

Jämställdhets- och jämlikhetsplan 2013

Stockholms universitet ska vara ett jämlikt och jämställt universitet där alla studenter och anställda behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. Vårt förhållningssätt ska präglas av respekt för varandras olikheter och åsikter. Universitetet ska erbjuda alla studenter en kreativ studie- och forskningsmiljö och medarbetare goda arbetsförhållanden. Oavsett etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder ska medarbetare, studenter och sökande behandlas och bemötas med respekt och värdighet. Universitetet accepterar inte diskriminering eller trakasserier som har samband med någon av ovanstående kategorier eller sexuella trakasserier. En jämställd och jämlik studie- och arbetsmiljö för studenter och anställda är även en förutsättning för att alla ska kunna prestera sitt bästa.

Stockholms universitet har enligt diskrimineringslag (2008:567) att fastställa två olika planer som berör frågor om likabehandling och jämställdhet. Universitetet som utbildningsanordnare upprättar årligen en likabehandlingsplan som berör främjandet av likabehandling när det gäller kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och funktionshinder. Som arbetsgivare ska universitetet vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan.

JÄMSTÄLLDHET & LIKABEHANDLING - Bakgrund och allmänna riktlinjer

Stockholms universitets jämställdhetspolicy 2011-2013

Stockholms universitet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats där alla anställda och studenter oavsett kön har samma makt och möjligheter att påverka sin studie- och arbetssituation. Jämställdhet mellan kvinnor och män handlar om demokrati och mänskliga rättigheter. Universitetet ska präglas av en arbets- och studiemiljö fri från diskriminering, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna och sexuella trakasserier. Universitetet ska även vara en attraktiv arbetsplats som möjliggör för föräldrar att kunna förena studier eller förvärsarbete med föräldraskap.

Jämställdhet handlar om såväl kvantitet som kvalitet. Ett av de viktigaste kvantitativa målen för Stockholms universitet är att nå jämn könsfördelning bland universitetets professorer. Ett viktigt kvalitativt mål är att kvinnor och män ska ha samma makt när det gäller inflytande på och rätt till delaktighet i undervisning, forskning, studie- och arbetsförhållanden. Vidare handlar de kvalitativa målen om att skapa studie- och arbetsmiljöer som är genusmedvetna där bemötande och bedömning inte avgörs av om du är kvinna eller man. En jämställd

studie-, forskar- och arbetsmiljö är en viktig förutsättning för att studenter och anställda ska kunna prestera sitt bästa.

Skyldigheter och ansvar

Vid universitet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas (HL 1 kap 5§). Enligt diskrimineringslag (2008:567) är universitetet som arbetsgivare skyldigt att genomföra aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen oavsett kön samt att dokumentera detta arbete i en jämställdhetsplan vart tredje år. Förutom högskoleförordningen och diskrimineringslagen ska universitetets jämställdhetsarbete utgå från föräldraledighetslagen (1995:584), regleringsbrev samt tillämpliga myndighetsföreskrifter och interna policydokument och anvisningar.

Ansvarsfördelning för jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet

Det yttersta ansvaret för jämställdhetsarbetet vid universitet ligger hos rektor. Den 1 februari 2011 inrättades Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor som ersätter Jämställdhetskommittén och Jämlikhetsgruppen. Rådet ska bland annat vara rådgivande till rektor i frågor som rör jämställdhet och jämlikhet och sprida information inom universitetet om dessa frågor (R 2010-12-16, Dnr SU 18-1787-10). Universitet ska ha en universitetsövergripande 3-årig jämställdhetsplan som gäller för hela universitetet. I den planen upprättas centrala mål och åtgärder för Stockholms universitets övergripande jämställdhetsarbete.

Institutioner

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare med minst 25 anställda i samverkan med arbetstagarna bedriva ett aktivt arbete för jämställdhet. Med arbetsgivare avses inom Stockholms universitet prefekt eller motsvarande enhetschef. Det innebär att varje prefekt eller motsvarande är operativt ansvarig för att ett aktivt jämställdhetsarbete sker.

Vid varje institution (med institution avses även motsvarande avdelningar) med fler än 25 anställda ska treåriga jämställdhetsplaner upprättas med mål samt åtgärder som ska vidtas för de områden som anges i diskrimineringslag 2008:567. Målen och åtgärderna i varje enskild institutions jämställdhetsplan ska dels syfta till att nå de universitetsövergripande målen för universitetet som anges i den centrala planen och dels syfta till att genomföra åtgärder som är specifikt anpassade för omständigheterna vid aktuell institution. Institutioner kan få råd och stöd i sitt jämställdhetsarbete och upprättande av jämställdhetsplaner av jämställdhetssamordnaren på Personalavdelningen.

Uppföljning av jämställdhetsarbetet

Uppföljning av de mål och åtgärder som upprättas i jämställdhetsplaner för 2011-2013 ska följas upp i nästa jämställdhetsplan som ska börja gälla från och med 2014. I den ska en kartläggning presenteras som klargör huruvida universitetet uppnått de mål och vidtagit de åtgärder som preciseras i denna plan. (I denna jämställdhetsplan finns inte någon uppföljning av tidigare år därför att modellen med mål och konkreta åtgärder är ny från och med denna plan.) Universitetsövergripande uppföljning görs löpande av vissa områden, såsom könsuppdelad statistik, lönestatistik och vissa nyckeltal (som ska arbetas fram). Förutom den centrala uppföljningen enligt ovan ska institutionerna själva följa upp resultatet

av de aktiva åtgärder som de vidtagit vid institutionen, som underlag för att ytterligare kunna förbättra kommande jämställdhetsarbete.

Jämställdhetsarbetet vid institutionerna

Områden som universitetet och samtliga institutioner enligt diskrimineringslag (2008:567) *kontinuerligt ska arbeta med och som ska tas upp i institutionernas jämställdhetsplaner* är om:

- arbetsförhållanden lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön. (3 Kap. 4§)
- arbetsgivaren underlättar för medarbetare oavsett kön att förena förvärvsarbete och föräldraskap. (3 Kap. 5§)
- arbetsgivaren förebygger och förhindrar att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön eller sexuella trakasserier. (3 Kap. 6§)
- arbetsgivaren verkar för att personer, oavsett kön, ges möjlighet att söka lediga anställningar samt när det inte råder jämn fördelning mellan kvinnor och män inom en yrkeskategori eller viss typ av arbete anstränger sig för att hitta lämpliga sökanden av det underrepresenterade könet. (3 Kap. 7, 9 §)
- arbetsgivaren strävar efter en jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och inom alla kategorier av arbetstagare. (3 Kap. 8§)

En jämställdhetsplan ska innehålla kartläggning av nuläget, mål samt åtgärder som behöver genomföras inom ovanstående områden.

Jämställdhetsplanen bör redogöra för minst *tre* konkreta mål och åtgärder per år som behöver genomföras, *när* institutionen avser att genomföra åtgärderna samt vem/vilka som är ansvariga.

Ytterligare ett område som ska behandlas är lön. Vid Stockholms universitet genomför Personalavdelningen vart tredje år en universitetsövergripande lönekartläggning. Vid institutioner ska åtgärder för att förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män finnas med i jämställdhetsplanerna.

Den universitetsövergripande likabehandlingsplanen för 2013 återfinns på:

http://www.su.se/polopoly_fs/1.116002.1356013565!/menu/standard/file/Likabehandlingsplan%202013%20slutversion.pdf

För år 2013 har följande mål och aktiviteter beslutats i institutionsstyrelsen vid Psykologiska institutionen.

Målen med programpunkterna är:

1. att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla medarbetare och studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.
2. att anställda ges likvärdiga möjligheter att förena arbete och karriär med ansvar för hem och familj.
3. jämställda löner bland kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
4. att verka för en jämställd doktorandmiljö där doktorander ges likvärdiga förutsättningar oavsett kön.
5. att förebygga trakasserier i samband med någon av diskrimineringsgrunderna samt sexuella trakasserier.
6. att genus och jämställdhetsperspektiv finns med i utbildningsverksamheten.

Programpunkter jämställdhet, jämlikhet och likabehandling 2013

Mål ¹	Aktivitet och målgrupp	Ansvarig	Tidplan	Åtgärdat
	Utbildning-målgrupp studenter			
1, 5	Informera nyantagna om jämställdhets- och jämlikhetsarbete och åtgärdsprogram om sexuella trakasserier på SU. Genomförs vid utbildningsstart och beskrivs i broschyr.	Studierektorer	Terminsstart	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1, 5	Uppdatera information på hemsida (jämställdhetspolicy, program och åtgärder vid sexuella trakasserier)	JÄMO	Terminsstart	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1, 6	Genuspris uppsats – - informera om pris, - ta emot nomineringar - utse pristagare	JÄMO	-Informera om pris (löpande) -Ta emot nomineringar. Maj -Utse pristagare. Juni. -Prisutdelning vid	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>

			institutionslunch. September.	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1, 6	Genuspris undervisning – studenter kan nominera kurser som på ett förtjänstfullt sätt integrerar genusaspekter i undervisningen. Jämo ska: - informera om pris - ta emot nomineringar - utse pristagare.	JÄMO	-Informera om pris (löpande) -Ta emot nomineringar. Maj -Utse pristagare. Juni. -Prisutdelning vid institutionslunch. September.	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
	Kompetensutveckling – målgrupp personal	Ansvarig	Tidplan	Åtgärdat
1	Ge utbildning och information för personal med avsikt att öka kompetens avseende jämställdhets- och jämlikhetsfrågor	JÄMO	Löpande	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1, 6	Upprätta mall som beskriver hur jämställdhets- och jämlikhetsaspekter i undervisningen ska tas upp och utvärderas Uppföljning av ny mall	JÄMO	VT/HT 2013 Löpande	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
	Anställningar	Ansvarig	Tidplan	Åtgärdat
1	Beakta jämställdhetssituationen i rekryteringar av lektorer och övrig personal.	Personal/JÄMO	Löpande	Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
	Jämställdhetsstatistik	Ansvarig	Tidplan	Åtgärdat

1, 3	Kartlägga löner och befattningar för samtliga yrkesgrupper	Personal	Oktober	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1, 4	Kartläggning av doktoranders undervisning.	Personal	Oktober	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1, 2	Kartlägga uttag av föräldradighet uppdelat på kön.	JÄMO		Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1, 2	Kartlägga VAB-dagar uppdelat på kön.	JÄMO		Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
1	Följa resultatet i arbetsmiljöenkäter med fokus på faktorer av relevans för ett jämställdhetsperspektiv. Granska enkätresultat uppdelat på kön.	Personal	I samband med arbetsmiljöundersökning	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/> Undersökning ej gjord 2012.
	Planering	Ansvarig	Tidplan	Åtgärdat
	Arbeta utifrån den nuvarande centrala likabehandlingsplanen för 2013.	Prefekten/ JÄMO		Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>
	Utvärdera och rapportera jämställdhetskommitténs arbete.	JÄMO	December/löpande	Ja <input type="checkbox"/> Nej <input type="checkbox"/>

¹ Siffran i denna kolumn anger de mål som korresponderar med respektive aktivitet

Universitetsövergripande uppföljning av institutionernas jämställdhetsplaner

Personalavdelningen kommer under 2013 att följa upp:

- Om institutionen har en aktuell jämställdhetsplan.

Om ja, har institutionen tagit upp följande i jämställdhetsplanen:

- Hur könsfördelningen ser ut inom olika befattningar vid institutionen?

- Hur könsfördelningen ser ut i de rekryteringar som institutionen gjort under 2011-2013, per yrkeskategori?

- Hur uttag av föräldraledighet är fördelat på män respektive kvinnor vid institutionen?

- Tydliga riktlinjer för hur förekomst av trakasserier som har samband med kön och sexuella trakasserier hanteras? Hur anställda har fått information om dessa?

- Har arbetsmiljökartläggning under 2011-2013 genomförts? Om ja, visar resultaten på några könsskillnader? Vilka i så fall?

- Erbjuds anställda kompetensutveckling inom jämställdhet, trakasserier som har samband med kön eller sexuella trakasserier under 2011-2013? T.ex. utbildningar, seminarier. Om ja, ange inom vilket område och hur många tillfällen.

- Finns könsuppdelad statistik över löneläge per yrkeskategori på institutionen?

- Finns könsuppdelad statistik över eventuella lönetillägg per yrkeskategori?