



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr UFV 2022/355

Horisont Europa

Bilaga till Plan för jämställdhetsintegrering
2023-2025

Fastställd av rektor 2022-12-20

Innehållsförteckning

Inledning	3
Universitetsövergripande dokument	3
Mål- och styrdokument	3
Regleringsbrev	4
Rekryteringsmål för Uppsala universitet	4
Ansvar	4
Systematiskt likavillkorsarbete	4
Områdes-/fakultetsnämnd, biblioteksledning och universitetsförvaltningsledningen	5
Institutions- och avdelningsnivå	5
Resurser och stöd för implementering av jämställdhet	6
Universitetsförvaltningen	7
Studentkårernas likavillkorsarbete	8
Medel för jämställdhetsintegrering och likavillkorsinsatser	9
Uppföljning och utvärdering av jämställdhetsarbetet	10
Extern utvärdering	10
Intern uppföljning och utvärdering	11
Utbildning och informationsförmedling om jämställdhet	12
Utbildningar på förekommen anledning	12
Arbete med jämställdhetsintegrering inom det teknisk- naturvetenskapliga vetenskapsområdet	13
Övriga utbildningar som tillhandahålls av universitetsbiblioteket och universitetsförvaltningen	13
Universitetets information om lika villkor och jämställdhetsintegrering	14
Information på webben	14

Inledning

Den Europeiska kommissionen kräver att högre utbildningsinstitutioner i medlemsstaterna i EU och associerade länder har en jämställdhetsplan när det ansöks om medel från finansieringsprogrammet Horisont Europa.

Föreliggande dokument: *Horisont Europa* uppfyller tillsammans med *Plan för jämställdhetsintegrering 2023-2025* den Europeiska kommissionens fyra obligatoriska krav:

- Universitetsövergripande dokument avseende jämställdhetsarbetet
- Resurser för implementering av jämställdhet
- Uppföljning och utvärdering av jämställdhetsarbetet
- Utbildning och informationsförmedling om jämställdhet

Syftet med bilagan Horisont Europa är av den anledningen först och främst att säkerställa att universitetets forskare kan ansöka om medel genom att redovisa hur Uppsala universitet uppfyller ovan angivna krav.

Dokumentet uppdateras årligen.

I universitetets forskarhandbok presenteras konkreta exempel på hur köns- och/eller genusanalys kan tillämpas i forskning inom vart och ett av de tre vetenskapsområdena.¹

Universitetsövergripande dokument

Mål- och styrdokument

Uppsala universitets arbete med lika villkor omfattar de sju skyddade diskrimineringsgrunderna² samt social bakgrund.

Arbetets inriktning anges i universitetsövergripande mål- och styrdokument som fastställs av Konsistoriet och Rektor. I ”Mål och strategier för Uppsala universitet” beskrivs ambitioner och målsättningar för universitetet, på kort och lång sikt, samt grundläggande förutsättningar för att uppnå dem. Prioriterade områden för likavillkorsarbetet beslutas i den centrala verksamhetsplanen.

Universitetets ”Riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen” är ett centralt dokument för både det förebyggande och reaktiva likavillkorsarbetet.

Policy för arbetsmiljö och lika villkor för Uppsala universitet som riktar sig till medarbetare och studenter är universitetets första gemensamma policy för det systematiska arbetsmiljö- och likavillkorsarbetet.

¹ Länk till forskarhandboken: [Köns- och genusdimensioner - Uppsala universitet](#)

² Juridiskt kön, könsidentitet och könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning och ålder.

Regleringsbrev

Uppdrag från regeringen som rör jämställdhet och lika villkor anges i årliga regleringsbrev för universitet och högskolor³ och i regleringsbrev för Uppsala universitet.⁴

Rekryteringsmål för Uppsala universitet

Professorer

För perioden 2021–2023 är universitetets mål att 51 procent av nyrekryterade professorer ska vara kvinnor.⁵

Andel nyrekryterade professorer som är kvinnor var 2021 48 procent.⁶

Biträdande lektorer

Universitetets mål för 2021–2024 är att tre procent av samtlig forskande och undervisande personal (heltidsekvivalenter) ska vara biträdande lektorer.⁶

2021 var fyra procent, 84 lärare av totalt 2035, lärare biträdande universitetslektorer. Av de 84 lärarna var 35 procent kvinnor.⁷

Ansvar

Konsistoriet och rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett systematiskt arbete för jämställdhet och lika villkor i universitetets verksamhet. De ansvarar för att tydliggöra inriktning, mål och ansvarsfördelning i arbetet. Ordförande i varje områdes/fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef och arbetsledare inom universitetet har det verksamhetsnära, operativa ansvaret.

För att jämställdhets- och likavillkorsarbetet ska genomsyra hela universitetet behöver chefer på alla nivåer integrera och driva arbetet där de har chefsansvar, tillse att plan för jämställdhetsintegrering sprids till alla berörda delar av verksamheten samt kontinuerligt följa upp arbetet och efterfråga resultat.

Systematiskt likavillkorsarbete

Uppsala universitet arbetar med aktiva åtgärder för att förebygga och motverka att anställda och studenter utsätts för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier i enlighet med diskrimineringslagen.

Arbetet ska genomföras systematiskt i fyra steg, tio områden och omfatta de sju diskrimineringsgrunderna: 1) undersöka risker och hinder, 2) analysera orsaker till risker och hinder, 3) åtgärda upptäckta risker och hinder samt 4) följa upp och utvärdera

³ <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?rbid=22434>

⁴ <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?rbid=22196>

⁵ Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Uppsala universitet.

⁶ Uppsala universitets årsredovisning 2021, UFV 2021/1297.

om genomförda åtgärder har undanröjt förekomst av och/eller minskat graden av risker och hinder. Utvärderingen är utgångspunkt för kommande planering. Det tidigare lagkravet på handlingsplaner är ersatt med att dokumentera hur arbetet med lika villkor planeras, genomförs och utvärderas systematiskt.

Det systematiska likavillkorsarbetet ska genomföras inom tio områden (se nedan).⁷

Arbetsliv	Utbildningsverksamhet
1. Arbetsförhållanden	1. Antagnings- och rekryteringsförfarande
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
3. Rekrytering och befordran	3. Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling	4. Studiemiljö
5. Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap	5. Möjligheter att förena studier med föräldraskap

Områdes-/fakultetsnämnd, biblioteksledning och universitetsförvaltningsledningen

Områdes-/fakultetsnämnden, biblioteksledning och universitetsförvaltningsledningen ansvarar för att det bedrivs ett systematiskt likavillkorsarbete enligt steg 1-4 ovan, samt att arbetet dokumenteras i alla steg.

Arbetsgrupper för lika villkor är stöd till områdes-/fakultetsnämnd respektive biblioteksledningen och förvaltningsledningen i genomförandet av det systematiska likavillkorsarbetet.

Institutions- och avdelningsnivå

Prefekt ansvarar för att institutionen arbetar förebyggande och bedriver ett systematiskt likavillkorsarbete: steg 1-3, och steg 4 att genomförda åtgärder följs upp och utvärderas samt att alla steg dokumenteras.

Institutionens likavillkorsombud är stöd till prefekt och institutionsstyrelse i genomförandet av det systematiska likavillkorsarbetet.

Avdelningschef ansvarar för att avdelningen arbetar förebyggande och bedriver ett systematiskt likavillkorsarbete: steg 1-3, och steg 4 att genomförda åtgärder följs upp och utvärderas samt att alla steg dokumenteras.

Avdelningens likavillkorsombud är stöd till avdelningschef och ledningsgruppen i genomförandet av det systematiska likavillkorsarbetet.

⁷ Länk till Medarbetarportalen: <https://mp.uu.se/sv/web/info/anstallning/stod-arbetsmiljo/arbetsmiljo-ao/aktivaatgarder>

Resurser och stöd för implementering av jämställdhet

Arbetet bedrivs och samordnas på alla nivåer inom verksamheten och via olika organ inom respektive vetenskapsområde, universitetsbiblioteket och universitetsförvaltningen. Uppsala universitet har följande resurser och stöd för implementeringsarbetet.

Rektorsråd för lika villkor

Rektorsrådet är rådgivande till rektor i frågor som rör lika villkor. Rektorsrådet har 25 procent av heltid för sitt uppdrag.

Råd för lika villkor

Det universitetsövergripande rådet för lika villkor leds av rektorsråd för lika villkor. Rådet arbetar på uppdrag av rektor. Rådets ledamöter är företrädare för respektive vetenskapsområde, universitetsbiblioteket, universitetsförvaltningen, fackliga organisationer samt studentrepresentanter. Rådet arrangerar likavillkorsdagar, utlyser likavillkorsmedel och ger förslag till rektor om utdelning av likavillkorsmedel.

Referensgrupp för jämställdhetsintegrering

Ordförande för referensgruppen är rektorsråd för lika villkor. Referensgruppen har i uppdrag att: tillhandahålla ett universitetsövergripande såväl som verksamhetsnära perspektiv till arbetet med jämställdhetsintegrering, bidra till universitetsövergripande erfarenhetsutbyte samt verka för verksamhetsnära förankring av arbetet med jämställdhetsintegrering.⁸

Likavillkorsombud och arbetsgrupp

Institutioner med fler än 25 anställda utser ett likavillkorsombud och tillsätter en arbetsgrupp för lika villkor där medarbetare och studenter är representerade.

Flera institutioner har integrerat likavillkorsarbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet och har en arbetsgrupp för arbetsmiljö och lika villkor.

⁸ Rektorsbeslut Referensgrupp för jämställdhetsintegrering, Ufv 2020/85.

Arbetsgrupp för lika villkor/motsvarande

Vetenskapsområdena medicin och farmaci, teknik och naturvetenskap samt de sex fakulteterna inom vetenskapsområdet humaniora och samhällsvetenskap har likavillkorsgrupper eller motsvarande.

Universitetsbiblioteket har en arbetsmiljö- och likavillkorsgrupp. Ledamöterna i universitetsförvaltningens likavillkorsgrupp är likavillkorsombud från avdelningar med fler än 25 anställda.

Samrådsgrupp för likavillkorsfrågor

För att kunna samla alla arbetsgrupper för lika villkor på vetenskapsområdes- och fakultetsnivå inrättades en samrådsgrupp 2004. Syftet är att underlätta informationsförmedling och erfarenhetsutbyte.

Universitetsförvaltningen

Universitetsförvaltningen är på olika sätt stöd i universitetets systematiska likavillkorsarbete.

Byggnadsavdelningen har ansvar för tillgänglighet som rör fysisk miljö. Kommunikationsavdelningen för tillgänglighet ifråga om information och kommunikation samt IT-avdelningen för tillgänglighet som rör IT.

Kommunikationsavdelningen har också i uppdrag att vara stöd till verksamheten i integreringen ett likavillkorsperspektiv i universitetets text- och bildproduktion, inklusive vid marknadsföring av universitetet och dess utbildningar. Enheten för studentrekrytering arbetar med breddad rekrytering av studenter på nationell nivå.

UU Innovation (UUI) har i uppdrag att ge stöd, råd och utbildning till forskare och studenter i frågor som rör idé- och innovationsutveckling i en tidig fas. UUI arbetar med att det ska vara en jämn fördelning av juridiskt kön bland de som får stöd.

HR-avdelningen har en HR-strateg och två likavillkorsspecialister.

Studentavdelningen har samordnare som arbetar med riktat pedagogiskt stöd till studenter och samordnar mentorsverksamheten för dessa studenter.

Enheten för universitetspedagogik på avdelningen för kvalitetsutveckling har i uppdrag att stödja inkluderande undervisning och i den högskolepedagogiska grundkursen ägnas en halv dag åt normkritisk pedagogik. I andra kurser som exempelvisHandledning av doktorander och Aktiva studenter i grupparbeten ingår moment om inkluderande undervisning.

Enheten för studentservice på kansliet för teknik och naturvetenskap ger stöd och service till alla studenter som läser på teknisk-naturvetenskaplig fakultet. Enheten ansvarar för att samordna serviceutbudet vid de olika campusområdena, fakultetens schemaläggning, frågor kring internationella studenter, karriärcoachning och webbinformation. Enheten ansvarar också för fakultetens arbete med likabehandling av

studenter. Programadministration och programstudievägledning för ingenjörsprogrammen ligger på enheten för studentservice.⁹

Studentkårernas likavillkorsarbete

De cirka 50 000 studenter som studerar vid Uppsala universitet är representerade av sex olika studentkårer beroende på vad de studerar. Kårerna är Uppsala studentkår, Uppsala teknolog- och naturvetarkår, Farmaceutiska Studentkåren, Juridiska föreningen, Uppsalaekonomerna samt Campus Gotlands studentkår Rindi. Samtliga kårer samlas i samarbetsorganet Uppsala universitets förenade studentkårer, UUFS.

UUFS ser gemensamt till studenternas intressen och bedriver frågor centralt. De bekostar även gemensamt två student- och doktorandombud. Student- och doktorandombuden finns bland annat till för att hjälpa studenter som känner sig felaktigt behandlade av universitetet i olika utbildningssammanhang, bland annat utifrån likavillkorsaspekter.

Studentkårernas interna organisering varierar, men alla arbetar med samma kärnverksamhet - studiebevakning. Studiebevakningen omfattar även till stor del likavillkorsarbete, och nedan redogörs hur respektive kår arbetar med sådana frågor.

Uppsala studentkår

Uppsala studentkår (US) har två anställda fakultetssamordnare, som dels jobbar med samordning av studentrepresentanter, men även med studiebevakning och kvalitetssäkring av utbildningen. US fakultetssamordnare jobbar därigenom även med likavillkorsfrågor, både genom den studiebevakande verksamheten och genom arbetet med att utbilda alla studentrepresentanter.

Uppsala teknolog- och naturvetarkår

Uppsala teknolog- och naturvetarkår har fyra stycken heltidsarvoderade studenter som jobbar med studiebevakning, varav tre arbetar med utbildningsfrågor och en med studiesociala frågor. Arbetets huvudområden kan delas upp i studentrepresentation, fallhantering och påverkansarbete.

Farmaceutiska Studentkåren

Farmaceutiska Studentkåren har fyra aktivt studiebevakande studenter varav två av dessa utför arbetet som heltidsarvoderad. Arbetet mellan posterna är uppdelade till en post för central studiebevakning, två poster för lokal studiebevakning samt en post för studiesociala frågor som rör studenternas studiemiljö och -villkor.

Juridiska föreningen

Juridiska föreningen har två stycken heltidsarvoderade studenter som jobbar med studiebevakning. En av posterna har huvudansvaret för fallverksamheten och den andra har huvudansvar för studiebevakningen. Utöver dessa har kåren ett studieråd på nio

⁹ Länk till enhetens webbplats: <https://teknat.uu.se/utbildning/student/stod-och-service/studentservice-angstrom#0>

ledamöter som arbetar med påverkansarbete, studiebevakning och som terminsskyddsombud.

Uppsalaekonomerna

Uppsalaekonomerna har tre studenter vars huvuduppgift är studiebevakning varav en av dessa är heltidsarvoderade. Utöver dessa tre har kåren två ytterligare studenter som arbetar delvis med studiebevakning i kombination med andra åtaganden i kåren.

Gotlands studentkår Rindi

Gotlands studentkår Rindi har två heltidsarvoderade studenter som jobbar med studentinflytande och studiebevakning. En av posterna har det huvudsakliga ansvaret för studiebevakning, lika villkor, och arbetsmiljö och den andre ansvarar för studiepolitik, samverkan och påverkansarbete gentemot och med regionen och universitetet. Rindi har också åtta ämnessektioner som bedriver studiebevakning inom deras respektive områden.

Doktorandnämnden

Doktorandnämnden (<https://uudoctoralboard.se/>) ingår i UUFS och arbetar förebyggande med bland annat doktoranders arbetsmiljö och likavillkorsfrågor.

Medel för jämställdhetsintegrering och likavillkorsinsatser

Särskilda medel för jämställdhetsintegrering

Uppsala universitet har sedan 2016 haft regeringsuppdrag att jämställdhetsintegrera verksamheten. För att uppmuntra och stimulera till ett verksamhetsnära arbete med jämställdhetsintegrering utlystes totalt 900 tkr under perioden 2018-2020 som kunde sökas av fakulteter, institutioner, avdelningar eller motsvarande. För det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering under perioden 2022-2024 anslås totalt 900 000 kr i särskilda medel. Årligen utlyses 300 000 kr som kan sökas av universitetets anställda och studenter. I utdelningen av särskilda medel för jämställdhetsintegrering 2022 delades det ut 100 000 kr.

Likavillkorsmedel

Årligen utlyses medel som kan sökas av medarbetare, studenter och övriga organisationer eller föreningar verksamma vid Uppsala universitet. Totalt 430 000 kr utlyses och enskild ansökan kan uppgå till maximalt 150 000 kr.

Vetenskapsområdet medicin och farmaci

Vetenskapsområdet medicin och farmaci utlyser årligen totalt 80 000 kronor för likavillkorsprojekt. Medlen kan sökas av anställda, studenter, kommittéer, samt av hela eller delar av institutioner.

Vetenskapsområdet teknik och naturvetenskap

Vetenskapsområdet teknik och naturvetenskap utlyser likavillkorsmedel som kan sökas av anställda och studenter verksamma vid fakulteten. Totalt 400 000 kr utlyses varje år och varje enskild ansökan ska minst vara 50 000 kr och max 150 000 kr.

Förutom denna utlysning bidrar flera institutioner vid vetenskapsområdet med medel till sina likavillkorsgruppers arbete.

Uppföljning och utvärdering av jämställdhetsarbetet

Universitetets verksamhet följs årligen upp internt, bland annat i samband med årsredovisningen och genom externa granskningar och utvärderingar.

Rapporter som rör universitetets verksamhet är publicerade på följande webbsida:

<https://mp.uu.se/sv/web/info/vart-uu/verksamhetsutveckling/univovergripanderapporter>.

Rapporterna ska ge underlag för diskussion och framtida beslut gällande verksamheten vid universitetet.

Extern utvärdering

SPEAR

Uppsala universitet är en av elva partner i EU-projektet Supporting and Implementing Plans for Gender Equality in Academia and Research (SPEAR). Det startade 2019 och avslutas i april 2023 och koordineras av Syddansk Universitet. Universitetets åtagande är att implementera och vidareutveckla sitt eget jämställdhets- och likavillkorsarbete, samt fungera som processtöd och jämställdhetsspecialist i arbetet med att implementera jämställdhetsplaner. Genom SPEAR-projektet får Uppsala universitet möjlighet att löpande utvärdera och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering.

Diskrimineringsombudsmannen (DO)

Diskrimineringsombudsmannen är en svensk statlig förvaltningsmyndighet under Arbetsmarknadsdepartementet. Myndigheten har tillsyn över att diskrimineringslagen följs. DO:s uppdrag är att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. En del av DO:s tillsynsuppdrag handlar om att granska att arbetsgivare och utbildningsanordnare följer diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett någon/några av de sju diskrimineringsgrunderna.

DO genomförde 2019 en tillsyn för att undersöka om universitet och högskolor följer diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder inom sin utbildningsverksamhet.

Universitetskanslersämbetet (UKÄ)

UKÄ är en statlig myndighet som granskar kvaliteten i högre utbildning och lärosätenas system för kvalitetssäkring av högre utbildning och forskning. UKÄ följer upp och analyserar utvecklingen och trender inom den svenska högskolan och ansvarar för all officiell statistik på högskoleområdet. UKÄ utövar juridisk tillsyn över alla universitet

och högskolor, vilket innebär att UKÄ granskar att lagar och regler följs. Enskilda kan anmäla till UKÄ om de tycker att ett lärosäte har brutit mot någon lag.

Till exempel har UKÄ utvärderat Uppsala universitets arbete med breddad rekrytering till utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå, granskat hur väl universitetets kvalitetssystem och kvalitetsarbete bidrar till att säkra och utveckla utbildningarnas kvalitet på samtliga utbildningsnivåer, bland annat avseende lika villkor och jämställdhetsintegrering samt karriärvägar och meriteringssystem.¹⁰

Intern uppföljning och utvärdering

Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

För att fånga effekterna av jämställdhetsarbetet har Plan för jämställdhetsintegrering 2017–2019 utvärderats. Uppföljningen ligger till grund för den nya planen för jämställdhetsintegrering 2020–2022 och baseras bland annat på en extern utvärdering som genomfördes 2019 inom ramen för EU-projektet SPEAR.¹¹

Generellt ledningsinformationssystem, GLIS

GLIS är Uppsala universitets ledningsinformations- och beslutsstödsystem. Här finns uppföljning av universitetets verksamhet via data från universitetets källsystem inom områdena utbildning, publiceringar, personal, ekonomi och lokalförsörjning.

Alla medarbetare vid Uppsala universitet har tillgång till den öppna delen av GLIS. Om medarbetare vill ha mer detaljerade uppgifter kan analysverktygen ProDiver/NetDiver användas för att utforma egna rapporter.

Jämställdhetsindikatorer

Uppsala universitets webbaserade jämställdhetsindikatorer ingår i GLIS (se ovan). De visar fördelning av de juridiska könen kvinna respektive man och är kvantitativa mått på viktiga jämställdhetsaspekter som indikerar om det är en ojämn fördelning av antalet kvinnor och män. De är ett självvärderingsinstrument och ett stöd i det systematiska likavillkorsarbetet.

Mångfaldsstatistik

Universitet tar regelbundet fram mångfaldsrapporter för uppföljning av anställda och studenter fördelat på juridiskt kön och andel med svensk eller utländsk bakgrund. Rapporterna baseras på anonymiserade data från SCB och är ett underlag i arbetet för lika villkor, jämställdhetsintegrering, internationalisering och breddad rekrytering och deltagande. Länk till mångfaldsrapporter: <https://mp.uu.se/en/web/info/vart-uu/mal-och-strategier/lika-villkor/statistik/diversity>.

¹⁰ Tematisk utvärdering av breddad rekrytering - inbjudan till upptaktsmöte samt inbjudan att nominera till bedömargrupp, UFV 2020/264. Granskning av kvalitetssäkringsarbetet vid Uppsala universitet, UFV 2019/2057. Enkät om karriärvägar och meriteringssystem i högskolan, UFV 2021/2495.

¹¹ Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022 kommer att följas upp och utvärderas våren 2023.

Kvalitet och förnyelse – forskningsutvärderingar

Uppsala universitet genomförde 2011 och 2017 universitetsövergripande forskningsutvärderingar med extern granskning.¹² Nästa utvärdering är påbörjad med genomförd förstudie.¹³

Utbildningsutvärderingar

Universitetet genomför årligen systematiska uppföljningar och utbildningsutvärderingar vart sjätte år. Ett område som utvärderas är hur jämställdhetsperspektivet integreras i utbildningarna. Länk till mer information:

<https://mp.uu.se/web/info/undervisa/kvalitetoch-utvardering/utbildningsutv>.

Årsredovisning

Uppsala universitet lämnar varje år årsredovisning och budgetunderlag som har beslutats av konsistoriet till regeringen. I årsredovisningen redovisas och kommenteras verksamhetens resultat. Budgetunderlaget innehåller bl.a. en bedömning av universitetets ekonomiska utveckling och strategiska utmaningar i verksamheten för de tre kommande åren.¹³

I årsredovisningen redogörs kort för universitetets arbete med jämställdhetsintegrering och likavillkorsarbete samt den kvantitativa fördelningen av kvinnor och män, bland annat, på programmet för gästprofessorer, inom utbildningsverksamheten och personalstrukturen. UUI redovisar, i enlighet med separat regleringsbrev för innovationskontor, fördelning av kvinnor och män till regeringen.

Utbildning och informationsförmedling om jämställdhet

Universitetet arbetar kontinuerligt med att integrera jämställdhet och lika villkor i kompetensutveckling för medarbetare, exempelvis i prefekt- och chefsprogram, kompetensförsörjnings- och rekryteringsutbildningar. Därutöver erbjuds regelbundet och vid behov utbildningar med särskilt fokus på jämställdhetsintegrering och lika villkor.

Utbildningar på förekommen anledning

Utbildningar genomförs när det framkommer att institutionen/avdelningen/motsvarande av olika anledningar har behov av att utbilda medarbetare och studenter om universitetets likavillkorsarbete och/eller arbetet att integrera jämställdhetsperspektivet i sin verksamhet, samt andra mer specifika områden inom likavillkorsarbetet. Exempelvis Hur vi förebygger diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier på

¹² Länk till Medarbetarportalen: <https://mp.uu.se/sv/web/info/forska/utvarderingar> ¹³

Förstudie KoF24. Arbetsgruppens förslag, UFV 2021/524.

¹³ Länk till årsredovisningar: <https://mp.uu.se/sv/web/info/vart-uu/organisation-och-styrning/ledningstruktur/verksamhetsplaner/uppfoljning>

arbetsplatsen, Normkritiskt och inkluderande förhållningssätt i utbildningen, Så här kan du starta upp likavillkorsarbetet, Vad är härskartekniker och hur kan de motarbetas.

Arbete med jämställdhetsintegrering inom det teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

På vetenskapsområdet för teknik och naturvetenskap bedrivs arbetet med jämställdhetsintegrering med stöd av samordnaren för jämställdhetsintegrering. Vetenskapsområdet ersätter HR-avdelningen för 40 procent av samordnarens heltid. Samordnaren har bland annat tagit fram utbildning om bias i bedömnings- och beredningsgruppsmöten samt i rekryteringssammanhang.

Övriga utbildningar som tillhandahålls av universitetsbiblioteket och universitetsförvaltningen

Information om universitetsbibliotekets och universitetsförvaltningens interna utbildningar finns på universitetets webbplats. En del utbildningar har inslag av likavillkors- och jämställdhetsperspektiv och andra handlar enbart om lika villkor eller specifika delar om exempelvis mångfald, tillgänglighet, HBTQI+-frågor och arbetsmiljö.

Länk till samlingssida om **Kompetensutveckling för medarbetare:**

<https://mp.uu.se/sv/web/info/anstallning/kompetensutveckling>

Universitetsbiblioteket

Biblioteket erbjuder kostnadsfria kurser och individuell handledning online för studenter, forskare, anställda vid Uppsala universitet samt anställda vid Region Uppsala.

Länk till startside: <https://www.ub.uu.se/kurser-och-handledning/>

Utbildningar för studenter och studentnära funktioner

Samordnarna för lika villkor och riktat pedagogiskt stöd på studentavdelningen erbjuder studenter med förtroendeuppdrag på studentkårerna, nationerna och studentföreningar olika utbildningar inom likavillkorsområdet. Samordnarna utbildar även personal som arbetar inom utbildningen såsom studievägledare och studieadministratörer.

Studenthälsan erbjuder kurser till studenter vid Uppsala universitet, SLU i Uppsala och Johannelunds teologiska högskola. Länk till studenthälsans kurser och workshops:

<https://www2.uu.se/student/stod-och-service/studenthalsan/forelasningar-och-grupper>.

Teknisk-naturvetenskapliga fakultetens studentservice

Vid kursstart och vid behov erbjuds studenterna utbildning om lika villkor.

Universitetets information om lika villkor och jämställdhetsintegrering

Universitetets informationsförmedling om likavillkorsarbete och jämställdhetsintegrering genomförs på flera sätt.

Information på webben

Arbetsmiljö och lika villkor

Länk: <https://mp.uu.se/web/info/anstallning/stod-arbetsmiljo>.

Lika villkor

Länk: <https://mp.uu.se/sv/web/info/vart-uu/mal-och-strategier/lika-villkor>.

Universitetsbiblioteket

Information om bibliotekets likavillkorsarbete är tillgängligt för verksamma.

Vetenskapsområdenas webbsidor/motsvarande

En del fakulteter lägger upp sin information så att det bara är berörda som har åtkomst. Några fakulteter arbetar med att synliggöra sitt arbete på respektive webbsida.

Vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap

Historisk-filosofiska fakulteten:

<https://mp.uu.se/sv/web/info/vartuu/orgstyr/namndkommitte/humsam/histfil/jamstalldhet>

Vetenskapsområdet medicin och farmaci

<https://www.medfarm.uu.se/vetenskapsomradet/namnder-och-kommitteer/kommittenfor-lika-villkor/>

Vetenskapsområdet teknik och naturvetenskap <https://www.teknat.uu.se/om-oss/lika-villkor/>

Andra kanaler för informationsförmedling

Utskick till interna och externa nätverk, riktade nyhetsutskick till specifika målgrupper såsom prefekt/chef, verksamhetsnära HR-personal, likavillkorsombud, Doktorandnämnden och studentkårerna.

För mer fördjupad information anordnas informationsmöten, nätverksträffar, fokusgruppsträffar, seminarier, workshops, likavillkorsdagar och konferenser.