



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr UFV 2015/766

Program för lika villkor vid Uppsala universitet

Fastställt av konsistoriet 2016-06-16.

Innehållsförteckning

Rektors förord	3
Inledning	4
Ansvar	4
Utgångspunkter	4
Uppföljning	5
Mål och strategier för lika villkorsarbetet	6

Rektors förord

Uppsala universitet är en arbets- och studieplats för över 50 000 personer, lika många som en svensk småstad. Här ska alla kunna verka på lika villkor. I våra Mål och strategier skriver vi att:

Uppsala universitet ska vara en inspirerande miljö där varje medarbetare och student kan utveckla sig och sin akademiska och professionella kompetens, och där en mångfald av erfarenheter och enskilda initiativ tas tillvara.

För att det ska bli verklighet måste alla studenter och anställda möta en miljö som präglas av respekt och förståelse oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning och ålder. För oss är det en självklarhet. Det är en fråga om både rättvisa och kvalitet.

Vi arbetar systematiskt med förutsättningarna för att alla ska kunna arbeta och studera hos oss på lika villkor och vi har skapat en organisation som ska se till att vi lever upp till vad vi lovar. Vi ser det som ett löfte att varje individ som kommer till Uppsala universitet ska känna sig respekterad. Samtidigt som vi förväntar oss att alla som söker sig till oss respekterar dessa värderingar.

Tillsammans, genom utbildning och bildning, motverkar vi fördomar och strukturell diskriminering. Mångfald bidrar till kreativitet och kan höja kvaliteten på det vi gör. Vårt lärosäte och vår ställning bland världens främsta universitet stärker vi gemensamt, på lika villkor.

Eva Åkesson

Inledning

Uppsala universitets arbete för lika villkor ska utgöra en integrerad del av verksamheten och syfta till att öka kvaliteten inom utbildning, forskning och samverkan genom att säkerställa alla individers lika rättigheter och möjligheter.

Lika villkorsarbetet ska utföras systematiskt, genomsyras av grundläggande principer om alla människors lika värde och utgå från Högscolelagen (SFS 1992:1434), Förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken (SFS 2001:526) samt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder – kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Vid Uppsala universitet används begreppen kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning och ålder för att beskriva diskrimineringsgrunderna. Lika villkorsarbetet innefattar också arbete med breddad rekrytering utifrån dessa grunder samt utifrån social bakgrund.

Universitetets anställda och studenter ska bemöta varandra på ett respektfullt sätt och stödja och uppmuntra varandra till att utveckla sin fulla förmåga. Även personer som söker sig till, eller på annat sätt kommer i kontakt med, universitetet och dess verksamhet ska bemötas utifrån kraven på respekt och lika villkor.

Det är av stor vikt för kvaliteten på forskning och utbildning att universitetet bygger på demokratiska värden och ett rikt kunskapsutbyte mellan personer med olika bakgrund och erfarenheter. Därför är ett lika villkorsperspektiv av stor betydelse vid rekrytering av anställda och studenter.

Ansvar

Konsistoriet och rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett förebyggande och främjande arbete för lika villkor vid Uppsala universitet.

Det operativa ansvaret har ordförande i varje fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef och arbetsledare inom universitetet. Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagar samt mellan utbildningsanordnare och studenter.

Uppsala universitets Råd för lika villkor är rådgivande till rektor i frågor rörande det långsiktiga och strategiska arbetet med lika villkor. Rådet ska bidra till att det övergripande arbetet för lika villkor utgår från verksamhetens behov och resurser, samt utarbeta förslag till universitetets centrala program- och plandokument inom lika villkorsområdet och medverka till att dessa förankras och implementeras i verksamheten.

Utgångspunkter

Arbetet för lika villkor ska tillgodose de interna och externa krav som ställs på universitetet i egenskap av arbetsgivare och utbildningsanordnare, samt bidra till att de mål som formulerats i *Mål och strategier för Uppsala universitet* uppfylls.

Program för lika villkor tar sin utgångspunkt i *Mål och strategier för Uppsala universitet* och anger riktning och struktur för universitetets systematiska arbete för lika villkor.

Universitetets övergripande handlingsplan avseende det systematiska lika villkorsarbetet utgår i sin tur från *Program för lika villkor*, och innehåller de aktiva åtgärder som systematiskt ska genomföras för att uppnå universitetets mål inom likavillkorsarbetet.

Uppföljning

Chefer vid Uppsala universitet ansvarar för genomförandet av universitetets systematiska lika villkorsarbete. Vetenskapsområdena, universitetsförvaltningen och övriga enheter vid universitetet ska i verksamhetsplaner och verksamhetsuppföljning beskriva planerade och genomförda åtgärder kopplade till programmet.

Programmet ska följas upp vartannat år och avrapporteras till konsistoriet vid aprilmötet. Rådet för lika villkor ska stödja reviderings- och uppföljningsprocessen. Beredskap ska finnas för löpande omvärderingar och omprioriteringar.

Mål och strategier för lika villkorsarbetet

Mål

Chefer och ledare arbetar för att lika villkor råder för samtliga verksamma vid Uppsala universitetet

Strategi

- att säkerställa att chefer på alla nivåer har kompetens inom lika villkorsområdet med avseende på lönesättning och kompetensutveckling
- att säkerställa att chefer och ledare på alla nivåer har kompetens inom lika villkorsområdet med avseende på kommunikation, delaktighet och ett inkluderande förhållningssätt
- att tydliga rutiner för kommunikation upprättas så att alla verksamma vid Uppsala universitet får kännedom om universitetets organisation, dess studie- och arbetsförhållanden samt om aktuella styrdokument med avseende på lika villkor
- att säkerställa att alla studenter och anställda får kännedom om hur universitetet hantarer trakasserier och diskriminering i enlighet med diskrimineringslagen
- att säkerställa att alla studenter och anställda kan förena arbete och studier med föräldraskap

Mål

Breddad rekrytering och breddat deltagande främjas för studenter och anställda på alla nivåer så att en mångfald vad gäller individers kön, bakgrund och erfarenheter råder inom samtliga utbildningar, inom alla anställningskategorier samt i beredande och beslutande organ.

Strategi

- att lika villkorsperspektivet integreras i hela rekryteringsprocessen avseende anställningar
- att universitetet arbetar aktivt med rekryteringsåtgärder i syfte att öka studenters mångfald vad gäller kön, bakgrund och erfarenheter
- att universitetet utgår från ett lika villkorsperspektiv i sitt arbete med retentionsåtgärder, det vill säga åtgärder för att förbättra studenters genomströmning
- att alla studenters och anställdas kompetens och erfarenhet tas tillvara så att forskningens och undervisningens kvalitet, bredd och mångfald upprätthålls och utvecklas
- att kvinnor och män, så långt det är möjligt, i lika stor utsträckning nomineras till beredande och beslutande organ
- att säkerställa att strukturer och kulturer inom Uppsala universitet är inkluderande

Mål

Ingen individ som är verksam inom eller söker sig till Uppsala universitet utsätts för trakasserier eller diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning eller ålder

Strategi

- att säkerställa att det bedrivs ett systematiskt arbete med aktiva åtgärder för att förhindra trakasserier och diskriminering inom universitetets alla verksamheter

Mål

Det förekommer inga osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan anställda som utför lika eller likvärdigt arbete

Strategi

- att bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor kontinuerligt kartläggs, analyseras och revideras vid behov
- att löneskillnader mellan anställda som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt kontinuerligt kartläggs och analyseras, samt att osakliga löneskillnader åtgärdas

Mål

Universitetets verksamhet, information och lokaler är tillgängliga för alla berörda oavsett funktionalitet

Strategi

- att säkerställa att universitetet systematiskt ser över lokaler, verksamhet och information med avseende på funktionalitet samt genomför åtgärder utifrån gällande lagstiftning

Mål

Stödfunktioner och infrastruktur för lika villkorsarbetet svarar mot verksamhetens behov

Strategi

- att säkerställa att det finns resurser och kompetens för att integrera lika villkorsarbetet på alla nivåer
- att säkerställa att det finns tydliga krav och uppdrag för hur universitetets lika villkorsarbete ska genomföras på alla nivåer