



UPPSALA  
UNIVERSITET

UFV 2009/270

# Jämställdhetsplan 2011-2012

Fastställd av Rektor 2011-01-25

## Innehållsförteckning

<b>Uppsala universitets jämställdhetsarbete</b>	<b>3</b>
Organisering av jämställdhetsarbetet	3
Jämställdhetsplaner	3
Uppföljning	4
<b>Fortlöpande uppdrag</b>	<b>5</b>
Jämställdhetskommittén	5
Personalavdelningen	5
Planeringsavdelningen	6
Områdesnämnder, fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande	6
<b>Delmål 2011-2012</b>	<b>8</b>
<b>Åtgärder 2011-2012</b>	<b>9</b>
2011	9
2012	10

# Uppsala universitets jämställdhetsarbete

Denna plan tar sin utgångspunkt i diskrimineringslagen (SFS 2008:567) och i universitetets *Program för lika villkor för Uppsala universitet* och avser jämställdhet mellan kvinnor och män. Planen är fastställd av universitetets rektor och gäller 2011-2012.

**Planen anger fortlöpande uppdrag, delmål och åtgärder samt ansvarsfördelning. Planen anger också hur arbetet ska följas upp.**

Vid Uppsala universitet ska alla kunna arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön. Jämställdhet är en kvalitetsfråga för organisationen. Jämställdhetsplanen är formulerad i könsneutrala termer, men könsrelaterade skillnader i arbetsvillkor, inflytande, etc., inom universitetet i allmänhet har varit och är till kvinnors nackdel vilket får konsekvenser för jämställdhetsarbetets inriktning.

## Organisering av jämställdhetsarbetet

I *Program för lika villkor vid Uppsala universitet* framgår vilka som ansvarar för det systematiska arbetet för lika villkor samt de särskilda universitetsgemensamma funktioner som stödjer det systematiska arbetet för lika villkor som bedrivs inom vetenskapsområden, fakulteter, institutioner och andra enheter.

För det lokala jämställdhetsarbetet ska varje institution/motsvarande utse en jämställdhetsgrupp och ett jämställdhetsombud. I jämställdhetsgrupperna ska såväl anställda som studenter vara representerade. Fakultetsnämnderna rekommenderas att på motsvarande vis inrätta särskilda organ för beredning av jämställdhetsärenden.

## Jämställdhetsplaner

Universitetets jämställdhetsarbete utövas enligt de treåriga jämställdhetsplaner som, i enlighet med diskrimineringslagen 3 kap 13 §, upprättas på universitetsgemensam nivå, på vetenskapsområdes-/fakultetsnivå och institutionsnivå/motsvarande med minst 25 anställda. Dessa planer ska innehålla uppföljningsbara mål samt anvisningar om tidsbestämda konkreta åtgärder där ansvarig anges. Jämställdhetsplanerna ska göras tillgängliga via respektive webbplats.

Jämställdhetsplaner på olika nivåer ska överensstämja på så vis att de planer som upprättas på vetenskapsområdes-/fakultetsnivå utgår ifrån den universitetsgemensamma planen samt att institutionernas planer har sin grund i såväl den gemensamma planen som tillämplig områdes-/fakultetsplan.

Den universitetsgemensamma jämställdhetsplanen omfattar övergripande planering för en treårsperiod och konkreta åtgärder för varje verksamhetsår.

## Uppföljning

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) ska arbetsgivare inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.

De för treårsperioden prioriterade delmålen ska uppnås som ett resultat av de åtgärder som vidtagits under perioden. Fokus ligger därför på årliga kvantitativa och kvalitativa utvärderingar. I slutet av treårsperioden avger jämställdhetskommittén en sammanfattande rapport om måluppfyllelsen till Rektor.

De som ansvarar för respektive åtgärd ska avge rapport inom ramen för den reguljära verksamhetsuppföljningen. Detta gäller åtgärder i samtliga jämställdhetsplaner inom universitetet, det vill säga på såväl universitetsgemensam som vetenskapsområdes-/fakultets- och institutionsnivå/motsvarande. Rapporteringen av uppdrag och åtgärder ska infogas i verksamhetsuppföljningen så att de blir lätt identifierbara och kan ligga till grund för en analys av måluppfyllelse.

Måluppfyllelse ska undersökas i slutet av varje verksamhetsår. Detta gäller samtliga jämställdhetsplaner inom organisationen. Ansvaret för att så sker åligger den som ansvarar för att fastställa respektive plan.

## Fortlöpande uppdrag

**Jämställdhetsarbetet ska integreras i all verksamhet vid Uppsala universitet. Detta innebär att arbetet i huvudsak ska bestå av fortlöpande insatser inom olika delar av organisationen. Nedan redovisas sådana aktiviteter formulerade som fortlöpande uppdrag till olika enheter respektive ansvariga inom universitetet. Uppdragen är generellt formulerade för att kunna appliceras på hela verksamheten. Hur uppdragen har konkretiserats ska framgå i den årliga uppföljningen.**

### Jämställdhetskommittén

Jämställdhetskommittén har att bevaka jämställdhet mellan män och kvinnor samt jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet och/eller könsuttryck.

Kommittén ska:

- bereda jämställdhetsärenden inför bland annat rektorssammanträden och konsistorium.
- delta i övergripande samverkan kring jämställdhetsfrågor inom och utom universitetet.
- hålla kontakt med departement, högskoleverket, DO samt andra universitet/högskolor.
- initiera egna utvärderingar av verksamheten i enlighet med jämställdhetsplanen och de krav som ställs av staten.
- utarbeta förslag till konsistoriet rörande jämställdhetsplan, inklusive årliga uppföljningar och revideringar.
- utdela ekonomiska bidrag för jämställdhetsfrämjande aktiviteter inom universitetet.
- verka för att alla anställda ska ha lika rätt till kompetensutveckling oberoende av kön.
- verka för att anställda män och kvinnor ska ha lika lön för arbete av lika värde.
- verka för en arbetsmiljö fri från trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön.
- verka för en studiemiljö där studerande oavsett kön ges goda möjligheter att fullfölja sina studier och på alla stadier möts av lärare av båda könen.

### Personalavdelningen

Personalavdelningen ska:

- enligt diskrimineringslagen 3 kap 10 § vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas inom universitetet, samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete att betrakta som lika eller likvärdigt. Syftet med kartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader mellan kvinnor och män.
- enligt diskrimineringslagen 3 kap 11 § vart tredje år upprätta handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 § samt genomföra och revidera löneanalys och lönekartläggning enligt diskrimineringslagen 3 kap 11 §.

Enheten för lika villkor ska:

- erbjuda kompetenshöjande utbildning i frågor som rör praktiskt jämställdhetsarbete, trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier.
- informera prefekter/motsvarande om föreliggande jämställdhetsplan och den centrala *Handläggningsordning. Utredning av ärenden rörande diskriminering och sexuella eller andra trakasserier.*
- samverka inom universitetsförvaltningen i frågor som rör jämställdhet.
- tillhandahålla information, rådgivning, kompetensutveckling och utbildning inom jämställdhetsområdet till institutioner, fakulteter och universitetsledning samt till enskilda studenter och anställda.

## Planeringsavdelningen

Enheten för kvalitet och utvärdering ska:

- samarbeta med Jämställdhetskommittén och Enheten för lika villkor i integreringen av jämställdhetsarbetet i universitetets kvalitetsarbete.

## Områdesnämnder, fakultetsnämnder och institutioner/motsvarande

**Med 'motsvarande' avses här dels forsknings- och utbildningsenheter med egen styrelse, exempelvis centrumbildningar, dels universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket samt andra centrala enheter för verksamhetsstöd och förvaltning av universitetets tillgångar.**

### Planer och återrapportering

- Varje fakultet och institution/motsvarande med minst 25 anställda ska upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. Den ska ta sin utgångspunkt i den universitetsgemensamma planen, och för institutioner även fakultetsnämndens motsvarande plan. Jämställdhetsplanen ska göras tillgänglig via institutionens/motsvarande webbplats.
- Varje områdes-/fakultetsnämnd ska i enlighet med diskrimineringslagen 3 kap § 16, årligen upprätta en plan för likabehandling av studenter i högskolan, som ska ta sin utgångspunkt i den universitetsgemensamma planen för likabehandling av studenter i högskolan och i vilken det konkretiseras hur de gemensamma intentionerna ska genomföras inom fakulteten. I likabehandlingsplanen ska ett avsnitt som avser jämställdhet ingå.

### Arbets och studieförhållanden

- Alla anställda, inklusive doktorander, och studenter ska vara tydligt informerade om innebörden i begreppen sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt om universitetets *Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier*, som distribueras till alla nyanställda. Samtliga studenter ska informeras om var nämnda handlingsprogram finns att tillgå.
- I samband med de årliga utvecklingssamtalen ska sådana arbetsmiljöaspekter som är relaterade till lika villkor belysas. Det kan exempelvis gälla upplevelser av att ha blivit utsatt för kränkande behandling på grund av kön.

- Möjligheter att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med omvårdnad av barn ska ges för både män och kvinnor. Särskilda riktlinjer i detta syfte finns fastställda i *Uppsala universitets föräldrapolicy*.
- Studenter vid Uppsala universitet ska erbjudas undervisning av lärare/handledare av båda könen. Detta avser hela utbildningsprogram samt ämnesstudier om 30 högskolepoäng. Om det saknas lärare/handledare av ettdera könet bör möjligheten till adjungering prövas. Vidare ska institutionen i detta fall ordna gästföreläsningar/seminarier med externt rekryterade lärare/handledare av underrepresenterat kön. Avvikelse från dessa regler ska skriftligen motiveras i samband med den årliga uppföljningen av jämställdhetsplanen.

### Ledande poster, beredande och beslutande organ

- Nomineringar till beredande och beslutande organ ska föregås av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som behövs, hur uppdragen kan spridas på flera och vilka särskilda metoder som ska tillämpas för att rekrytera fler av underrepresenterat kön. Studentkårer, fackliga organisationer och externa organ med representation i universitetets organ rekommenderas följa samma eller likvärdiga rutiner för nomineringar.
- Uppsala universitet ska uppnå en jämn könsfördelning på ledande poster samt i beredande och beslutande organ på samtliga nivåer och områden. Både kvinnor och män ska i lika mån nomineras till uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat. De som nominerar till nämnder och/eller styrelser ska inte särskilja vem eller vilka som nomineras att vara ordinarie respektive suppleant. När endast en person ska nomineras till en nämnd och/eller styrelse ska en man och en kvinna föreslås. Avvikelse från dessa nomineringsregler ska skriftligen motiveras.
- Vid kollegiala val via elektorsförsamling, där det slutliga beslutet tas av överordnad instans, ska elektorsförsamlingens uppdrag vara att nominera minst en kandidat av vardera könet, för att ge handlingsutrymme åt beslutande instans.

### Löner och kompetensutveckling

- Lönesättningen vid Uppsala universitet ska vara könsneutral. Inför lönerevision och vid lönesättning av nyanställda ska lönesättande chefer särskilt bevaka att löneskillnader går att sakligt motivera. Vidare ska lönesättande chefer beakta förhandlingsdirektiven från personalavdelningen, där det särskilt anges vilka befattningar eller grupper av befattningar som kräver särskild analys på institutionsnivå för att säkerställa könsneutrala löner.
- Varje institution/motsvarande ska verka för att kompetensutveckling fortlöpande kommer samtliga personalkategorier till del. Befintlig personal bör, där detta ej redan uppnåtts, ges möjlighet till kompetensutveckling till minst den nivå som krävs vid nyanställning på respektive befattning.

### Rekrytering

- I varje rekryteringsgrupp/motsvarande inom universitetet ska en ledamot vara särskilt ansvarig för att bevaka jämställdhetsfrågor.
- Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt. Annonseringen bör ske på ett sådant sätt att den ger ett brett sökandeunderlag. Potentiella sökande av underrepresenterat kön bör aktivt eftersökas. Varje organ inom universitetet som avger förslag till anställning ska skriftligt redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats; i annat fall ska ärendet återremitteras från den

som fattar beslut. Redovisningen ska utgöras av en genomgång av de överväganden som gjorts i sammanhanget.

- Vid tillsättningar med sakkunnigförfarande ska tillses att både kvinnor och män utses till sakkunniga. Avvikelser från dessa regler ska skriftligen motiveras.

## Delmål 2011-2012

**Nedan anges de prioriterade delmålen för jämställdhetsarbetet under perioden 2011-2012. Dessa kompletterar de fortlöpande uppdrag som angivits ovan.**

Vid periodens utgång ska följande delmål ha uppnåtts:

### Arbets- och studieförhållanden

- En mall för utformning av jämställdhetsplan för vetenskapsområden fakulteter/institutioner/motsvarande ska ha utformats och implementerats i verksamhetens VP-arbete.
- Genomlysning av universitetets hantering av personuppgifter när anställd eller student genomgår byte av juridiskt kön ska ha genomförts.
- *Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier* ska ha reviderats.
- Rutiner för ekonomiskt bidrag till fakulteter som organiserar formella nätverk, mentors- eller fadderverksamhet för doktorander som är kvinnor ska ha utformats och implementerats.
- Utvärdering av universitetets jämställdhetsindikatorer<sup>1</sup> ska ha genomförts och eventuella förbättringar genomförts.

### Genusmedveten undervisning

- En Gender Helpdesk-funktion<sup>2</sup> ska ha etablerats.
- En funktion med genuspedagogiska utvecklare, som har ämneskompetens inom de olika vetenskapsområdena, ska ha utformats.
- Vidareutveckling av genusperspektivet i den pedagogiska grundkursen, handledarutbildningen samt andra delar av Avdelningens för universitetspedagogisk utveckling verksamhet ska ha genomförts.

### Rekrytering

- Konsekvensanalys av tillämpningen av anställningsformen allmän visstidsanställning (ALVA) ur ett jämställdhetsperspektiv ska ha genomförts.
- Rutiner för kompetensbaserad rekrytering ska ha utarbetats och implementerats.
- Utbildning om jämställd rekrytering riktad först och främst till ledamöter i rekryteringsgrupper samt rutiner för kompetensutveckling av ledamöter i rekryteringsgrupper ska ha utarbetats och implementerats

---

<sup>1</sup> Jämställdhetsindikatorerna är kvantitativa mått på centrala aspekter av jämställdhet inom universitetet. De ska vara ett webbaserat verktyg för självvärdering och internt kvalitetsarbetet för att kunna få svar på könsfördelning av exempelvis anställningsförhållanden, befattning, sjukskrivning och föräldraledighet.

<sup>2</sup> Rådgivning inom genusområdet för anställda och studenter.

- Uppföljning av åtgärder vidtagna i samband med satsningen *Kraftpaket för jämställdhet* ska ha genomförts för eventuell revidering och fortsättning.
- Åtgärder från rapporten *Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv* samt rutiner för kompetensbaserad rekrytering ska ha utarbetats och implementerats.

## Åtgärder 2011-2012

**Den/de som anges som ansvarig/a ska leda eller svara för den beredning och planering som behövs för att åtgärden ifråga ska kunna beslutas eller genomföras av den person eller organ som har befogenhet därtill.**

### 2011

- utforma mallar för jämställdhetsplaner för områden/fakulteter/institutioner/motsvarande.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- genomföra arbetet med att genomlys universitetets hantering av personuppgifter när anställd eller student genomgår byte av juridiskt kön.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- revidera *Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier*.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- utforma rutiner för utdelning av ekonomiskt bidrag till fakulteter som organiserar formella nätverk, mentors- eller fadderverksamhet för doktorander som är kvinnor.  
*Ansvarig:* personaldirektören.
- färdigställa och utvärdera samt anordna utbildning om universitetets webbaserade jämställdhetsindikatorer.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- utarbeta former för och påbörja verksamhet av en Gender Helpdesk-funktion placerad vid enheten för lika villkor samt informera om densamma i organisationen.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- utarbeta underlag för utformning samt påbörja försöksverksamhet av funktion med genuspedagogiska utvecklare  
*Ansvarig:* personaldirektören i samarbete med chefen för Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling
- utarbeta former för kontinuerligt utbyte med Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling avseende vidareutveckling av genusperspektiv i avdelningens utbildningar/kursutbud samt annan verksamhet.  
*Ansvarig:* personaldirektören i samarbete med chefen för Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling
- påbörja en konsekvensanalys av tillämpning av ALVA-anställningar ur ett jämställdhetsperspektiv.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- utarbeta och implementera rutiner för kompetensbaserad rekrytering.  
*Ansvarig:* personaldirektören

- utarbeta utbildning om jämställd rekrytering riktad främst till ledamöter i universitetets rekryteringsgrupper samt formulera åtgärder baserade på rapporten *Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv*.  
*Ansvarig:* personaldirektören i samråd med cheferna för områdeskanslierna
- genomför uppföljning av åtgärder genomförda i rektors satsning *Kraftpaket för jämställdhet* för eventuell revidering.  
*Ansvarig:* personaldirektören i samarbete med planeringsdirektören samt cheferna för områdeskanslierna
- utarbeta rutiner för kompetensutveckling av ledamöter i universitetets rekryteringsgrupper.  
*Ansvarig:* personaldirektören i samarbete med cheferna för områdeskanslierna

## 2012

- implementera mall för jämställdhetsplan i verksamhetens VP-arbete.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- åtgärda eventuella brister som framkommit vid genomlysningen av universitetets hantering av personuppgifter när anställd eller student genomgår byte av juridiskt kön.  
*Ansvarig:* universitetsdirektören
- implementera utformade rutiner för utdelning av ekonomiskt bidrag till fakulteter som organiserar formella nätverk, mentors- eller fadderverksamhet för doktorander som är kvinnor.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- implementera rutiner för att säkerställa att de webbaserade jämställdhetsindikatorerna används i universitetets verksamhet.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- utvärdera Gender Helpdesk-funktionens första verksamhetsår.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- utvärdera försöksverksamheten av funktionen med genuspedagogiska utvecklare.  
*Ansvarig:* personaldirektören i samarbete med chefen för Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling
- slutför konsekvensanalysen ur ett jämställdhetsperspektiv av tillämpning av ALVA-anställningar.  
*Ansvarig:* personaldirektören
- initiera åtgärder för jämställd rekrytering baserade på rapporten *Rekryteringsprocesser vid Uppsala universitet ur ett jämställdhetsperspektiv*.  
*Ansvarig:* personaldirektören i samråd med cheferna för områdeskanslierna