

Handlingsplan för lika rättigheter och möjligheter på Institutionen för molekylär biovetenskap, Wenner-Grens institut (MBW) för 2025–2026.

Syfte: Att motverka diskriminering och främja en säker, utvecklande och hållbar arbets- och studiemiljö där alla anställda och studenter behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt.

Ansvarig: Enligt delegationsordningen men det övergripande ansvaret innehas av prefekten vid MBW.

Områden: Fysisk arbetsmiljö, arbetsklimat, rekrytering och befordran, möjlighet att förena arbete och föräldraskap, studiemiljö, trakasserier, sexuella trakasserier & kränkande särbehandling.

Arbetsätt: Undersöka, analysera orsaker, bygga upp och bevara en kultur som bygger på respekt och motverka alla former av trakasserier och kränkande särbehandling.

Undersökningsverktyg: Medarbetarenkäter, direkt dialog med medarbetare, utvecklingssamtal och information om riktlinjer och policydokument gällande såväl den fysiska, psykiska och sociala arbetsmiljön.

Hur uppföljning sker och/eller utfall/resultat: Kontinuerligt i arbetsmiljö- och miljögrupps regelbundna månadsmöten som protokollförs, och vid behov oftare. Resultatet av handlingsplanen analyseras vartannat år för att omarbetas till ny handlingsplan.

Dokumentation: Sker i arbetsmiljö- och miljögruppens mapp.

Relaterade dokument:

Styrdokument och handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor vid Stockholms Universitet:

[Arbetsmiljö och lika villkor – Medarbetarwebben](#)

[Trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande behandling - Medarbetarwebben](#)

[Så arbetar du med arbetsmiljö och lika villkor frågor](#)

[Lika villkor för studenter](#)

Diskrimineringsombudsmannens checklista för aktiva åtgärder i fyra steg: <https://www.do.se/>

Action Plan for Equal Rights and Opportunities at the Department of Molecular Biosciences, Wenner-Gren Institute (MBW) for 2023-2024.

Purpose: To prevent discrimination and promote a safe, supportive and sustainable work and study environment where all employees and students are treated equally and respectfully.

Responsible: According to the delegation order, but the overall responsibility is held by the head of MBW.

Areas: Physical work environment, work climate, recruitment and promotion, ability to combine work and parenthood, study environment, harassment, sexual harassment & abusive discrimination.

Procedure: Investigate, analyze causes, build and maintain a culture based on respect, against harassment and abusive discrimination.

Investigation tools: Employee surveys, direct dialogue with employees, development interviews, information on guidelines and policy documents regarding both the physical, psychological and social work environment.

How follow-up is done and / or outcomes / results: Continuously in the Work environment and Environment group's regular monthly meetings, and more often if necessary. The results of the action plan are analyzed every second year to be reworked into a new action plan.

Documentation: The material is documented in the Work environment and environmental group's folder.

Related documents

Steering documents and action plan for work environment and equal terms at Stockholm University:

[Work environment and equal terms at SU – Medarbetarwebben](#)

[Harassment, sexual harassment and victimization](#)

[How we work with equal opportunity issues](#)

[Equal treatment of students](#)

The Discrimination Ombudsman's checklist for active actions in four steps <https://www.do.se/>

Areas	Goal	Actions	Responsible for the execution	When activities should be done	Actions yes/no
Working conditions	To avoid all forms of discrimination, to provide equal opportunities & possibilities for all employees	Keep information about equal terms and opportunities updated with links to relevant SU documents	Work Environment and Environment Group, HR-officer, Admin	Start latest in Feb	
		Adhere to current policies when recruiting and reassigning working tasks	Group leaders & managers	Continuously	
Working environment	To ensure safe work environment for all employees irrespective of gender	Safety inspection	Head of Dept, Lab manager, Work Environment and Environment Group	Yearly	
		Risk assessment for work during pregnancy		When needed	
Combine work with parenthood	Promote balance between work, study and private life	Keep information updated regarding parenting on MBW's website.	Equal right representative, HR officer and Admin	Start latest in Feb	
Harassment and sexual harassment	To prevent harassment and sexual harassment	New employees should be informed about the equality plan for SU and MBW. Include relevant information in introduction meeting for new employees	HR officer	Continuously	
		Keep information updated in the MBW website regarding harassment and sexual harassment	HR officer, equal rights representative	Start latest in Feb	