

Fortlöpande uppdrag till 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. Beträffande ansvaret för att uppdraget utförs, se ovan under 'Ansvar'.

Planer och återrapportering

- Varje fakultetsnämnd skall årligen upprätta en jämställdhetsplan, som skall ta sin utgångspunkt i den universitetsgemensamma planen och där det konkretiseras hur de gemensamma intentionerna skall genomföras inom fakulteten. Jämställdhetsplanen skall göras tillgänglig via fakultetens hemsida. Vidare skall varje fakultetsnämnd i sin årliga verksamhetsberättelse/motsvarande redovisa vilka åtgärder man vidtagit i jämställdhets syfte, hur dessa relaterar till jämställdhetsplanen, samt vilka resultaten blivit. (Se ovan, avsnittet "Uppföljning".)
- Varje institution/motsvarande skall årligen upprätta en jämställdhetsplan. Den skall ta sin utgångspunkt i den universitetsgemensamma planen, och för institutioner även fakultetsnämnd-ens motsvarande plan. Jämställdhetsplanen skall göras tillgänglig via institutionens/motsvarande hemsida. Vidare skall varje institution/motsvarande i sin årliga verksamhetsberättelse/motsvarande redovisa vilka åtgärder man vidtagit i jämställdhets syfte, hur dessa relaterar till jämställdhetsplanen, samt vilka resultaten blivit. (Se ovan, avsnittet "Uppföljning".)
- I verksamhetsberättelsen/motsvarande skall institutionerna/motsvarande därtill redovisa, fördelat på kön, antal personer som under året: tagit föräldraledigt minst en månad, varit sjukskrivna minst en månad, förtidspensionerats, respektive sagts upp med hänvisning till arbetsbrist. I verksamhetsberättelsen/motsvarande skall även redovisas antal vid institutionen/motsvarande verksamma personer med docentkompetens, deras kön, försörjning och handledningsuppdrag inom forskarutbildningen.

Arbetsförhållanden och studiemiljö

- Fakultets- och institutionsledningarna skall aktivt verka för att arbetsmiljön/studiemiljön skall vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier på grund av kön. Universitetets *Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier* ger närmare anvisningar om hur detta arbete skall bedrivas. Alla anställda, inklusive doktorander, och studenter skall vara tydligt informerade om innebörden i begreppen sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt om nämnda handlingsprogram.
- I samband med de årliga medarbetarsamtalen skall sådana arbetsmiljöaspekter som är relaterade till jämställdhet belysas. Det kan exempelvis gälla upplevelser av att utsättas för kränkande behandling på grund av kön. Samtal kan utgöra ett underlag för formulering av jämställdhetsfrämjande åtgärder. Även när en anställd säger upp sin anställning är det lämpligt att tillämpa motsvarande rutiner för att genom samtal försöka förstå orsakerna till uppsägningen, i syfte att bland annat dra eventuella slutsatser av betydelse för jämställdhetsarbetet.
- Möjligheter att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med omvårdnad av barn skall ges för både män och kvinnor. Särskilda riktlinjer i detta syfte finns fastställda i *Uppsala universitets föräldrapolicy*.

Könsmedveten pedagogik

- Alla som undervisar vid universitetet skall erhålla sådan utbildning att de kan leva upp till de målsättningar som uttrycks i *Pedagogiskt program för Uppsala universitet* (programmet tar bland annat upp aspekter av betydelse för jämställdheten).
- Alla handledare vid universitetet skall erhålla sådan utbildning att de kan fullgöra sitt uppdrag på ett professionellt sätt, i förhållande till såväl studenter i grundutbildningen som doktorander, oberoende av kön.
- Studenter vid Uppsala universitet skall erbjudas undervisning av lärare/handledare av båda könen. Detta avser hela utbildningsprogram samt ämnesstudier per 20-poängsnivå. Om det saknas lärare/handledare av ettdera könet bör möjligheten till adjungering prövas. Vidare skall institutionen i detta fall ordna gästföreläsningar/seminarier med externt rekryterade lärare/handledare av underrepresenterat kön. Avvikelse från dessa regler skall skriftligen motiveras i samband med den årliga uppföljningen av jämställdhetsplanen.
- Undervisningsmaterial som används inom universitetet skall vara förenligt med könsmedveten pedagogik (se *Pedagogiskt program för Uppsala universitet* samt den av universitetet utgivna skriften *Könsmedveten pedagogik för universitetslärare*).

Löner och kompetensutveckling

- Lönesättningen vid Uppsala universitet skall vara könsneutral. Inför lönerevision och vid lönesättning av nyanställda skall lönesättande chefer särskilt bevaka att inga löneskillnader uppstår som inte går att sakligt motivera. Vidare skall 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 skall verka för fortlöpande vidareutbildning av all personal oavsett kön, såväl administrativ, bibliotekspersonal, laborativ, lokalvårdande, och teknisk personal som lärare och forskare. Det är viktigt att vidareutbildning 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.

Ledande poster, beredande och beslutande organ

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

Rekrytering

- Lediga anställningar skall beskrivas könsneutralt. Potentiella sökande av underrepresenterat kön bör aktivt eftersökas och uppmuntras att söka. Vidare bör annonseringen ske på ett sådant sätt att den ger ett brett sökandeunderlag. Varje organ inom universitetet som avger förslag till anställning skall skriftligt redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats; i annat fall skall ärendet återremitteras från den som fattar beslut. Som redovisning räcker inte ett slentrianmässigt konstaterande av att jämställdhetsaspekten har beaktats. Det krävs en genomgång av de överväganden som gjorts i sammanhanget.
- I *Uppsala universitets anställningsordning för lärare* ges anvisningar om hur rekrytering skall bedrivas med bland annat hänsyn till rekryteringsmålen ur jämställdhetssynpunkt.
- Vid tillsättningar med sakkunnigförfarande skall tillses att både kvinnor och män utses till sakkunniga. Avvikelse från dessa regler skall skriftligen motiveras.
- I varje rekryteringsgrupp inom universitetet skall en ledamot vara särskilt ansvarig för att bevaka jämställdhetsfrågor.

Information

- Informationsmaterial som framställs och informationsaktiviteter som anordnas på fakultets- och institutionsnivå/motsvarande skall till innehåll och utformning vara i samklang med universitetets jämställdhetssträvanden. Det innebär exempelvis att både kvinnors och mäns insatser synliggörs, att stereotypa framställningar av kvinnor och män undviks samt att inslag som kan upplevas som kränkande av ettdera könet inte får förekomma.

Åtgärdsprogram för jämställdhetsarbetet 2007

Jämställdhetsarbetet bedrivs i första hand fortlöpande och inte som tillfälliga åtgärder. De uppdrag som ska genomföras fortlöpande redovisas i jämställdhetsplanens avsnitt "Fortlopande uppdrag". Nedan anges de kortsiktiga mål som skall uppnås under år 2007 samt tillfälliga åtgärder som skall vidtas i detta syfte. Målen för året är relaterade till de delmål för treårsperioden som finns formulerade i Jämställdhetsplan 2007–2009. Den som anges som ansvarig för en åtgärd skall leda eller svara för den beredning och planering som behövs för att åtgärden ifråga skall kunna beslutas eller genomföras av den person eller det organ som har befogenhet därtill.

Rekrytering

Mål för året: Det skall ha utarbetats former och riktlinjer för översyn av rekryteringsprocessen ur jämställdhetssynpunkt. Översynen skall omfatta rekrytering till tjänster samt rekrytering till uppdrag där jämställdhetsplanens anvisningar om rekrytering till beredande och beslutande organ inte är direkt tillämpliga.

Det skall ha formulerats åtgärder för att uppnå jämn könsfördelning bland adjungerade lärare.

Åtgärd:

- Utarbetande av former och riktlinjer för översyn av rekryteringsprocessen ur jämställdhets-synpunkt.

Ansvarig: Jämställdhetshandläggaren i samråd med berörda chefer

Åtgärd:

- Formulering av åtgärder för att uppnå jämn könsfördelning bland adjungerade lärare.

Ansvarig: Ordförande i varje fakultetsnämnd