari. Sedan kommer styrelsen få möjlighet att komma med inspel om verksamhetsåret 22/23.

Diskussionsärende  
4.3. Stockholms studentvän 2022

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 4.3. Stockholms studentvän 2022

### Bakgrund

Varje år utser SSCO Stockholms studentvän. Utmärkelsen kan tilldelas organisationer, företag, myndigheter, kommuner eller delar av dessa samt till enskilda eller grupper av personer. Stockholms studentvän är SSCO:s utmärkelse för värdefulla insatser för Stockholms studenter och studentkårer samt för främjandet av Stockholm som studentstad. Utmärkelsen har delats ut årligen sedan 2002.

Föregående år nominerade SUS Anna-Karin Björling som är utredare på Rektors kansli för det engagerade arbetet med studentinflytande som ledde fram till Reglerna för studentinflytande. Hon tilldelades sedermera också utmärkelsen av SSCO för 2021.

SUS har nomineringsrätt och presidiet öppnar upp för diskussion och förslag på nomineringar. Vi har rätt att nominera flera kandidater.

Diskussionsärende  
4.4. Översyn av policydokument

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 4.4. Översyn av policydokument

### Bakgrund

En av kårstyrelsens uppgifter är att fastställa och revidera diverse olika styrdokument. Kårstyrelsen har tidigare under verksamhetsåret bland annat reviderat sin arbetsordning. Som tidigare aviserat kommer vi under våren genomföra ett antal revideringar av policydokument. Vi kommer även revidera bolagens ägardirektiv.

För detta kårstyrelsemöte föreslås revideringar i *arbetsmiljöpolicy*, *personuppgiftspolicy* för anställda och *lönepolicy*. Vi föreslår även att styrelsen beslutar om *Rutin för hantering av kränkande särbehandling*.

De berörda dokumenten går igenom var för sig i respektive bilaga.

Diskussionsärende  
4.4.1 Arbetsmiljöpolicy

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

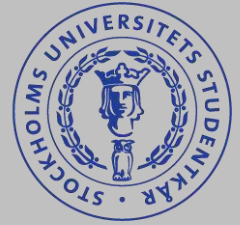
Avsändare  
Presidiet

## 4.4.1 Arbetsmiljöpolicy

### Bakgrund

Bifogat finner kårstyrelsen SUS arbetsmiljöpolicy med föreslagna revideringar.

Den större ändring som föreslås är ett tillägg om kränkande särbehandling i texten vilket kopplar till den rutin för hantering av kränkande särbehandling (se ärende 4.4.3) som presidiet föreslår styrelsen att diskutera. I övrigt rör sig ändringarna om förtydliganden om verksamhetschefens uppgift gällande arbetsmiljön.



---

# Arbetsmiljöpolicy

---

Antagen av kårstyrelsen ~~2020-01-12~~ 2021-03-22

## Arbetsmiljöpolicy

Arbetsmiljön i vår verksamhet ska vara sådan att de som arbetar hos oss inte drabbas av ohälsa eller kommer till skada på grund av arbetet och att de trivs och kan utvecklas både yrkesmässigt och som individer. Arbetsmiljöarbetet ska genomsyra alla beslut som fattas och alla aktiviteter som genomförs.

På SUS visar vi respekt och förståelse för våra olika personligheter, behov och arbetssätt och ser olikheterna som en tillgång i arbetet. Vi accepterar inte kränkande särbehandling. Vår arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt.

SUS styrelse är ytterst ansvarig för SUS verksamhet och därigenom även arbetsmiljön. Av fastslagen delegationsordning är verksamhetschefen ansvarig för att se till att SUS arbetsmiljöarbete planeras, verkställs och följs upp. Inom organisationen finns lokalt skyddsombud som utses av och representerar de anställda i arbetsmiljöfrågor. Lokal samverkan sker i enlighet med framtagen rutinbeskrivning för samverkansavtal.

Gällande lagstiftning inom arbetsmiljöområdet är en nedersta gräns för vårt arbetsmiljöarbete och vi strävar efter att hela tiden förbättra vår arbetsmiljö såväl organisatoriskt och socialt som fysiskt.

På vår arbetsplats innebär det:

- att arbetsmiljöarbetet är en naturlig del i allt vi gör,
- att arbetsmiljöarbetet görs i samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud,
- att chefer och arbetsledare har/får rätt kunskaper, kompetens, resurser och befogenheter för att kunna verka för en bra och säker arbetsmiljö,
- att alla anställda får den introduktion och utbildning de behöver för att kunna arbeta säkert och hälsosamt,
- att vi regelbundet, och vid förändringar, undersöker och riskbedömer såväl vår fysiska som vår organisatoriska och sociala arbetsmiljö för att kunna vidta de åtgärder som behövs för att skapa en säker och trygg arbetsplats,
- att alla tillbud och olyckor som inträffar rapporteras och utreds så att vi kan vidta åtgärder,
- att vi årligen följer upp vårt systematiska arbetsmiljöarbete,
- att vi har ett tydligt och synligt ledarskap med respekt och omsorg om varje medarbetare,
- att vi genomför kollektiva skyddsåtgärder som passar alla i första hand men att vi också anpassar av krav och förutsättningar efter var och ens förmåga,
- att vi kontinuerligt strävar efter att var och en får kompetensutveckling som syftar till yrkesmässig utveckling och främjar en hälsosam arbetsmiljö.

Diskussionsärende  
4.4.2 Personuppgiftspolicy för anställda

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 4.4.2 Personuppgiftspolicy för anställda

### Bakgrund

Bifogat finner kårstyrelsen SUS personuppgiftspolicy för anställda med föreslagen revidering.

Den förändring som föreslås är att en medarbetare som inte längre är anställd hos SUS tas bort som dataskyddsbud och att en mejladress för frågor till dataskyddsbudet, som verksamhetschef har tillgång till, läggs till.



SUS Personuppgiftspolicy för anställda

Antagen

~~2018-01-15~~ 2022-03-22Handläggare  
Verksamhetschef Camilla Sjölund Lundevall

## SUS Personuppgiftspolicy för anställda - behandling av anställdas personuppgifter

### Bakgrund och syfte

Arbetsgivaren är personuppgiftsansvarig för behandlingen av sina anställdas personuppgifter. Det är av största vikt att all sådan behandling utförs på ett lagligt och korrekt sätt som minimerar risken för intrång i de anställdas personliga integritet. I ansvaret ligger att uppgifterna

- samlas in för särskilda, uttryckliga och berättigade ändamål
- är adekvata, relevanta och inte för omfattande
- korrekta och uppdaterade
- inte förvaras längre än nödvändigt
- behandlas på ett säkert sätt.

Anställd har rätt till att få viss information om behandlingen, vilken genom denna personuppgiftspolicy tillhandahålls.

### Uppgifter som behandlas

För att kunna fullgöra sina skyldigheter och bevaka sina rättigheter enligt anställningsavtal, tillhörande tillämpliga kollektivavtal och författningar, kommer Arbetsgivaren att behandla den anställdes personuppgifter i form av

- namn, personnummer, kontaktuppgifter, foto
- anställningstid, anställningsform, facklig tillhörighet
- löne- och skatteuppgifter, bankkonto
- arbetstid, frånvaro/frånvaroorsaker, hälsa
- betyg, erfarenheter, utveckling, beteenden och prestationer
- övriga sådana personuppgifter som är nödvändiga och relevanta för att Arbetsgivaren ska kunna administrera anställningsförhållandet.

Behandling av personuppgifter som är att anse som känsliga – exempelvis uppgifter om hälsotillstånd i samband med sjuklöneadministration och rehabilitering – görs restriktivt och med iakttagande av sekretess.

Uppgifterna kommer från den anställda själv, myndigheter eller har genererats under anställningen av Arbetsgivaren eller dennes samarbetspartners.

### Mottagare av uppgifterna

#### a) Interna mottagare

Stockholm University Student Union

De som tar del av uppgifterna är de interna befattningshavare som handlägger frågor rörande personal, ekonomi, IT och övrig för anställningsförhållandet nödvändig administration, dels chefer och styrelseledamöter.

*b) Externa mottagare inom det arbetsrättsliga området*

Den anställdes personuppgifter enligt ovan kan komma att behöva utlämnas till Arbetsgivaralliansen (inklusive dess servicebolag) som Arbetsgivaren är medlem i och vars kollektivavtal (om löner, allmänna anställningsvillkor, omställning, försäkringar, pensioner och förhandlingsordningar) tillämpas på anställningsförhållandet.

De personuppgifter som avses är i första hand

- kontaktuppgifter till vissa befattningshavare för att administrera medlemskapet i form av främst avgifter, rådgivning, utskick och åtkomst till Arbetsgivaralliansens webbplats.
- uppgifter som rör individers anställningsförhållanden för det fall arbetsrättsliga ärenden, förhandlingar och rättsliga tvister så kräver.
- kontaktuppgifter och fotografi till SUS externa webbplats

Uppgifterna kan även komma att lämnas ut till Arbetsgivaralliansens samarbetspartners som administrerar tecknade försäkringsavtal (försäkringsbolag och valcentraler), bevakar anställdas rättigheter (fackliga motparter), upprättar lönestatistik (inklusive SCB), genomför medlemsundersökningar, verkställer medlemsutskick och genomför liknande åtgärder.

*c) Externa mottagare i övrigt*

Personuppgifterna kan komma att behandlas hos externa parter som har i uppdrag att utföra specifika sysslor (inklusive att tillhandahålla datasystem) rörande exempelvis tidrapportering, schemaläggning, friskvårdsbidrag, hemsida, e-post, telefon, växel, företagshälsovård, medarbetarundersökningar, betal-/kreditkort och motsvarande. Arbetsgivaren kommer att tillse att dessa externa parter hanterar personuppgifterna på ett adekvat sätt. Då den externa parten inte själv är personuppgiftsansvarig utan endast hanterar personuppgifterna för Arbetsgivarens räkning, kommer Arbetsgivaren tillse att personuppgiftsbiträdesavtal upprättas.

I vissa fall är Arbetsgivaren skyldig enligt författning att tillhandahålla myndigheter anställdas personuppgifter (till exempel löne- och skatteuppgifter åt Skatteverket).

*d) Utlämnade till tredje land*

Såvida det inte särskilt har angetts i bilaga till denna policy kommer inte överföring av personuppgifter att ske till tredjeland (land utanför EU/EES) eller internationell organisation.

## Den lagliga grunden för behandlingen

Personuppgiftsbehandlingen är laglig därför att Arbetsgivaren

- ska kunna fullgöra anställningsavtalet och de på anställningsförhållandet tillämpliga kollektivavtalen (såsom att betala lön och pension)
- fullgöra rättsliga skyldigheter enligt författning (såsom arbetsrättsliga och skatterättsliga lagar)
- intresseavvägning (såsom allergier/kostönskemål, kontaktuppgifter till anhöriga och kontaktuppgifter på hemsidan).

## Lagringstiden

Anställds personuppgifter kommer att behandlas så länge som det är nödvändigt för Arbetsgivaren att fullgöra sina förpliktelser enligt anställningsavtalet och kollektivavtalen (exempelvis att betala lön), att försvara sig mot arbetsrättsliga anspråk (exempelvis enligt lagen om anställningsskydd) och uppfylla skyldigheter enligt lag (exempelvis bokföringslagen). Arbetsgivaren har att löpande gallra ut sådana personuppgifter som ej länge behövs, till exempel för att anställningen har upphört eller för att presumtiva arbetsrättsliga krav har preskriberats.

## Anställds rätt till information

Anställd har rätt till insyn i hur personuppgifterna behandlas. Den anställde kan begära att få tillgång till viss information om behandlingen samt har rätt till att få felaktiga personuppgifter ändrade, överflödiga behandling begränsad, ogrundad behandling raderad och att få personuppgifter flyttade från Arbetsgivarens datasystem till en annan aktör (så kallad dataportabilitet).

## Kontakt med Arbetsgivaren med anledning av frågor och informationskrav

Anställd bör kontakta Arbetsgivaren i första hand vid frågor eller informationskrav. Sådan kontakt kan alltid tas med närmast överordnade chef alternativt med nedan angiven befattningshavare/funktion.

Arbetsgivarens namn, organisationsnummer och kontaktuppgifter i GDPR-frågor:  
Stockholms universitets studentkår, org.nr. 802003-6425

~~Arbetsgivarens dataskyddsombuds namn och kontaktuppgifter:~~

Johan Jaudat, [johan.jaudat@sus.su.se](mailto:johan.jaudat@sus.su.se), 08-674 62 58

E-post: [dataskyddsombud@sus.su.se](mailto:dataskyddsombud@sus.su.se)

Skulle anställd uppleva att Arbetsgivaren inte behandlar personuppgifterna korrekt har denne rätt att vända sig till Datainspektionen.

Diskussionsärende  
4.4.3 Rutin för hantering av kränkande särbehandling

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet/VC

## 4.4.3 Rutin för hantering av kränkande särbehandling

### Bakgrund

Översyn av SUS styrdokument har fått förnyad aktualitet mot bakgrund av den organisationsförändring som fullmäktige och styrelsen formellt beslutade om vårterminen 2020. Kontinuerligt arbete har därefter skett för att löpande justera, komplettera och konsekvensändra befintliga policys samt identifiera behov av nya.

Inom ramen för arbetsgivaransvaret och det omfattande ansvar för systematiskt arbetsmiljöarbete som lagstiftningen föreskriver har det aktualiserats behov av att tydliggöra SUS rutiner för hantering av kränkande särbehandling. Härvid har konstaterats att SUS saknar en erforderlig rutin som direkt adresserar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och att ett nytt styrdokument med detta innehåll därför måste tas fram. En rutin av angivet slag är ett krav på SUS som arbetsgivare och detta oberoende av hur SUS som medlemsorganisationen förhåller sig till kränkningar med mera enligt stadgan. Det samlade policydokument som hittills reglerat frågor om kränkningar ”Rutin för hantering av ärenden som rör sexuella trakasserier, kränkning eller övergrepp inom SUS” (fastställda av styrelse 2018-05-15, justerad 2019-05-04) är alltså inte tillfyllest för att SUS ska uppfylla ställda krav enligt arbetsmiljölagstiftningen.

Föreslagen rutin för hantering av ärenden om kränkande särbehandling är framtagen i dialog med medarbetarna på SUS kansli, i linje med befintlig rutin för samverkan.

## Rutin för hantering av kränkande särbehandling

### Bakgrund

På SUS visar vi respekt och förståelse för våra olika personligheter, behov och arbetssätt och ser olikheterna som en tillgång i arbetet. Vår arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och alla individer ska behandlas jämlikt och med respekt. Vi accepterar ingen form av kränkande särbehandling eller trakasserier.

Alla arbetsledare är ansvariga att omedelbart agera när de blir vittnen till eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller trakasserier. Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har ansvar att säga ifrån/markera att det inte är ett önskvärt beteende - antingen vända sig direkt (muntligen eller skriftligen) till personen eller omgående informera sin arbetsledare om beteenden som upplevs som kränkande. Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har ansvar att uppträda på ett bra och respektfullt sätt mot varandra.

Alla nya medarbetare ska informeras om denna rutin vid sin introduktion.

### Avgränsning

Denna rutin reglerar hantering av ärenden om kränkande särbehandling, trakasserier, mobbning och repressalier som rör anställda inom Stockholms universitets studentkår.

### Definitioner

**Kränkande särbehandling** är ett samlingsbegrepp för handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

**Trakasserier** är ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Sexuella trakasserier** är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet, t ex oönskade förslag med sexuell anspelning eller tafsande

Det är alltid den drabbade som avgör om en handling upplevs som kränkande.

Några exempel på kränkande särbehandling:

- undanhålla information
- medvetet sabotera eller försvåra arbetet för någon
- förolämpa, frysa ut och åsidosätta
- förfölja, hota eller skapa rädsla

- när någon gör eller säger något blir det förlöjligt
- via sociala medier eller SMS skicka meddelanden eller bilder som har avsikt att kränka/förnedra
- kalla annan elaka saker inför andra
- sabotera och försvåra arbetet för någon

**Mobbing** är återkommande kränkningar mot en person eller en grupp.

### **Förbud mot repressalier**

En medarbetare får inte utsättas för repressalier på grund av att personen

- anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen
- medverkat i en utredning enligt lagen
- avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

- gör en förfrågan om eller söker arbete
- söker eller fullgör praktik
- står till förfogande för att utföra eller utför arbete som arvoderad student.

### **Hantering**

Ärenden om kränkande särbehandling behandlas alltid skyndsamt och konfidentiellt.

#### **1. Vem tar emot informationen?**

Om en medarbetare utsatts för kränkande särbehandling/trakasserier ska hen vända sig till sin arbetsledare.

En medarbetare på SUS som blir kontaktad av en annan medarbetare, som berättar om händelser som kan vara kränkande särbehandling, ska skyndsamt, samt med personens medgivande, informera sin arbetsledare. Arbetsledaren ska i sin tur omgående informera verksamhetschefen.

#### **2. Vad ska den som tar emot informationen göra?**

Den som tar emot informationen ska omgående utreda vad som hänt samt vidta erforderliga åtgärder. Det är arbetsledarens ansvar att erbjuda stöd och informera om hur SUS hanterar ärenden som rör kränkande särbehandling. I detta skede skall också övervägas om extern kompetens är nödvändig för utredningens genomförande.

#### **3. Hur och på vilket sätt kan den som är utsatt snabbt få hjälp?**

Den som känner sig utsatt har alltid rätt att söka vård, stöd eller information i frågor som rör kränkande särbehandling utan att göra en formell anmälan. Sådant stöd kan sökas hos skyddsombud eller facklig företrädare på

arbetsplatser. Via sin arbetsledare kan en medarbetare snabbt få stöd och hjälp från SUS företagshälsovård.

### **Utredning**

Syftet med utredningen är att få en tydlig bild av händelseförloppet, ge den som påtalats kränka en möjlighet att förklara sig, och göra en bedömning av vilka eventuella åtgärder som bör/kan vidtas. Om kränkningarna är pågående är det viktigt att genast påtala att SUS inte tolererar några former av kränkande särbehandling och förväntar sig att beteendet genast upphör. Beroende på frågans karaktär och hur vederbörande vill gå vidare avgör den fortsatta hanteringen men målet är alltid att få det ovälkomna beteendet att upphöra.

### **Sekretess**

Ärenden som rör uppgifter om kränkande särbehandling hanteras med största möjliga sekretess. Detta innebär bland annat att inga personuppgifter om någon inblandad ska spridas till personer som inte absolut behöver kännedom. Som medarbetare på SUS förväntas du vara mycket restriktiv när det gäller att dela information om personärenden som kommit till din kännedom.

### **Åtgärder efter utredning**

Efter utredning av händelser som kan vara kränkande särbehandlingar sammanställs en rapport. Med rapporten som underlag görs en bedömning av om kränkningar förekommit och om/vilka åtgärder som bör vidtas.

#### **Uppföljning och utvärdering**

Vid alla ärenden som rör kränkningar genomförs en grundlig uppföljning och utvärdering efter att beslut om åtgärder har fattats och genomförts. Då finns möjlighet att ytterligare stärka processen genom att gå igenom hanteringen och se över om den rutin som följts varit tillräcklig.

Innan ärendet avslutas finns också anledning att kontakta personen som påtalat kränkande särbehandling, eller dess ombud, för att undersöka om personen kan behöva mer stöd och om det i så fall är något som SUS kan hjälpa till med.

Eftersom ärenden som rör kränkningar kan vara mycket svåra att hantera kan det också vara lämpligt att undersöka om någon av de medarbetare på SUS som hanterat ärendet behöver stöd i någon form. Det kan röra sig om kompetensutveckling, samtalsstöd och/eller annat som medarbetaren behöver för att ges de bästa förutsättningarna att göra ett bra jobb och ha en god arbetsmiljö.

Diskussionsärende  
4.4.4 Lönepolicy

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 4.4.4 Lönepolicy

### Bakgrund

Bifogat finner kårstyrelsen SUS lönepolicy med föreslagna revideringar.

Förslaget innebär ett förtydligande om arbetsledare/teamledares ansvar för medarbetarsamtal. Detta är i linje med hur verksamheten fungerar i dagsläget.





---

# SUS lönepolicy

---

Antagen av kårstyrelsen 2020-09-08  
Reviderad av kårstyrelsen: **2022-03-22**

## SUS lönepolicy

### Riktlinjer för lönebildning och lönesättningsprocessen

SUS lönepolicy kännetecknas av en helhetssyn på löner och förmåner. Lönesättning och lönebildning ska stödja organisationens måluppfyllnad och utveckling samt ge möjligheter för och förutsättningar att rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare.

En fungerande lönebildning stimulerar till engagemang, utveckling och goda arbetsinsatser och medverkar till att verksamhetens mål uppnås.

Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till planerings- och utvecklingssamtal (medarbetarsamtal), omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal.

Löneöversyn ska normalt planeras så att arbetstagarens nya lön kan utbetalas så snart som möjligt efter lönerevisionsdatum.

Lönerna ska vara differentierade och individuellt satta. Arbetstagarens lön påverkas dels av arbetsuppgifternas ansvar och svårighetsgrad, dels av arbetstagarens arbetsresultat, bidrag till verksamhetsutveckling och måluppfyllelse. Löneläget ska ta hänsyn till verksamhetens ekonomiska situation samt rådande arbetsmarknadsläge. SUS tillämpar inte provisionsbaserad ersättningen.

Kriterierna för lönesättning ska vara väl kända i organisationen och utgår från löneavtalet mellan Arbetsgivaralliansens Branschkommitté Ideella och Idéburna Organisationer och Unionen, Vision, Fastighetsanställdas Förbund samt Akademikerförbunden. Till detta kommer SUS lokala lönekriterier.

Varje verksamhetsår ska **arbetsledare** och arbetstagare genomföra ett planerings – och utvecklingssamtal (medarbetarsamtal). Samtalet bör bland annat innehålla:

- arbetstagarens arbetsuppgifter, ansvar, eventuella förändringar i arbetsinnehåll samt förväntat resultat/målsättning
- arbetstagarens bidrag till måluppfyllelsen

Samtalet bör därutöver syfta till att utreda behov av kompetensutveckling och utvecklingsmöjligheter. Frågor om arbetsbelastning, samarbete, trivsel, förmågor samt därmed sammanhängande frågor bör också gås igenom.

Planerings – och utvecklingssamtalet ingår dels som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet och dels som ett led i den anställdas utvecklingsmöjligheter samt som genomgång inför den individuella lönesättningen.

Mall för samtalen finns.

## Lönesättning och lönekriterier

### Unionen

- arbetsuppgifternas innehåll, svårhetsgrad och ansvar som följer därav
- tjänstemannens prestation och förmåga att upp fylla kraven som ställs
- ekonomiskt ansvar
- kunskaper och erfarenheter
- förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta
- idérikeedom och pedagogiska färdigheter

### Akademikerförbunden

- arbetsuppgifternas innehåll, svårhetsgrad och ansvar som följer därav
- arbetsinsatser och förmåga att uppfylla uppställda mål
- individuell kompetens
- bidrag till organisationens utveckling
- förmåga att tillämpa kunskaper och erfarenheter, förmåga att leda, ta initiativ och samarbeta, idérikeedom och pedagogiska färdigheter

Vid bedömning av arbetets utförande vid lönesättningen bedöms därtill huvudsakligen:

- **måluppfyllelse** – uppfyller individuellt satta mål. Tar ansvar, prioriterar och organiserar arbetet, tar ekonomiskt ansvar inom budget, följer rutiner för rapportering och uppföljning
- **delaktighet** – förmåga till helhetssyn och förståelse för sin egen roll i förhållande till SUS uppdrag
- **samarbete** – delar med sig av kunskap och erfarenheter, stödjer och hjälper andra vid behov, bidrar till ett positivt arbetsklimat
- **självständighet** – arbetar självständigt, tar tag i och löser problem, håller sig informerad för att kunna göra ett bra arbete
- **förändringsförmåga** – är öppen för förändringar, lyhörd för andras synpunkter och arbetar konstruktivt för att förbättra

## Lönerevision

Lönerevision utgår från det löneavtal som kollektivavtalsparterna har träffat. Inför den årliga lönerevisionen gör arbetsgivaren en lönekartläggning avseende de anställda i SUS. Lönerevisionsdatum är den 1 maj årligen om inte annat avtalats. Lönerevisionen är en genomgång av medarbetarnas löner och medarbetarna ges möjlighet att diskutera förutsättningarna för lönervidering i lönesamtal med lönesättande chef. Planerings- och utvecklingssamtal utgör en viktig grund för det årliga lönesamtal. Det individuella lönesamtal avslutas med att arbetsledaren meddelar ny lön till arbetstagaren.

## Ansvar för genomförande, efterlevnad och ständiga förbättringar

Verksamhetschef och [teamledare](#)

## **Definition av begrepp**

### **Lönepolicy**

Fastställda riktlinjer för lönebildning och lönesättningsprocessen (dvs att sätta lön)

### **Lönerevision**

Genomgång av medarbetarnas löner och arbetstagarna ges möjlighet att diskutera förutsättningarna för lönerevidering i ett lönesamtal med lönesättande chef

### **Lönesamtal**

Ett samtal om förutsättningarna för lönerevision utifrån arbetstagarens arbetsuppgifter och prestation det gångna året

Diskussionsärende  
5.1 Delegation till SFSFUM 2022

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 5.1. Delegation till SFSFUM 2022

### Bakgrund

Den 6–8 maj äger Sveriges förenade studentkårers (SFS) fullmäktigesammanträde (SFSFUM) rum i Malmö. SFSFUM är SFS högsta beslutande organ som bland annat beslutar om verksamhetsplan och budget samt utser styrelse och andra förtroendevalda. Arbetet inför SFSFUM 2022 ligger i startgroparna och med anledning av detta behöver kårstyrelsen utse en delegation och delegationsledare, vars främsta ansvar är att koordinera delegationen inför SFSFUM.

Som SFS största medlemskår har SUS totalt 30 mandat och möjlighet att skicka upp till 16 ombud. I praktiken brukar cirka 4–8 ombud vara tillräckligt. Presidiet föreslog tidigare för styrelsen att i första hand tilldela delegationsplatser till de som av SUS nomineras till uppdrag hos SFS. Detta har blivit mindre relevant då de nomineringar som inkommit (se ärende 5.2.) gäller Elis Wibacke och Sofia Holmdahl, varav den senare är styrelseledamot i SFS och därmed inte kan ingå i delegationen.

Presidiet föreslår att Elis agerar delegationsledare då Elis är ansvarig för SFS-frågor i presidiet. Vidare föreslår presidiet att delegationen i övrigt består av Simon Froster Delbom och Sara Emnegard, som anmält intresse. Presidiet uppmanar fler medlemmar av kårstyrelsen att anmäla intresse för att ingå i delegationen för att garantera en bred spridning av erfarenheter. Att ingå i delegationen innebär förarbete i form av att läsa in sig på fullmäktigehandlingar, resa till Malmö den 5 maj och deltagande i åsiktstorg och plenum den 6–8 maj. SUS står för kostnader för resa och boende.

Kårstyrelsen har de senaste åren erbjudit Centrala doktorandrådet (CDR) att utse upp till två doktorandrepresentanter. Det är dock inte alltid CDR valt att utse någon.

### Beslutsförslag

Presidiet föreslår kårstyrelsen med anledning av ovanstående

*att* välja Elis Wibacke, Simon Froster Delbom, Sara Emnegard, XX... till SUS delegation till SFS fullmäktige 2022

*att* välja Elis Wibacke till delegationsledare till SFS fullmäktige 2022

*att* uppdra åt presidiet att utse upp till två doktorandrepresentanter till SUS delegation till SFS fullmäktige 2022

Diskussionsärende  
5.2. Eventuella nomineringar till SFSFUM 2022

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 5.2. Eventuella nomineringar till SFSFUM 2022

### Bakgrund

Vid SFS fullmäktigesammanträde (SFSFUM) den 6–8 maj i Malmö genomförs val av förtroendevalda inför kommande verksamhetsår. SUS har, i egenskap av medlemskår i SFS, möjlighet att nominera kandidater till samtliga uppdrag: SFS presidium, ledamöter i SFS styrelse, SFS verksamhetsrevisorer, samt ledamöter i SFS valberedning.

Efter diskussion på kårstyrelsens sammanträde den 1 februari samt en utlysning av uppdragen på SUS hemsida har två medlemmar uttryckt intresse för att bli nominerade till uppdrag inom SFS av SUS: Sofia Holmdahl och Elis Wibacke. Sofia söker till styrelseledamot (omval) och Elis till verksamhetsrevisor. Presidiet ställer sig positiva till att nominera Sofia och Elis. Förslag på motiveringar bifogas tillsammans med kandidaternas CV och personliga brev.

Information om andra studentkårers nomineringar till SFS presidium kommer att delges styrelsen under mötet.

### Beslutsförslag

Presidiet föreslår kårstyrelsen med anledning av ovanstående

*att nominera Sofia Holmdahl till ledamot i SFS styrelse 2022/2023*

*att nominera Elis Wibacke till verksamhetsrevisor för SFS 2022/2023*



## Nominering till ledamot i SFS styrelse: Sofia Holmdahl

Stockholms universitets studentkår (SUS) nominerar Sofia Holmdahl till ledamot i SFS styrelse verksamhetsåret 2022/2023. Sofia har en gedigen bakgrund inom SUS som kårordförande, vice kårordförande och studiebevakare. Hon har därtill varit styrelseledamot i SFS och bedömare vid en av UKÄ:s lärosätesgranskningar.

Genom sina uppdrag har Sofia erhållit en god kunskap om påverkansarbete, studentinflytande och SFS som organisation. Som förbundsordförande för SSCO – Stockholms studentkårer uppvisar hon goda ledaregenskaper. SUS anser att Sofia med sina kloka perspektiv är en värdefull tillgång för SFS styrelse verksamhetsåret 2021/2022. Hon kommer att vara minst lika viktig för styrelsen nästa år.

## Nominering till SFS verksamhetsrevisor: Elis Wibacke

Stockholms universitets studentkår (SUS) nominerar Elis Wibacke till verksamhetsrevisor för SFS verksamhetsåret 2022/2023. Elis har en gedigen bakgrund inom SUS som kårordförande, vice kårordförande och studiebevakare. Han har därtill varit styrelseledamot i SFS och bedömare vid en av UKÄ:s lärosätesgranskningar.

Elis har genom sina uppdrag fått en god insyn i SFS som organisation. Han har erfarenhet av att arbeta med styrdokument, både inom SUS och andra föreningar, som vi anser att han kommer att ha stor användning av som verksamhetsrevisor för SFS.



Beslutsärende  
5.3 Eventuella motionssvar

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 5.3 Eventuella motionssvar

### Bakgrund

Till fullmäktigesammanträdet den 25 februari har inkommit tre motioner, till vilka kårstyrelsen nu ska lägga motionssvar. Dessa motioner är:

- 5.1. Mer vila för studenter
- 5.2. Universitetet ska erbjuda gratis mensskydd
- 5.3. Säkerställ att resurser till campus når campus

Presidiet har lagt fram förslag på motionssvar men uppmuntrar kårstyrelsens åsikter och öppnar upp för diskussion.

### Beslutsförslag

Presidiet föreslår kårstyrelsen med anledning av ovanstående

Motion  
5.1 Mer vila för studenter

Till kårfullmäktigesammanträde nr 4  
2022-02-24

Avsändare  
Chadi Toprak, S-studenter

## 5.1 Mer vila för studenter

### Bakgrund

Den nuvarande studietakten hos studenter är extremt ohållbar. Inte nog med att delkurser påbörjas inpå varandra så måste studenter också utstå samma takt av studier under traditionella ledigheter såsom jul. Studenter ska också få samma chans till att kunna slappna av och njuta av juletiderna tillsammans med sina nära och kära. Inte nog med det så hade också ett jullov gett studenter chansen till att återhämta sig från studier och arbete för att sedan kunna prestera minst lika effektivt inom nästa termin.

Även så är det allt tydligare att ordentlig vila och ledighet är ett måste för att människan ska kunna hålla igång sin sysselsättning utan att totalt gå in i väggen. Det underlättar stress och ångest som allt för ofta är en stor del av studenters liv. Med andra ord så är detta extremt viktigt för att bekämpa den psykiska ohälsan. Lördag och söndag kan vi inte lita på att bli en riktig helg för studenter. Oftast är det antingen en tid för jobb eller mer studier. Det krävs att SU tar ansvar för sina studenters välmående. Ingen ska bli utbränd före examen.

### Beslutsförslag

att under rubriken "3.5.5 Studenters hälsa" i SUS åsiktsdokument stryka "Planering och schemaläggning ska möjliggöra en jämn studietakt." och lägga till "Genom planering och schemaläggning kan en jämn studietakt uppnås. SU bör införa en norm om ett jullov mellan höst- och vårterminen. Detta skulle tillåta studenter att lätta på stress och fokusera på andra delar av vardagen, men också för att studenter ska kunna återhämta sig inför vårterminsstarten.

Motionssvar  
5.1 Mer vila för studenter

Till kårfullmäktigesammanträde nr 4  
2022-02-24

Avsändare  
Kårstyrelsen

## 5.1. Motionssvar till Mer vila för studenter

### Bakgrund

Kårstyrelsen tackar för inkommen motion!

Kårstyrelsen delar motionärens åsikt att studenter behöver tid till återhämtning. Det är ett ämne för diskussion inom flera studentkårer i Sverige just nu och kommer att vara en fråga på Sveriges förenade studentkårers (SFS) fullmäktige i maj. Ett sätt att verka för ökad återhämtning är att verka för en norm om en studiefri dag efter examination, vilket ingår i en av SUS prioriterade påverkansfrågor i år.

Ett sätt för lärosäten att bidra till återhämtning efter höstterminen är att införa ett formellt jullov inför vårterminen. I dag är jul- och mellandagarna för många en period av plugg och stress inför tentor och inlämningar i januari. Kårstyrelsen tycker att den föreslagna revideringen av åsiktsdokumentet innebär ett välkommet förtydligande av SUS åsikter.

### Beslutsförslag

Med anledning av ovanstående föreslår vi kårfullmäktige

*att bifalla motionen*

Motion  
5.2 Universitetet ska erbjuda gratis mensskydd

Till kårfullmäktigesammanträde nr 4  
2022-02-24

Avsändare  
Anna Munford, VSF  
Sofia Iaffa, VSF

## 5.2 Universitetet ska erbjuda gratis mensskydd

### Bakgrund

Någon typ av mensskydd är en nödvändighet för en stor andel av studenterna vid Stockholms universitet. Alla som befinner sig i universitetets lokaler för att bedriva studier har dock inte möjlighet att uppsöka en affär för att inhandla mensskydd när behov uppstår. Tillgång till mensskydd ska heller inte vara en kostnadsfråga. Frågan om mensskydd på universitetet går alltså att relatera till två av SUS prioriterade påverkansfrågor: ”Studenters hälsa ska värnas” och ”Stärk studenters ekonomi”. För att universitetet ska vara en inkluderande plats för alla studenter bör därför mensskydd tillgängliggöras gratis i anslutning till toaletterna på campus.

Gratis mensskydd i form av bindor och tamponger finns redan på vissa skolor och fritidsgårdar. Men i dag saknas mensskydd i anslutning till universitetets toaletter. Flera fackförbund verksamma vid Stockholms universitet har redan lyft att detta är ett problem för universitetets anställda. Det vilar ett stort ansvar på SUS att tydliggöra för universitetet att tillgången på mensskydd är en viktig fråga även för studenter. Exempelvis kan SUS verka för att Fastighetsavdelningen ska tillgängliggöra mensskydd i anslutning till toaletterna i Hus 1 i Albano, som kommer att stå klart under 2022, samt några utvalda toaletter i byggnader på Frescati. Om detta initiativ löper väl ut kan det sedan spridas till hela universitetet.

### Beslutsförslag

att SUS i lämpligt forum ska meddela Stockholms universitet att SUS vill se gratis mensskydd på universitetets toaletter

Motionssvar  
5.2 Universitetet ska erbjuda gratis mensskydd

Till kårfullmäktigesammanträde nr 4  
2022-02-24

Avsändare  
Kårstyrelsen

## 5.2. Motionssvar till Universitetet ska erbjuda gratis mensskydd

### Bakgrund

Kårstyrelsen tackar för inkommen motion!

Kårstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att tillgången till kostnadsfria mensskydd är en viktig fråga för studenterna vid Stockholms universitet. Som motionen påpekar har behovet av mensskydd i anslutning till universitetets toaletter tidigare lyfts av fackförbundens huvudskyddsombud. Det finns även flera goda exempel på verksamheter där mensskydd har tillgängliggjorts på detta sätt. Sedan årsskiftet har exempelvis Tekniska Högskolans studentkår installerat tampongmaskiner på KTH:s kårhus Nymble.

Att lyfta frågan med Stockholms universitet i lämpligt forum kräver ingen större arbetsinsats för SUS. Detta är något som presidiet kan göra i exempelvis Rådet för arbetsmiljö och lika villkors US-utskott eller i presidiets återkommande kontakt med Fastighetsavdelningen.

### Beslutsförslag

Med anledning av ovanstående föreslår vi kårfullmäktige

*att* bifalla motionen

Motion  
5.3 Säkerställ att resurser till campus når campus

Till kårfullmäktigesammanträde nr 4  
2022-02-24

Avsändare  
Jessica Liander, Studentpartiet

## 5.3 Säkerställ att resurser till campus når campus

### Bakgrund

SUS har sedan verksamhetsåret 2020/2021 en ny organisationsstruktur där man i mindre utsträckning anordnar studiesociala aktiviteter själva och istället budgeterar för så kallade resurser till campus. Resurser till campus är en post i SUS budget som är tänkt att föreningar som är aktiva under SUS verksamhetsområde ska kunna söka aktivitetsbidrag från SUS ur. För verksamhetsåret 2022/2022 uppgår det till 2.8 miljoner kr,

I universitetets budget för 2021, sidan 15, framgår följande:

“För 2021 beslutar universitetsstyrelsen att ge stöd till kårverksamheten med totalt 10 974 tkr (10 789 tkr 2020). **Stödet är avsett att främst användas för att stärka studentinflytande, studiesocial verksamhet och för student- och doktorandombud och aktiviteter i samband med Nobel och i övrigt ske i enlighet med Stockholms universitets studentkårs verksamhetsplan (10 060 tkr) samt som stöd för studentidrotten (913 tkr).”**

Detta bidrag på 10,7 miljoner kronor delas mellan studentkårerna. SUS tilldelades 9 956 650 (övriga 1 017 350kr gick till Studentkåren DISK). Universitetsbidraget utgör över 50% av SUS totala intäktsbudget för verksamhetsåret.

Det ska understrykas att universitetet skriver fram **studiesocial verksamhet** som ett av de främsta ändamålen med stödet - det listas som ändamål nummer två! SUS väljer dock att gravt begränsa den studiesociala verksamheten som bedrivs direkt av kåren och lägger istället över över huvudansvaret för de studiesociala aktiviteterna på fakultetsföreningar (JF, SF, HumF, NF), ämnesföreningar<sup>1</sup> (F.E.ST<sup>2</sup>, Läs och SSF) och kårföreningar.

Ett förslag är att SUS i slutet av verksamhetsåret fördelar eventuella icke utdelade medel ur budgetposten resurser till campus till de föreningar under SUS verksamhetsområde som idag redan har universitetets förtroende att förvalta medel som utdelas av universitetet, nämligen de fakultets och ämnesföreningar som idag uppstår bidrag från fakultetsnivå eller central nivå. Det som skiljer dessa föreningar

<sup>1</sup> med ämnesföreningar åsyftas de föreningar som är mottagare av bidrag från fakultetsnivå eller central nivå och är att jämföras med fakultetsföreningarna.

<sup>2</sup> F.E.ST har från och med 1 juli beviljats kårstatus och kommer då inte längre ligga under SUS verksamhetsområde

från kårföreningar är att de som nämnt får medel från universitetet och löpande bedriver verksamhet sedan lång tid tillbaka och har en stabil stor medlemsbas att stå på, medan kårföreningar kan komma och gå från år till år och har mycket varierande medlemsbas. Fakultets- och ämnesföreningarna har som sin huvudsakliga verksamhet och syfte att bedriva studiesocial verksamhet och oavsett om föreningarna lägger det på aktiviteter eller löpande kostnader så kommer medlen att fylla sitt syfte att skapa förutsättningar för studiesocial verksamhet.

### **Beslutsförslag**

*att* uppdra åt kårstyrelsen att skapa en åtgärdsplan och ett styrdokument för att både under innevarande verksamhetsår och för framtiden säkerställa att outnyttjade medel under budgetposten resurser till campus inte tillförs SUS kapital utan går till det medlen är avsedda för; att skapa förutsättningar för studiesocial verksamhet.

Motionssvar  
5.3 Säkerställ att resurser till campus når campus

Till kårfullmäktigesammanträde nr 4  
2022-02-24

Avsändare  
Kårstyrelsen

## 5.3. Motionssvar till Säkerställ att resurser till campus når campus

### Bakgrund

Kårstyrelsen tackar för inkommen motion!

Resurser till campus är en central del i SUS organisation. Genom att föra ut resurser från SUS kansli till student- och doktorandråd, kårföreningar och fakultetsföreningar och ämnesföreningar kan en studietid i världsklass uppnås på riktigt. Kårstyrelsen instämmer därför i motionens intentioner om att de medel som finns inom resurser till campus också ska nå ut till de som vill stärka, bland annat, studentlivet på campus.

Viktigt att notera är att resurser till campus också gäller arvoderingar till förtroendevalda i studentinflytandestrukturen och till projektmedel för student- och doktorandråd.

Kårstyrelsen vill också påpeka att SUS har en studiesocial verksamhet. Under hösten 2021 öppnades SUS kårpub i Studenthuset och diverse olika aktiviteter som speed-friending vid terminsstarterna och språkcaféer har anordnats. Under vecka 9 kommer en vecka med aktiviteter kopplade till studenters hälsa att hållas.

Coronapandemin har slagit hårt mot föreningslivet på campus. Under verksamhetsåret 20/21 var det distansundervisning som gällde för den stora majoriteten av universitetets studenter. Hittills under det innevarande verksamhetsåret har det pågått en successiv återgång till campus som dock har fått pausas med anledning av Omikrons snabba spridning i Sverige. Det har inte ännu varit ett helt verksamhetsår där campusundervisning har varit den dominerande undervisningsformen.

Kårstyrelsen anser att det förslag som motionären har till lösning är fel väg att gå. Det är inte korrekt, som motionären skriver, att oanvända medel från resurser till campus överförs till SUS egna kapital och ett sådant förfarande är inte heller förenligt med gällande redovisningssed på området.

Kårstyrelsen har under verksamhetsåret på flera möten diskuterat och följt upp resurser till campus och dess utnyttjande av råd och föreningar. Med anledning av pandemins betydelse för undervisningen, och i förlängningen campuslivet, anser kårstyrelsen att det är alldeles för tidigt att utvärdera resursutnyttjandet inom resurser till campus.





Redan idag söker fakultetsföreningar medel från resurser till campus och detta skulle kunna ske i betydligt större omfattning. Framtagna styrdokument och rutiner för ansökningsprocessen är nödvändiga för att säkerställa att resurserna stödjer angivna målsättningar i SUS verksamhetsplan. Att ovillkorat donera ekonomiska resurser från SUS är inte ett alternativ och skulle enligt styrelsens uppfattning inte heller gynna framväxten av ett levande campus i linje med fullmäktiges intentioner.

### **Beslutsförslag**

Med anledning av ovanstående föreslår vi kårfullmäktige

*att avslå motionen*

Beslutsärende  
5.4 Eventuella interpellationssvar

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 5.4 Eventuella interpellationssvar

### Bakgrund

Till fullmäktigesammanträdet den 24 februari har det inte inkommit någon interpellation. Deadline för interpellationer är först den 14 februari vilket innebär att interpellationer fortfarande kan komma att inkomma till styrelsesammanträdet.

### Beslutsförslag

Presidiet föreslår kårstyrelsen med anledning av ovanstående

*att* uppdra presidiet att ta fram interpellationssvar till X, X ... utifrån kårstyrelsens diskussioner

Beslutsärende  
5.5 Föredragande på vårfullmäktige

Till kårstyrelsemöte nr 9  
2022-02-15

Avsändare  
Presidiet

## 5.5 Föredragande på vårfullmäktige

### Bakgrund

Vid fullmäktigesammanträdet den 24 februari kommer kårstyrelsen lägga fram två propositioner. Eftersom kårstyrelsen som helhet är avsändare kommer även styrelsen föredra dessa. Nu har ni möjlighet att innan kårstyrelsemötet fundera över vilka ärenden ni vill eller inte vill föredra. Föredragandet innebär att kort och sammanfattat presentera det som kårstyrelsen har skickat till fullmäktige.

Vi önskar att ni har med önskemål för att sedan låta presidiet fördela föredragande.

Det som ska presenteras är motionssvar till:

- Mer vila för studenter
- Universitetet ska erbjuda gratis mensskydd
- Säkerställ att resurser till campus når campus

Och propositionerna:

- Transparens vid val av SUS presidium
- SUS redaktionella policy

### Beslutsförslag

Presidiet föreslår kårstyrelsen med anledning av ovanstående att låta presidiet utse föredragande efter kårstyrelsens önskemål samt meddela kårstyrelsen detta senast den 18 februari 2022