



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr UFV 2015/764

Handlingsplan för lika villkor

Fastställd av Rektor 2017-05-23

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
1.1 Övergripande beskrivning av handlingsplanen	4
2. Ansvar	4
3. Organisation	4
3.1 Roller och uppdrag	4
Universitetsövergripande nivå	4
Områdes- och förvaltningsnivå samt universitetsbiblioteket	5
Institutionsnivå	5
Avdelningsnivå	5
3.2 Stödfunktioner	6
Universitetsövergripande nivå	6
Universitetsförvaltningen	6
Lokal nivå	7
3.3. Samarbete	7
4. Fortlöpande lika villkorsarbete	7
4.1 Områden	7
4.2 Planering och genomförande	8
5. Generella förutsättningar	8
5.1 Åtgärder	8
6. Aktiva åtgärder	9
6.1 Åtgärder	10
7. Uppföljning	12
Bilagor	13
Bilaga 1. Exempel på åtgärdslista	13
Bilaga 2. Dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen	14

1. Inledning

Vid Uppsala universitet ska alla anställda och studenter, i enlighet med kravet på allas lika rättigheter och möjligheter, bemöta varandra på ett respektfullt sätt och stödja och uppmuntra varandra till att utveckla sin fulla förmåga. Lika villkor är en rättighetsfråga för individen och en kvalitetsfråga för organisationen, och Uppsala universitet ska integrera ett lika villkorsperspektiv i alla delar av sin verksamhet.

Denna handlingsplan tar sin utgångspunkt i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) vilken omfattar sju diskrimineringsgrunder – kön, könsöverskridande identitet eller uttryck¹, etnisk tillhörighet², religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning³, sexuell läggning och ålder. Denna lag kräver ett fortlöpande lika villkorsarbete med aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunder. Med aktiva åtgärder avses ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Handlingsplanen utgår också från Program för lika villkor vid Uppsala universitet (UFV 2015/766), Högskolelagen (SFS 1992:1434) samt Förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken (SFS 2001:526).

Handlingsplanen tar sin utgångspunkt i vikten av kritiskt tänkande inom akademien, vilket också innebär att ifrågasätta normer. Normer kan vara begränsande och behöver därför belysas, diskuteras och kritiseras inom såväl forskning och utbildning som i den stödjande verksamheten, i syfte att respektera allas lika värde, rättigheter och möjligheter.

En viktig aspekt av lika villkorsarbetet vid Uppsala universitet är arbetet för breddad rekrytering och breddat deltagande, baserat på kravet på allas lika rättigheter och möjligheter. Planen anger därför åtgärder inom detta område. För studenter finns en särskild handlingsplan för breddad rekrytering, framtagen av Studentavdelningen (UFV 2013/168).

Handlingsplan för lika villkor har även beröringspunkter med jämställdhetsintegrering och rekryteringsmål för en jämnare könsfördelning bland professorer. Under perioden 2016-2019 har Uppsala universitet fått i uppdrag från regeringen att ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering (UFV 2016/418). Kravet på jämställdhetsintegrering innebär en komplettering och förstärkning av det kontinuerliga och fortlöpande lika villkorsarbetet, med sitt fokus på en av de sju diskrimineringsgrunderna, nämligen kön. När det gäller rekryteringsmålet för professorer har regeringen fastställt målet att 48 procent av de nyrekryterade professorerna vid Uppsala universitet ska vara kvinnor för perioden 2017–2019. För att

¹ Uppsala universitet föredrar, precis som Diskrimineringsombudsmannen (DO), begreppen könsidentitet eller könsuttryck, framför det normerande begreppet ”könsöverskridande”. Dessa används i planen, utom i de fall då Diskrimineringslagen specifikt åberopas.

² Uppsala universitet föredrar begreppet etnicitet framför ”etnisk tillhörighet”, då detta kan uppfattas som ett statiskt begrepp som utesluter att en individ kan ha en mångfacetterad etnisk bakgrund.

³ Uppsala universitet föredrar begreppen funktionalitet och funktionsvariation framför funktionsnedsättning. Begreppen beskriver en persons fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga och används i stället för ”funktionsnedsättning”, utom i de fall då Diskrimineringslagen särskilt åberopas.

uppnå detta mål arbetar Uppsala universitet för att könsfördelningen ska ligga inom jämställdhetsintervallet 40-60 procent inom alla discipliner och på alla nivåer.

1.1 Övergripande beskrivning av handlingsplanen

Handlingsplanen beskriver det fortlöpande arbetet för lika villkor, samt hur det ska följas upp inom alla universitetets verksamheter⁴ och lokaler. Handlingsplanen anger också ansvarsfördelningen för detta arbete. Handlingsplanen är utformad utifrån den skärpning av Diskrimineringslagen som trädde i kraft den 1 januari 2017. Enligt denna har lagkravet på handlingsplaner utgått och ersatts med krav på årlig uppföljning och dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder för alla diskrimineringsgrunder. På en universitetsövergripande nivå har Uppsala universitet valt att ha en handlingsplan för lika villkor.

På områdes-, fakultets- och institutionsnivå kan verksamheten, i enlighet med Diskrimineringslagen, välja att ha en handlingsplan eller att inte ha det. En handlingsplan kan dock vara ett stöd till ett strukturerat arbetssätt med de aktiva åtgärder, den dokumentation och uppföljning som diskrimineringslagen kräver. Handlingsplanen kan kompletteras med åtgärdslistor för aktiva åtgärder som lagen kräver. Åtgärdslistor kan formuleras på samtliga nivåer inom universitetet, anpassade till respektive verksamhet.

2. Ansvar

Konsistoriet och rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett fortlöpande arbete för lika villkor och mot diskriminering vid Uppsala universitet. Det operativa ansvaret har ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef och arbetsledare inom universitetet.

3. Organisation

Det fortlöpande lika villkorsarbetet organiseras genom utsedda roller med uppdrag att vara ett stöd för att genomföra åtgärder på olika nivåer inom universitetet.

3.1 Roller och uppdrag

Universitetsövergripande nivå

Råd för lika villkor finns centralt på universitetet (UFV 2012/1052). Rektorsrådet för lika villkor leder rådet. Rådet består av ledamöter från de tre vetenskapsområdena, från universitetets studenter, från varje personalorganisation som universitetet har huvudavtal med, från universitetsförvaltningen samt från universitetsbiblioteket. Rådet

⁴ Avser fakulteter, institutioner/motsvarande, universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket samt intendenturorganisationen och universitetets museer.

har i uppdrag att vara rådgivande till Rektor i universitetets övergripande strategiska arbete med lika villkor. Personalavdelningen bistår rådets arbete med administrativt stöd.

Områdes- och förvaltningsnivå samt universitetsbiblioteket

Arbetsgrupp för lika villkor ska finnas inom varje vetenskapsområde samt inom universitetsförvaltningen och universitetsbiblioteket. Arbetsgruppen har i uppdrag att stödja områdes-/fakultetsnämnd respektive förvaltningsledningen och biblioteksledningen i genomförandet av det fortlöpande lika villkorsarbetet. Det sker genom att exempelvis utarbeta förslag på handlingsplaner för lika villkor, ta fram förslag på aktiva åtgärder i lika villkorsarbetet samt delta i dokumentation och uppföljning av lika villkorsarbetet.

Om inte en arbetsgrupp för lika villkor finns på områdesnivå ska i stället varje underliggande fakultet ha en arbetsgrupp. Ordförande för respektive arbetsgrupp bör ha avsatt arbetstid för uppdraget.

Institutionsnivå

Lika villkorsombud ska finnas på varje institution/motsvarande med fler än 20 anställda. Ombudets uppdrag är att stödja prefekt och institutionsstyrelse i genomförandet av det fortlöpande lika villkorsarbetet. Ombudet ska även vara kontaktperson för universitetets stödfunktioner på central nivå inom lika villkorsområdet. Ombudet bör ha avsatt arbetstid för uppdraget.

Förslagsvis utses en *Arbetsgrupp för lika villkor* på varje institution/motsvarande med fler än 20 anställda. Arbetsgruppens uppdrag är att stödja lika villkorsombudet i genomförandet av det fortlöpande lika villkorsarbetet, genom att utarbeta förslag på handlingsplaner för lika villkor, ta fram förslag på aktiva åtgärder i lika villkorsarbetet samt delta i dokumentation och uppföljning av lika villkorsarbetet. I lika villkorsgruppen ska såväl anställda som studenter vara representerade. Om institutionen/motsvarande väljer att inte utse en arbetsgrupp eller består av färre än 20 anställda, kan institutionsstyrelsen/motsvarande istället utgöra lika villkorsgrupp.

Avdelningsnivå

Lika villkorsombud ska finnas på varje avdelning på universitetsförvaltningen med fler än 20 anställda. Ombudets uppdrag är att stödja chefen i genomförandet av det fortlöpande lika villkorsarbetet och representera sin arbetsplats i universitetsförvaltningens arbetsgrupp för lika villkor. Ombudet ska vara kontaktperson för universitetets stödfunktioner på central nivå inom lika villkorsområdet. Ombudet bör ha avsatt arbetstid för uppdraget.

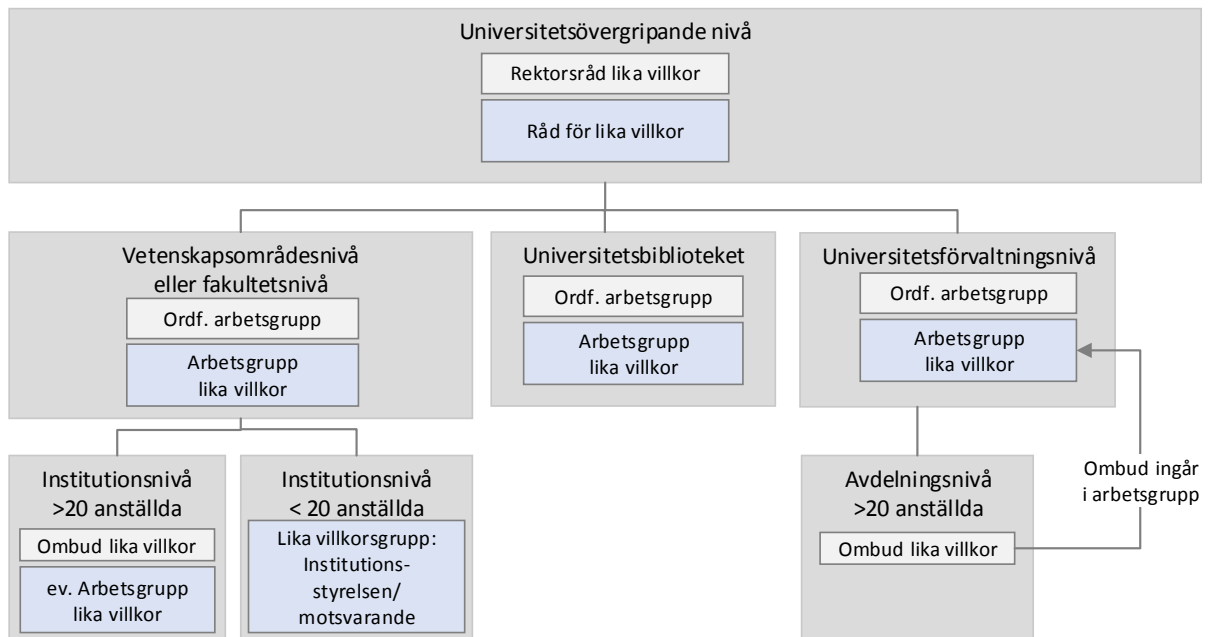


Bild 1: Organisationsstruktur för det fortlöpande lika villkorsarbetet vid Uppsala universitet.

3.2 Stödfunktioner

Följande funktioner har i uppdrag att stödja verksamhetens arbete med lika villkorsfrågor. Uppdaterade kontaktuppgifter angående lika villkor ska finnas på universitetets hemsida.

Universitetsövergripande nivå

Råd för lika villkor är rådgivande till rektor i universitetets övergripande strategiska arbete med lika villkor enligt särskilt uppdrag.

Universitetsförvaltningen

Lika villkorsspecialister på personalavdelningen har uppdrag att stödja chefer, medarbetare och studenter samt universitetets råd, kommittéer, arbetsgrupper och ombud.

Samordnare för lika villkor på studentavdelningen är ett stödjande komplement till personalavdelningens lika villkorsspecialister avseende frågor som rör studenter och utbildning.

*Samordnare för studenter med funktionsnedsättning*⁵ på studentavdelningen stödjer studenter och institutioner.

⁵ Avser tjänstetitel för Studentavdelningens samordnare för funktionsnedsättning

Förutom ovan angivna stödfunktioner har några avdelningar ett särskilt ansvar för lika villkor gällande tillgänglighet. *Byggnadsavdelningen* för tillgänglighet som rör fysisk miljö. *Avdelningen för kommunikation och externa relationer* för tillgänglighet ifråga om information och kommunikation samt *IT-avdelningen* för tillgänglighet som rör IT.

Lokal nivå

Lokal HR-funktion på varje institution/motsvarande har uppdrag att stödja arbetet med lika villkor, genom att utgöra stöd till chef, arbetsgrupper och ombud inom lika villkorsområdet.

Kontaktperson för studenter med funktionsvariation ska finnas på varje institution/motsvarande.

3.3. Samarbete

Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samarbete mellan universitetets anställda och studenter samt med arbetstagarorganisationerna. Lika villkorsombud-, grupper- och kommittéer ska ges möjlighet att regelbundet samarbeta över områdes-, fakultets- och institutionsgränserna. Rådet för lika villkor, i samarbete med personalavdelningen, ansvarar för att skapa kontaktytor och för att sådant samarbete ska kunna ske.

4. Fortlöpande lika villkorsarbete

För att uppnå de mål som universitetet ställt upp i Program för lika villkor, samt för att i enlighet med diskrimineringslagen bedriva ett förebyggande och främjande arbete i syfte att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter för anställda och studenter, ska ett fortlöpande lika villkorsarbete bedrivas vid varje vetenskapsområde, inklusive de fakulteter, institutioner/avdelningar, centrumbildningar med flera som hör till respektive vetenskapsområde samt universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket, intendenturorganisationen och universitetets museer.

4.1 Områden

Det fortlöpande lika villkorsarbetet ska, enligt Diskrimineringslagen, omfatta:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheterna att förena förvärvsarbete med föräldraskap

- antagnings- och rekryteringsförfarandet
- undervisningsformer och organisering av utbildningen
- examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
- studiemiljön
- möjligheterna att förena studier med föräldraskap

4.2 Planering och genomförande

Samtliga chefer inom respektive vetenskapsområde, fakultet, institution/motsvarande, universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket samt intendenturorganisationen och universitetets museer ska, i enlighet med diskrimineringslagen, fortlöpande:

- undersöka om det finns risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
- vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
- följa upp och utvärdera arbetet.

5. Generella förutsättningar

Insatser behövs inom flera områden och på samtliga nivåer i organisationen för att skapa förutsättningar för att genomföra arbetet med lika villkor.

5.1 Åtgärder

1. Stödande kompetens, infrastruktur och resurser för det fortlöpande lika villkorsarbetet ska finnas såväl centralt som lokalt.

Ansvarig: Universitetsdirektören (personalavdelningen) och chefer på samtliga nivåer inom universitet

2. Universitetsförvaltningen ska tillhandahålla statistik som är till stöd för lika villkorsarbetet.

Ansvarig: Universitetsdirektören (personalavdelningen och planeringsavdelningen)

3. Rutiner och riktlinjer för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier ska finnas och kontinuerligt följas upp och utvärderas.

Ansvarig: Universitetsdirektören (personalavdelningen)

4. Alla chefer ska utbildas kontinuerligt om diskrimineringslagens krav på fortlöpande lika villkorsarbete och hur detta kan organiseras och bedrivas.

Ansvarig: Universitetsdirektören (personalavdelningen)

5. Medlemmar i fakulteternas rekryteringsgrupper ska kontinuerligt utbildas i hur lika villkorsperspektivet integreras i rekryteringsarbetet.

Ansvarig: Vicerektor, dekan, ordförande i rekryteringsgrupper

6. Lärare, och annan personal som möter studenter, ska kontinuerligt utbildas i hur lika villkorsperspektivet integreras i planeringen av undervisningen och organiseringen av utbildningen.

Ansvarig: Prefekter, ansvariga för grundutbildningar

7. Lönekartläggning och analys av utfallet ska genomföras årligen och arbetet med lönekartläggningen skriftligen dokumenteras. Osakliga löneskillnader baserade på kön och genusnormer ska åtgärdas.

Ansvarig: Universitetsdirektören (personalavdelningen)

6. Aktiva åtgärder

På alla nivåer inom universitetet ska det enligt diskrimineringslagen genomföras ett fortlöpande arbete med aktiva åtgärder avseende samtliga diskrimineringsgrunder. Detta innebär att lika villkorsarbetet i huvudsak ska bestå av kontinuerliga insatser i det dagliga arbetet.

För att underlätta ett strukturerat arbetssätt med aktiva åtgärder kan åtgärdslistor formuleras på samtliga nivåer inom universitetet, det vill säga områdes- och fakultetsnivå, institutionsnivå samt universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket, intendenturorganisationen och universitetets museer. Se Bilaga 1 för exempel på hur en åtgärdslista kan vara utformad.

De aktiva åtgärder som beskrivs nedan utgår från Diskrimineringslagen, Program för lika villkor vid Uppsala universitet, Högskolelagen, Förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken, samt Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019. Åtgärderna är generellt formulerade och ska

inkluderas i det fortlöpande lika villkorsarbetet på samtliga nivåer inom universitetet. Hur åtgärderna har konkretiserats ska framgå i den årliga uppföljningen och dokumentationen.

6.1 Åtgärder

1. Lika villkorsperspektivet integreras i allt beslutsfattande och på alla nivåer inom universitetet.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

2. Alla anställda och studenter informeras om innebörden i begreppen diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier; hur ärenden som rör detta hanteras på Uppsala universitet; samt om var information om detta finns att tillgå.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

3. Lika villkorsperspektivet integreras i hela rekryteringsprocessen avseende anställningar och förtroendeuppdrag.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet samt ordförande i fakulteternas rekryteringsgrupper

4. Lika villkorsperspektivet integreras i den lokala planen för kompetensförsörjning, såsom karriärplanering och planering av kompetensutveckling.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

5. Lika villkorsperspektivet integreras i universitetets text- och bildproduktion, inklusive vid marknadsföring av universitetet och dess utbildningar.

Ansvarig: Universitetsdirektören (avdelningen för kommunikation och externa relationer) och chefer på samtliga nivåer inom universitetet

6. Universitetets lokaler, verksamhet och information ses fortlöpande över och åtgärdas vid behov, med avseende på individers olika funktionalitet.

Ansvarig: Universitetsdirektören (byggnadsavdelningen) och chefer på samtliga nivåer inom universitetet

7. Befordran och lönesättning utgår från sakliga grunder, så att inga ovidkommande faktorer kopplade till någon av de sju diskrimineringsgrunderna påverkar lönesättning och löneutveckling.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

8. Lika villkorsperspektivet integreras i arbetet med att minska antalet sjukskrivningar, i syfte att förebygga och åtgärda sjukskrivningar relaterade till arbetsmiljö och diskrimineringsgrund/erna.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

9. Frågor om arbetsmiljö och lika villkor belyses i samband med utvecklingssamtal.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

10. Studier, forskning och annat arbete vid universitetet organiseras så att det finns möjlighet att förena detta med föräldraskap.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet samt forskningsledare, studievägledare, studierektorer.

11. En jämn könsfördelning på arbetsplatsen och på ledande positioner ska eftersträvas.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet.

12. Undervisningsformer, utbildningsmaterial och organisation av utbildningen utformas så att studenters genomströmning ökar och antalet studieavbrott relaterade till diskrimineringsgrund/erna minimeras, samt för att höja undervisningens kvalitet.

Ansvarig: Prefekter, studierektorer, kursansvariga, examinatorer.

13. Individuella anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder vidtas gällande undervisningsformer, examination och infrastruktur.

Ansvarig: Universitetsdirektören (studentavdelningen), prefekter, studierektorer, examinatorer.

7. Uppföljning

Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor sker vartannat år till rektor i samband med att Program för lika villkor följs upp, samt inför revidering. Nästa tillfälle är april år 2018. Rådet för lika villkor ska utgöra referensgrupp i analysprocessen.

Vetenskapsområdena, universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket, Uppsala universitet innovation, intendenturorganisationen och Uppsala universitet musik och museer ska i sina verksamhetsplaner och årsberättelser beskriva planerade och genomförda åtgärder kopplade till Handlingsplan för lika villkor.

Ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef/motsvarande och arbetsledare på Uppsala universitet ansvarar för genomförandet av universitetets fortlöpande lika villkorsarbete och ska kontinuerligt dokumentera hur detta arbete utförts i enlighet med diskrimineringslagens krav. Vad som ska ingå i dokumentationen framgår av Bilaga 2.

Bilagor

Bilaga 1. Exempel på åtgärdslista

<p>Aktiva lika villkorsåtgärder för perioden 2017-01-01—2017-12-31, dnr XXX</p> <p>Förslag till aktiva åtgärder är framtagen av lika villkorsgruppen: (namn på de som ingår i gruppen)</p> <p>Förslaget fastställdes den 2017-xx-xx av fakultetsnämnden/institutionsstyrelsen/avdelningschefen</p> <p>Reviderad och uppdaterad den 2017-xx-xx</p>					1 (1)
Åtgärder (VAD)	Ansvarig/a (VEM/VILKA)	Utförs av (DELEGERAT TILL)	Genomförd (NÄR)	Bakgrund/Kommentar/Uppföljning	
1. Utbildning om Uppsala universitets riktlinjer för hantering av trakasserier enligt diskrimineringslagen	Chefer på alla nivåer	Lika villkorsombud, lika villkorsgrupper på alla nivåer planerar in lämpligt tillfälle då verksamheten går igenom universitetets riktlinjer.	Årligen	Syftet är att säkerställa att kännedom om universitetets riktlinjer för hantering av trakasserier enligt diskrimineringslagen är god.	
2. Fakultetens rekryteringsgrupp ska gå utbildning i rekrytering på lika villkor.	Dekan/ordförande för rekryteringsgruppen	Rekryteringsgruppens administrativa funktion kontaktar PA.	2017-xx-xx	Eftersom befintlig rekryteringsgrupp byts ut om ett år planeras för utbildning av den nya rekryteringsgruppen.	
3. Översyn av lokaler, verksamhet och information ur ett tillgänglighetsperspektiv.	Chefer på samtliga nivåer	Chef/ombud/arbetsgrupp genomför översynen.	2 gånger per år	Planera för att åtgärda eventuella brister i tillgänglighet avseende lokaler, verksamhet och information.	
4. Dokumentation av genomförda aktiva åtgärder i verksamhetsberättelsen.	Ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekt, chef/motsvarande och arbetsledare		2017-11-30	Upprättad dokumentation diarieförs.	
5. Årlig uppföljning av genomförda aktiva åtgärder	Ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekt, chef/motsvarande och arbetsledare			Diarieförd uppföljning skickas till planeringsavdelningen och resultatet beaktas i kommande års aktiva åtgärder.	

Bilaga 2. Dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Dokumentationen ska innehålla:

1. en redogörelse av alla delar av det förebyggande och främjande arbetet och inom de områden som anges i 4.1.
2. en redogörelse av planerade och genomförda åtgärder som avser:
 - riktlinjer och rutiner som ska förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier och
 - åtgärder, utbildning och kompetensutveckling för att främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen och på ledande positioner.
3. en redovisning av resultatet av lönekartläggningen och analysen om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön.
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.
5. en kostnadsberäkning och tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgjorts.