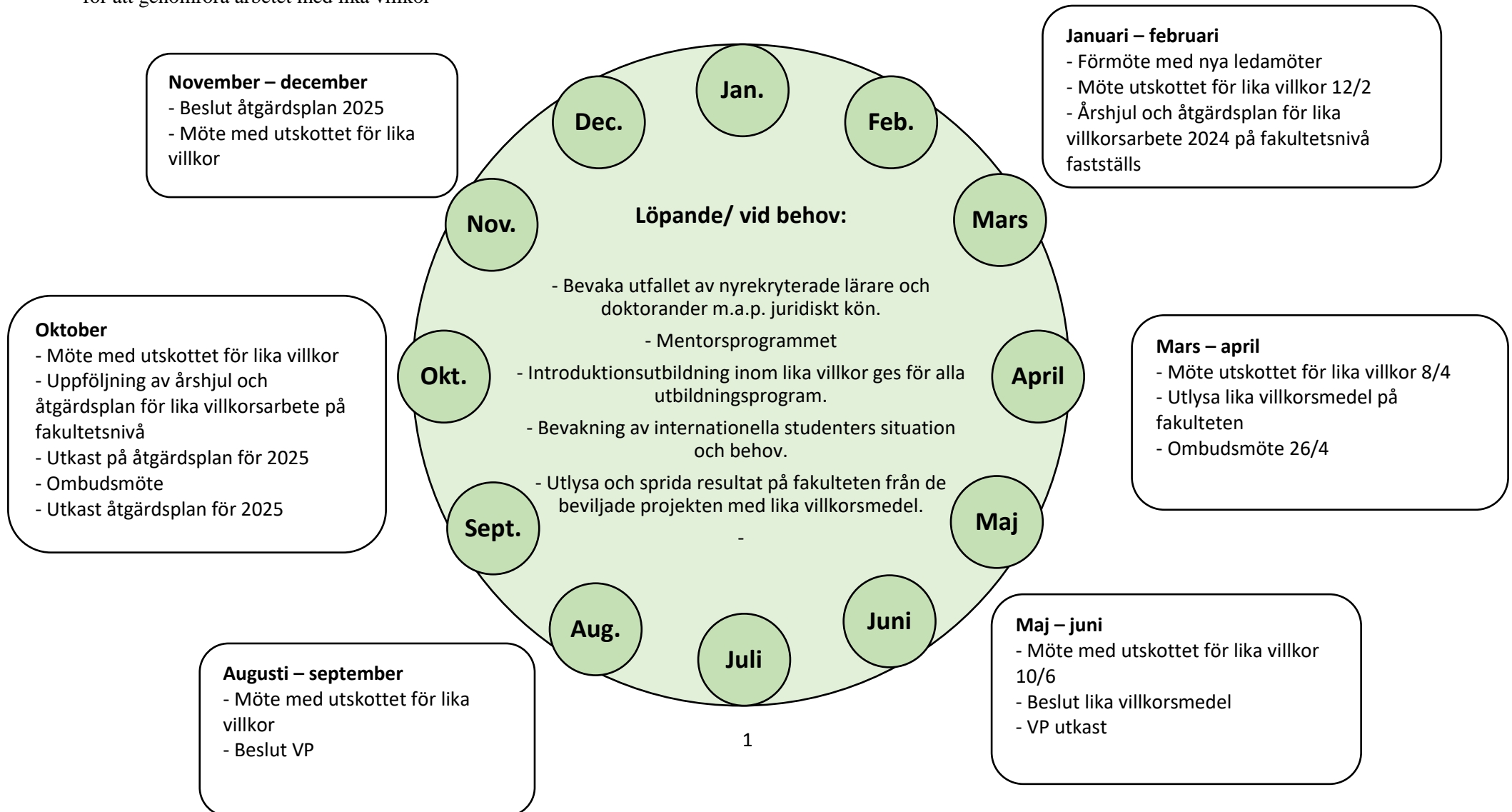


Årshjul och åtgärdsplan för Lika villkorsarbete 2024 på fakultetsnivå

De nedan beskrivna åtgärderna ska genomföras 2024. Åtgärdsplanen grundar sig på Diskrimineringslagen (2008:567), Högskolelagen (1992:1434) och Uppsala universitets plan för jämställdhetsintegrering 2023-2025 (UFV 2022/355). Strukturen med fördelning på arbetsgivare och utbildningsanordnare samt områdena under dessa följer i stort de områden som anges i diskrimineringslagen. Under övergripande åtgärder beskrivs generella åtgärder och förutsättningar för att genomföra arbetet med lika villkor



ARBETSGIVARE						
	Åtgärder	Syfte	Utförs av	Status	Start/slut	Kommentarer
Arbetsförhållanden	Fortsatt utbildning med ordf. i kollegiala organ, baserat på tidigare arbete.	Utbilda om hindrande maktstrukturer och jämställdhetsintegrering	Nina Almgren		februari/december 2024	
	Samla in erfarenheter av användandet av medarbetarpolicyn inom fakulteten och hitta goda exempel.		Utskottet i samarbete med lika villkorsombuden. Följa upp arbetet genom lika villkorsombuden.		februari/december 2024	
	Distansarbete	Utskottet vill undersöka hur fakultetens institutioner upplever att distansarbete fungerar på deras arbetsplats	Stf vicerektor och utskottet		februari/juni 2024	
Löner och andra anställningsvillkor	Bevaka lika villkorsperspektiv i den kommande KoF/ÖB-utredningen.	Undersöka och motverka obalans i forskningsresurser mellan de två juridiska könen.	Stf vicerektor, forskningsberedningen		januari 2024/december 2025	
Utbildning och övrig kompetensutveckling	Tillsammans med ansvariga arbeta för ett bra lika villkorsinnehåll i chefsutbildningarna.	Förbereda för förbättrad LV-utbildning främst för chefer under prefektnivå.	Stf vicerektor, kansliet		februari/december 2024	

	Följa upp att fakultetens avdelningschefer gått chefsutbildningen.	Förbereda för förbättrad LV-utbildning främst för chefer under prefektnivå.	Stf vicerektor, kansliet		februari/december 2024	
Rekrytering och befordran	Ta fram förslag på revidering av mallar för anställningsprofiler och/eller vägledning kring formuleringar som kan motverka att skapa bias för sökande utifrån t.ex. kön eller tidigare anställning inom/utanför Uppsala universitet. Ge förslag på eventuellt andra åtgärder kring rekryteringsprocessen som har betydelse för detta	Underlätta rekrytering på lika villkor	Utskottet för lika villkor		februari/december 2024	
	Bevaka utfallet av nyrekryterade lärare och doktorander m.a.p. juridiskt kön.	Påverka ev. sned könsfördelning vid lärarekrytering	Utskottet för lika villkor, kansliet		Löpande	
	Mentorsprogram (pågående program fortsätter 2024).	Främja karriärvägar på lika villkor.	Koordinator mentorprogrammet		Löpande	

UTBILDNINGSANORDNARE						
	Åtgärder	Syfte	Utförs av	Status	Start/slut	Kommentarer
Undervisningsformer och organisering av utbildningen	HBTQI: Fortsatt sprida info om pågående projekt.	Inkluderande undervisningsmiljö för alla	Utskottet för lika villkor		februari/december 2024	
	Fortsatt pedagogisk utbildning för lärare och doktorander inom "inkluderande undervisning".	Inkluderande undervisningsmiljö för alla, minskad diskriminering	TUR och utskottet för lika villkor		februari/december 2024	
	Följa upp att Introduktionsutbildning inom lika villkor ges för alla utbildningsprogram.		Studentservice och UTN* Utskottet för lika villkor		Löpande	
	Undersöka möjligheterna att få in en del 2 av LV-utbildningen i åk 3 inom självständigt arbete.		Utskottet och Stf vicerektor		februari/december 2024	
	Inventera och föreslå ev. utökat innehåll avseende LV-utbildning för all ny personal som undervisar inkl. doktorander.	Introduktionsutbildning i LV är viktigt för all ny undervisande personal.	Utskottet och kansliet.		februari/juni 2024	
	Inventera och föreslå ev. utökat innehåll i LV-utbildning för doktorander avseende eget arbete/studier.		Utskottet och FUN		februari/juni 2024	
	Inkludera härskartekniker och "åskådardrättning" i LV-utbildning för studenter.		Nina Almgren, UTN* och LV-samordnare		februari/december 2024	
Studiemiljö	Bevakning av internationella studenters situation och behov.	God studiemiljö för alla	Studievägledare, UTN* LV-samordnare, rådet för		Löpande	

			studentservice och programansva riga			
--	--	--	---	--	--	--

*Samarbete med UTN pågår men fortsatt bör även Rindi inkluderas i detta arbete.

ÖVERGRIPANDE ÅTGÄRDER						
<i>Dessa åtgärder rör fakultetens arbete både som arbetsgivare och utbildnings-samordnare</i>	Åtgärder	Syfte	Utförs av	Status	Start/slut	Kommentarer
	Bevaka VP25-processen så att relevanta LV-åtgärder kommer med.	Att förbättra lika villkorsarbetet på hela fakulteten	Stf vicerektor, kansliet		februari/ december 2024	
	Sprida goda exempel på språkträning i svenska inom fakulteten, tex språkcafé.	Ökad delaktighet för internationella studenter och medarbetare	LV-ombud och utskottet		februari/ december 2024	
	Utlysa och sprida resultat på fakulteten från de beviljade projekten med lika villkorsmedel.	Stimulera till aktiviteter inom lika villkor	Utskottet för lika villkor + projektledare		Löpande	

Uppdrag till fakultetens utskott för lika villkor i teknats VP24:

- o Att ta fram förslag till hur uppföljning av chefsutbildning för avdelningsföreståndare och andra linjechefer kan göras samt hur lika villkor kan ingå i dessa utbildningar.
- o Att följa upp att introduktion till lika villkor ges på samtliga utbildningsprogram i både initial och senare del.
- o Att ta fram förslag till hur lika villkorsaspekter kan hanteras bättre inom ramen för rekryteringsprocesserna.
- o Att upprätta en årlig aktivitetsplan för fakultetens arbete med lika villkor.

Inspel från institutionerna har också beaktats i valet av åtgärder (prefekt-enkät, möten med LV-ombud), samt utbildningsutvärderingar.

Fokusområden

Uppdragen till områdesnämnderna är enligt UUs ordinarie samt höst-VP:

1. Att tillse att jämställdhetsperspektivet integreras i alla delar av verksamheten.
2. Att prioritera det systematiska arbetet med breddad rekrytering och en jämn könsfördelning inom utbildning.
3. Att stärka lika villkorsarbetet inom områdena juridiskt kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning, ålder och social bakgrund. Särskilt fokus under perioden 2022–2024 ska vara arbets- och studiemiljö för anställda och studenter, frågor kopplade till HBTQI+, samt information och kommunikation. Uppdraget ska återrapporteras på områdesdialogerna och dialogmötena med rektor och i anslutning till arbetet med universitetets verksamhetsplan.
4. Att under den kommande treårsperioden stärka jämställdhetsintegreringen vid universitetet. Uppdraget ska återrapporteras på områdesdialogerna och dialogmötena med rektor och i anslutning till arbetet med universitetets verksamhetsplan.
5. Att verka för att nå en jämn könsfördelning inom grupperna biträdande universitetslektorer, universitetslektorer och professorer. Uppdraget följs upp i årsredovisningen och ska återrapporteras på områdesdialogerna och i anslutning till arbetet med universitetets verksamhetsplan.

Mål inom jämställdhetsintegrering 2023-2025 är för UU:

1. Arbetet för att motverka partiskhet i rekryterings- och bedömningsprocesser ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat
2. Det förebyggande arbetet mot trakasserier och sexuella trakasserier ska vara långsiktigt och kunskapsbaserat