

# Universitetsövergripande jämförhetsplan för 2011-2013

---

samt anvisningar och råd för upprättande av  
institutioners jämförhetsplaner

(Fastställd av rektor 2011-06-30)

# Innehåll

1. Inledning.....	3
Stockholms universitets jämställdhetspolicy 2011-2013.....	3
Skyldigheter och ansvar .....	4
Ansvarsfördelning för jämställdhetsarbetet vid Stockholms universitet.....	4
Uppföljning av jämställdhetsarbetet.....	4
2. Allmänna riktlinjer/anvisningar.....	6
Institutioner.....	6
Kontinuerligt jämställdhetsarbete vid Stockholms universitet.....	6
Universitetsövergripande.....	7
4. Mål och särskilda åtgärder 2011-2013.....	9
Institutioner.....	9
Universitetsövergripande.....	10
4. Anvisningar och råd till institutioner.....	14
Arbetsprocessen.....	15
Vad kan kartläggas?.....	17
Några tips!.....	18
Universitetsövergripande uppföljning institutionernas jämställdhetsplaner.....	19

Bilaga 1 Förslag på mål och åtgärder för fakulteter respektive institutioner 2011-2013

Bilaga 2 Mall för förenklade lokala handlingsplaner

Bilaga 3 Lönekartläggningens handlingsplan 2010.

# 1. Inledning

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. Detta är universitetets universitetsövergripande jämställdhetsplan.

## **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 förvärvsarbete 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.<sup>1</sup>

Universitetet 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<sup>2</sup> 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

---

<sup>1</sup> R 2010-12-16, Dnr SU 18-1787-10

<sup>2</sup> Med institution avses även motsvarande avdelningar.

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.

## 2. Allmänna riktlinjer/anvisningar

I detta avsnitt tas det upp löpande arbetsuppgifter, d.v.s. viktiga arbetsuppgifter som återkommer regelbundet.

### Institutioner

Vid varje institution med fler än 25 anställda ska treåriga jämställdhetsplaner upprättas. I institutionernas jämställdhetsplaner beskrivs vilka aktiva åtgärder institutionerna planerar dels för det löpande jämställdhetsarbetet enligt nedan, dels för att uppnå de särskilda mål som finns uppställda enligt kapitel 3. En redovisning av hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande plan.<sup>3</sup>

### Kontinuerligt jämställdhetsarbete vid Stockholms universitet

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 sökande 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.

### Löner

För att förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska institutioner vid lönesättning följa Stockholms universitets riktlinjer för lönesättning (R 2004-09-23 Dnr SU 601-1980-04). För ytterligare vägledning vid lönesättning är det viktigt att ha uppdaterad lönestatistik för anställda vid den fakultet som institutionen tillhör. Personalavdelningen tillhandahåller sådana uppgifter.

---

<sup>3</sup> Diskrimineringslag (2008:567) kapitel 3, kravet på jämställdhetsplan och uppföljning återfinns i 13§.

## Universitetsövergripande

### 1. Trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

**Beskrivning:** Det ska finnas tydlig information för anställda och chefer på medarbetarwebben om hur universitetet ska förebygga och hantera trakasserier.

**Bakgrund:** Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare skyldiga att förebygga trakasserier. (1 kap 1§, 3 kap. 6§)

**Mål:** Anställda och chefer ska kunna hitta information om hur universitetet förebygger och hanterar trakasserier.

**Ansvarig:** Personalavdelningen

### 2. Sexuella trakasserier

**Beskrivning:** Det ska finnas tydlig information för anställda och chefer på medarbetarwebben om hur universitetet ska förebygga och hantera sexuella trakasserier.

**Bakgrund:** Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare skyldiga att förebygga sexuella trakasserier. (1 kap 1§, 3 kap. 6§)

**Mål:** Anställda och chefer ska kunna hitta information om hur universitetet förebygger och hanterar trakasserier.

**Ansvarig:** Personalavdelningen

**Beskrivning:** Alla nyanställda som deltar på Introduktionsdagar för nyanställda ska få broschyren: *Sexuella trakasserier – vad är det och vad gör du om du eller någon annan drabbas?*

**Bakgrund:** Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare skyldiga att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. (1 kap. 1§, 3 kap. 6§)

**Mål:** Nyanställda ska få information om hur universitetet förebygger och hanterar trakasserier.

**Ansvarig:** Personalavdelningen

### **3. Lönekartläggning**

**Beskrivning:** Lönekartläggning ska genomföras vart tredje år.

**Bakgrund:** Universitetet är enligt diskrimineringslagen skyldigt att kontinuerligt kartlägga och analysera:

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas av arbetsgivaren. (3 Kap. 10§)
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. (3 Kap. 10§)

**Mål:** Osakliga löneskillnader förekommer inte mellan kvinnor och män som är anställda vid universitetet.

**Ansvarig:** Vid Stockholms universitet är det Personalavdelningen i samverkan med de fackliga organisationerna som vart tredje år genomför en universitetsövergripande lönekartläggning där dessa områden studeras. En Handlingsplan för jämställda löner som bygger på resultaten i lönekartläggning för 2010 finns som bilaga (Se bilaga 3).



## 4. Mål och särskilda åtgärder 2011-2013

### Institutioner

#### Prioriterade åtgärder under 2011-2013:

##### 1. Jämn könsfördelning i professorskåren

**Beskrivning:** Stockholms universitet vill särskilt prioritera jämn könsfördelning i professorskåren. Med jämn könsfördelning avser Stockholms universitet 40-60 procent. 2010 var andelen män med professorstitel 73 procent.<sup>4</sup>

**Bakgrund:** Enligt diskrimineringslagen (3 kap. 9§) ska arbetsgivare aktivt vidta åtgärder som syftar till jämn könsfördelning inom yrkesgrupper.

**Mål:** Att 2019 ha uppnått en jämnare könsfördelning inom professorskåren vid institutionen, om inte jämn könsfördelning redan är nådd. (Se: Jämn könsfördelning i professorskåren under rubriken: Universitetsövergripande, s. 9)

**Ansvarig:** Prefekten eller motsvarande vid institution eller enhet.

##### 2. Aktiva åtgärder

**Beskrivning:** Minst tre aktiva åtgärder bör vidtas per år inom institutionen/enheten, som bedöms förbättra jämställdheten. Institutionerna genomför en egen kartläggning av nuläget för varje område som föreskrivs i diskrimineringslagen, se beskrivning av arbetsprocessen i avsnitt 4. Vilka aktiva åtgärder krävs för att situationen ska förändras till en mer jämställd situation? Exempel på åtgärder finns i hjälpavsnittet, avsnitt 4.

**Bakgrund:** Varje institution med fler anställda än 25 har skyldighet att vidta aktiva åtgärder. Olika institutioner/enheter har olika behov vilket gör att institutionerna själva måste analysera sin situation.

**Mål:** Institutionen/enheten sätter själva upp mål för detta arbete som de följer upp och redovisar resultatet av arbetet i nästa jämställdhetsplan.

**Ansvarig:** Prefekten eller motsvarande vid institution eller enhet.

##### 3. Hantering av trakasserier och sexuella trakasserier

**Beskrivning:** Vid varje institution ska det finnas tydlig information om hur man hanterar eventuella fall av trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier. Institutionen ska ha information om vem som ska kontaktas, hur ärendegången är och hur ärenden dokumenteras.

---

<sup>4</sup> HR-plus september 2010.

**Bakgrund:** Varje institution med fler anställda än 25 har ansvar för att förhindra och förebygga trakasserier och sexuella trakasserier.

**Mål:** Alla institutioner ska ha tydlig information om hantering av trakasserier och sexuella trakasserier. Informationen ska vara känd bland anställda.

**Ansvarig:** Prefekten eller motsvarande vid institution eller enhet.

## Universitetsövergripande

### 1. Jämn könsfördelning i professorskåren

**Beskrivning:** Stockholms universitet vill särskilt prioritera jämn könsfördelning i professorskåren. 2010 var andelen män med professorstitel 73 procent.<sup>5</sup> För att nå jämn könsfördelning (40 % - 60 %) ska såväl kortsiktiga som långsiktiga åtgärder vidtas. Rektor ger Rådet för jämställdhet och jämlikhetsfrågor i uppdrag att under 2011 ta fram förslag på åtgärder för att nå jämn könsfördelning i professorskåren till 2019.

**Bakgrund:** Enligt diskrimineringslagen (3 kap. 9§) ska arbetsgivare aktivt vidta åtgärder som syftar till jämn könsfördelning inom yrkesgrupper.

**Mål:** Till år 2019 ska adekvata åtgärder för att nå jämn könsfördelning inom professorskåren ha beslutats av universitetsledningen.

**Ansvar:** Rådet för jämställdhets- och jämlikhetsfrågor.

### 2. Rekrytering av lärare

**Beskrivning:** Universitetet ska följa upp rekryteringsprocessen av lärare vad gäller identifiering av potentiella sökande av båda könen och utlysningens utformning enligt anvisningar i AOSU 1:6, (Universitetsstyrelsen 2010-12-03, Dnr SU 601-3485-10)

**Bakgrund:** Enligt diskrimineringslagen (3kap. 7§, 9§) ska arbetsgivare verka för att personer oavsett kön ges möjlighet att söka lediga anställningar samt att när det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet.

**Mål:** Stockholmsuniversitet ska genomföra jämställda rekryteringar av lärare.

**Ansvarig:** Fakultetsnämnderna ansvarar för att genomföra jämställda rekryteringar av lärare. Personalavdelningen ansvarar för uppföljning.

---

<sup>5</sup> HR-plus september 2010.

### 3. Lön

**Beskrivning:** Osakliga löneskillnader på individnivå som uppmärksammats i Lönekartläggningens handlingsplan 2010 ska justeras i Lönerevision 2010-2011. Yrkesgrupper som uppmärksammas i Handlingsplanen i lönekartläggningen 2010 ska särskilt utredas efter lönerevisionsarbetet 2011.

**Bakgrund:** Enligt diskrimineringslagen (3 kap. 10-11§) ska arbetsgivare upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

**Mål:** Osakliga löneskillnader förekommer inte mellan kvinnor och män som är anställda vid universitetet.

**Ansvarig:** Personalavdelningen

### 4. Genusmedvetna chefer

**Beskrivning:** En treårig chefsutvecklingssatsning ska genomföras som syftar till att ur ett genusperspektiv initiera ett forsknings- och utvecklingsarbete vid Stockholms universitet med speciellt fokus på chefsnivån. Satsningen är finansierad av Delegationen för jämställdhet i högskolan med bidrag från universitetet och de fackliga organisationerna.

**Bakgrund:** Dåvarande Jämställdhetskommittén ansökte om medel till satsningen från Delegationen för jämställdhet i högskolan våren 2010.

**Mål:** Öka genusmedvetenheten bland chefer vid universitetet.

**Ansvarig:** Forskare vid Avdelningen för genusvetenskap.

### 5. Stöd till institutioner som bedriver jämställdhetsarbete

**Beskrivning:** Universitetsövergripande information om jämställdhet och jämlikhet på medarbetarwebben ska utvecklas i syfte att bli mer användarvänlig och informativ. Nätverk ska skapas för jämställdhets/jämlikhetshandläggare vid institutionerna. Ansvariga för jämställdhetsfrågor vid institutionerna ska erbjudas seminarier/workshops om aktivt jämställdhetsarbete och upprättande av jämställdhetsplaner.

**Bakgrund:** Information om universitetets jämställdhetsarbete har efterfrågats av institutioner.

**Mål:** Bättre information om jämställdhetsfrågor på medarbetarwebben samt ökat stöd till institutioner som så önskar.

**Ansvarig:** Personalavdelningen.

**6. Trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.**

**Beskrivning:** Policy mot trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ska tas fram.

**Bakgrund:** Stockholms universitet saknar policy mot trakasserier.

**Mål:** Att en policy mot trakasserier beslutas av rektor under 2011.

**Ansvarig:** Personalavdelningen och Studentavdelningen.

**Beskrivning:** Informationsbroschyr ska tas fram om trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

**Bakgrund:** Universitetet har enligt diskrimineringslagen (1 kap 1§, 3 kap. 6§) skyldighet att förhindra och förebygga trakasserier. Därför ska universitetet ta fram en informationsbroschyr om trakasserier.

**Mål:** Att under 2011 ta fram en broschyr om hur universitetet förebygger och hanterar trakasserier.

**Ansvarig:** Personalavdelningen och Studentavdelningen.

**Beskrivning:** Anvisningar för hantering av trakasserier som rör anställda ska tas fram av Personalchefen.

**Bakgrund:** Universitetet saknar idag hanteringsordning om hur trakasserier ska hanteras.

**Mål:** Att under 2011 ta fram anvisningar för hur trakasserier ska hanteras om det förekommer.

**Ansvarig:** Personalavdelningen.

**Beskrivning:** Seminarier om trakasserier ska erbjudas chefer, anställda och studenter.

**Bakgrund:** Universitetet har enligt diskrimineringslagen skyldighet att förhindra och förebygga trakasserier. Därför ska universitetet genomföra seminarier om trakasserier.

**Mål:** Att under 2011 ha arrangerat seminarier om trakasserier.

**Ansvarig:** Personalavdelningen och Studentavdelningen.

## 7. Nyckeltal

**Beskrivning:** Nyckeltal ska tas fram i syfte att mäta såväl kvantitativa som kvalitativa aspekter av jämställdhet i universitetets ordinarie uppföljningssystem.

**Bakgrund:** Universitet vill utveckla kvalitetssäkring av centrala aspekter av jämställdhet vid universitetet. Universitetet vill även kunna jämföra hur universitetet ligger till på jämställdhetsområdet över år och mellan institutioner eller fakulteter.

**Mål:** Att från och med 2013 kunna mäta jämställdhet inom strategiska områden.

**Ansvarig:** Personalavdelningen.

## 4. Anvisningar och råd till institutioner

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.

Institutioner kan få råd och stöd i sitt jämställdhetsarbete och upprättande av jämställdhetshandlingsplaner av jämställdhetssamordnaren på Personalavdelningen.

Förslag till mål och åtgärder finns i bilaga 1.

# Arbetsprocessen

## 1. Kartläggning av nuläget

För att kunna utforma relevanta och konkreta mål och åtgärder för aktuell period är det bra att genomföra en kartläggning av nuläget för varje område som föreskrivs i diskrimineringslagen. De områden som diskrimineringslagen föreskriver ska tas upp i jämställdhetsplanen och som därmed behöver kartläggas är: arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, trakasserier som har samband med kön, sexuella trakasserier, rekrytering, könsfördelning inom olika befattningar. Använd befintliga uppföljningssystem som till exempel resultat från arbetsmiljöenkät, årsredovisningar, tillgänglig statistik över anställda osv.

**Arbetsförhållanden**

**Förvärvsarbete och föräldraskap**

**Trakasserier som har samband med kön**

**Sexuella trakasserier**

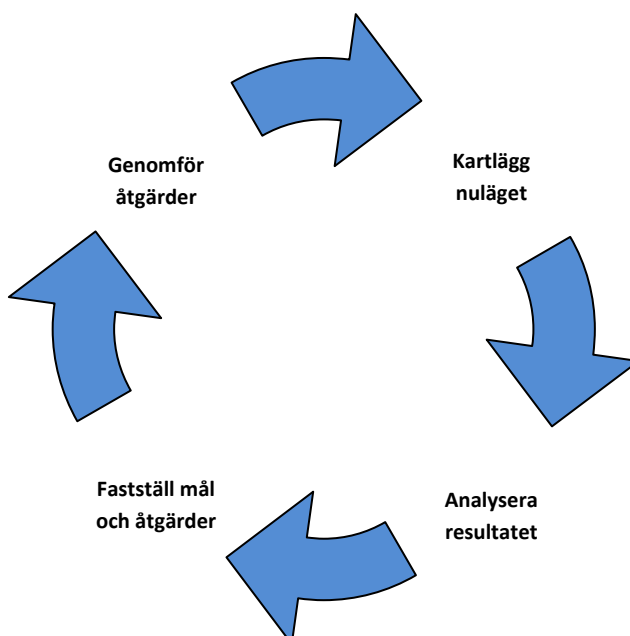
**Rekrytering**

**Könsfördelning inom olika befattningar**

**Lön**

## 2. Analysera kartläggningen

Analysera resultaten i kartläggningarna. Finns det skillnader mellan gruppen kvinnor respektive män? Om så är fallet, fundera över: Vad kan skillnaden bero på? Hur skulle ni vilja att det såg ut? Vad har institutionen för mål? Vad krävs för åtgärder för att situationen ska förändras till en mer jämställd situation? Tänk på att förankra resultaten hos prefekten.



### 3. Mål och åtgärder

Formulera konkreta och utvärderingsbara mål och bestäm åtgärder som ni ska genomföra. (Bör vara tre åtgärder per år). **Det är bättre att genomföra några få åtgärder än att planera för många åtgärder som inte genomförs.** Konkreta mål och åtgärder är också en förutsättning för en lyckad utvärdering som ska genomföras inför nästa jämställdhetsplan.

**Bättre med några få mål och åtgärder som genomförs än många som inte realiserar.**

### 4. Genomför åtgärder

Bestäm vem som ansvarar för att åtgärderna genomförs och under vilken tidsperiod de ska genomföras. Tänk på att förankra arbetet hos prefekten. Se till att samtliga för institutionen relevanta mål och åtgärder som beskrivs i den universitetsövergripande jämställdhetsplanen också behandlas i den lokala jämställdhetsplanen. Återkoppla resultatet av åtgärderna till ledningen för institutionen.



## **Vad kan kartläggas?**

Nedan följer exempel på frågor som kan ställas för att kartlägga hur det ser ut med jämställdheten vid institutionen för det kontinuerliga arbetet som föreskrivs i diskrimineringslagen. (För mer information läs: *Aktiva åtgärder i arbetslivet – handledning*, DO, [www.do.se](http://www.do.se) .)

### **Arbetsförhållanden**

Vilka anställningsformer finns det? Är det någon anställningsform där män eller kvinnor är i majoritet? Om så är fallet, finns det risk för att gruppen män eller kvinnor missgynnas?

Vad säger arbetsmiljökartläggningen? Visar resultaten på att gruppen män eller kvinnor tycks uppleva en sämre arbetsmiljö än den andra gruppen? Om så är fallet, hur kan arbetsmiljön bli bättre?

### **Förvärvsarbete och föräldraskap**

Hur mycket föräldraledighet tar män respektive kvinnor ut? Ges män och kvinnor samma möjligheter att ta ut föräldraledighet? Förläggs arbetsmöten till tider som underlättar för föräldrar att hämta och lämna barn på förskola? Ges föräldralediga kontinuerlig information från arbetsplatsen?

### **Trakasserier**

Finns tydliga rutiner för hur institutionen hanterar eventuella trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller sexuella trakasserier? Har anställda kunskap om universitets policy mot sexuella trakasserier? Har anställda kunskap om hur förekomst av trakasserier och sexuella trakasserier hanteras vid institutionen? Upplever anställda att de utsatts för trakasserier som har samband med kön eller sexuella trakasserier under det senaste året? Hur är jargongen i fikarummet? Förekommer sexistiska skämt eller nedvärderande skämt om exempelvis kvinnor respektive män? Visar arbetsmiljökartläggningen att trakasserier eller sexuella trakasserier förekommer?

### **Lön**

Följer institutionen Stockholms universitets riktlinjer för lönesättning (R 2004-09-23 Dnr SU 601-1980-04)? Är lönekriterierna kända bland anställda?

Beställer institutionen statistik från Personalavdelningen över löner vid fakulteten?

Genomförs varje år strukturerade utvecklingssamtal med alla medarbetare?

Erbjuds medarbetare lönesamtal inför lönerevisioner?

Hur ser löneläget ut för kvinnor respektive män ut över tid per yrkeskategori?

### **Rekrytering**

Hur ser könsfördelningen ut inom olika befattningar? Sker stimulerande åtgärder för att rekrytera underrepresenterat kön?

## Några tips!

- Bilda en grupp som ansvarar för jämställdhetsarbetet.
- Dokumentera arbetet.
- Bli bekant med definitioner som gäller för jämställdhetsområdet och diskrimineringslagen.
- En bra startpunkt är att genomföra nulägesanalys av arbetsplatsen gällande de områden som anges i avsnitt 4. Använd exempelvis resultat från redan genomförda arbetsmiljöenkäter.
- Arbeta fram åtgärder som är konkreta, tidsbestämda och realistiska.
- Tydliggör ansvar för genomförande och uppföljning, tidplan och koppling till mål. Exempel på konkreta åtgärder finns bilaga 1.
- Ta hellre fram ett fåtal åtgärder som genomförs än många åtgärder som riskerar att inte hinns med.
- Förankra mål och åtgärder i jämställdhetsplanen hos prefekten.
- Informera kollegor vid institutionen om jämställdhetsarbetet.
- Titta gärna på andra institutioners jämställdhetsplaner för idéer och inspiration. (Se respektive institutions hemsida.)

## Universitetsövergripande uppföljning 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 föräldradighet 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?<sup>6</sup>
- Finns könsuppdelad statistik över eventuella lönetillägg per yrkeskategori?

---

<sup>6</sup> Små institutioner kan ha statistik över fakulteten.

## Förslag på mål och åtgärder för fakulteter respektive institutioner 2011-2013

Nedan finns förslag på mål och åtgärder som kan vidtas vid institutioner kopplade till de områden som varje institution ska arbeta med enligt diskrimineringslagen.

Förslag på mål	Förslag på aktiviteter/åtgärder
<b>Jämn könsfördelning bland professorer vid fakulteten.</b>	Det ska säkerställas att information om kriterier för bedömning av meriter är tydliga och transparenta.
	Mentorskap för lektorer ska införas i syfte att tydliggöra kriterier för befordran.
	Det ska kartläggas <i>om</i> och i så fall <i>när</i> under karriären och <i>varför</i> kvinnor respektive män slutar vid institutionen/universitetet.
	Befintliga rutiner och processer för meritering och rekrytering– från anställning som doktorand till professor ska utvärderas ur jämställdhetsperspektiv.
<b>Jämn könsfördelning inom alla yrkesgrupper.</b>	När en ledig anställning som lärare utlyses ska det ske inom ett ämnesområde där sökande av båda könen kan identifieras. (AOSU, Universitetsstyrelsen 2010-12-03, Dnr SU 601-3485-10)
	Fakultetsnämnden ska upprätta strategier för att förbättra balansen inom ämnesområden med ojämn fördelning mellan kvinnor och män. (AOSU, Universitetsstyrelsen 2010-12-03, Dnr SU 601-3485-10)
	Utlysning av anställningar ska formuleras så att sökande av underrepresenterat kön uppmuntras att söka tjänsten.
	Grupper/nämnder som ger förslag om anställning ska skriftligt redovisa de överväganden som gjorts med avseende på jämställdhet. (AOSU, Universitetsstyrelsen 2010-12-03, Dnr SU 601-3485-10)

Förslag på mål	Förslag på aktiviteter/åtgärder
<b>Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön.</b>	En jämförande kartläggning av anställda kvinnors respektive mäns sjukfrånvaro/arbetsskador/sjukersättning/övertid ska genomföras.
	En jämförande kartläggning över hur anställda kvinnor respektive män upplever sin arbetsmiljö ska genomföras.
	Anställda ska erbjudas kompetensutveckling t.ex. att känna igen, bemöta och undvika användning av s.k. härskartekniker, forskning om genus och organisation.
<b>Genusmedvetna doktorandmiljöer, där såväl kvinnliga som manliga doktorander ges likvärdiga förutsättningar.</b>	Seminarier i genus och jämlikhetsfrågor ska kontinuerligt erbjudas doktorandhandledare.
	Det ska säkerställas att information om krav, förväntningar, delmål m.m. under doktorandtiden är tydliga och transparenta för alla doktorander.
	Institutionens hemsida ska ha lättillgänglig och uppdaterad information som rör doktorander.
	Alla doktorander ska erbjudas en mentor.
<b>Kvinnor och män ska ges samma möjligheter att förena arbete och karriär med ansvar för hem och familj.</b>	Möten och undervisningstid ska i möjligaste mån förläggas 09.00 – 15.00.
	Institutionen ska skapa goda förutsättningar för alla anställda att ta ut föräldraledighet.
	Föräldralediga ska kontinuerligt få adekvat information från arbetsplatsen.
	Anställda småbarnsföräldrar ska, om arbetsuppgifterna tillåter, ges möjlighet till distansarbete.

Förslag på mål	Förslag på aktiviteter/åtgärder
<b>Jämställda löner mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.</b>	Vid lönesättning ska Stockholms universitets riktlinjer för lönesättning (R 2004-09-23 Dnr SU 601-1980-04) följas.
	För vägledning vid lönesättning ska aktuell lönestatistik finnas för anställda vid den fakultet som institutionen tillhör. (Lönestatistik kan erhållas från Personalavdelningen).
	Chefen (prefekt, avdelnings-, eller enhetschef, motsvarande) ska varje år genomföra utvecklingssamtal med alla medarbetare.
<b>Sexuella trakasserier ska förebyggas.</b>	Institutionen ska informera anställda om SU:s policy mot sexuella trakasserier.
	Alla anställda ska få information om SU:s informationsbroschyr om sexuella trakasserier: <i>Sexuella trakasserier - vad är det och vad gör du om du eller någon anna blir utsatt?</i>
	Institutionen ska arbeta för en god arbetsmiljö i syfte att förebygga sexuella trakasserier.
	Institutionen ska ha tydliga riktlinjer om hur eventuella sexuella trakasserier ska hanteras som all personal ska känna till och som alla nyanställda ska få information om.
	På institutionens hemsida ska det finnas tydlig information om hur institutionen (motsv.) förbygger och hanterar eventuell förekomst av sexuella trakasserier.
	Institutionen ska genomföra en arbetsmiljökartläggning för att ta reda på om anställda upplever sig utsatta för sexuella trakasserier. (Personalavdelningen tillhandahåller arbetsmiljöenkäter).

Förslag på mål	Förslag på aktiviteter/åtgärder
<b>Trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna ska förebyggas.</b>	Institutionen ska informera anställda om SU:s policy mot trakasserier. (Tas fram under 2011 av Personalavdelningen och Studentavdelningen.)
	Alla anställda ska informeras om SU:s informationsbroschyr om trakasserier. (Tas fram 2011 av Personalavdelningen och Studentavdelningen.)
	Institutionen ska arbeta för en god arbetsmiljö i syfte att förebygga trakasserier genom att inför ett systematiskt arbetsmiljöarbete.
	Institutionen ska ha tydliga riktlinjer om hur eventuella trakasserier ska hanteras som all personal ska känna till och som alla nyanställda ska få information om.
	På institutionens hemsida ska det finnas tydlig information om hur institutionen förbygger och hanterar eventuell förekomst av trakasserier.
	Institutionen ska genomföra en arbetsmiljökartläggning i syfte att få kunskap om anställda upplever sig utsatta för trakasserier. (Personalavdelningen tillhandahåller arbetsmiljöenkäter).
<b>Sprida information om aktuell forskning som belyser akademien ur genus- och jämställdhetsperspektiv.</b>	Seminarium om genus- och jämställdhetsforskning ska arrangeras för medarbetare.

<b>Förslag på mål</b>	<b>Förslag på aktiviteter/åtgärder</b>
<b>Jämn könsfördelning i beslutande organ på fakultetsnivå och vid institutioner.</b>	När representanter till beslutande organ, råd, nämnder, kommittéer och arbetsgrupper utses ska alltid jämn könsfördelning (40-60%) eftersträvas. Om inte jämn könsfördelning uppnås ska adekvat förklaring till detta presenteras i beslutsprotokoll för aktuellt beslut.
<b>Jämn könsfördelning bland inbjudna interna liksom externa föreläsare vid institutionen.</b>	Till föreläsningar/seminarier ska alltid jämn könfördelning bland föreläsare eftersträvas.
<b>Utveckla informationsutbyte om jämställdhetsarbete mellan institutionerna.</b>	Nätverk ska bildas för jämställdhets/jämlikhetshandläggare vid fakulteten med representanter från de olika institutionerna.



## Mall för förenklade lokala handlingsplaner

Mål (vad som ska göras)	Åtgärder för att nå målet (hur)	Ansvarig person för genomförandet (vem)	Slutdatum för genomförandet (när)	Hur uppföljning sker och/eller Utfall

## Handlingsplan från Lönekartläggningen 2010

### Gruppenivå

Grupp	Analys	Åtgärd	Tidplan
Befordrade professorer på Samhällsvetenskapliga fakulteten (Avsnitt 6.2.4)	Vissa löneskillnader kan förklaras, men trots detta är löneskillnaderna för median- och medellön 5,9% respektive 5,6% och 15,5% för maximilönen till männens fördel.	Gruppens löneutveckling ska bevakas särskilt i kommande lönerevision.	Löne- revisionen 2011
Lektorer på Juridiska fakulteten (Avsnitt 6.6 och 6.7)	Löneskillnaden för medellönen är 7,5 % till männens fördel.	Gruppens löneutveckling ska bevakas särskilt i kommande lönerevision	Löne- revisionen 2011
Lektorer med docentkompetens på Naturvetenskapliga fakulteten (Avsnitt 6.8)	Löneskillnaden för medellönen är 5,6% till männens fördel. Det totala antalet är 44 personer, och den högsta lönen för kvinnor ligger först på 15:e plats totalt sett. Maximilönen skiljer 12 % till männens fördel.	Gruppens löneutveckling ska bevakas särskilt i kommande lönerevision	Löne- revisionen 2011
Förste forskningsingenjör (Avsnitt 8.17)	Löneskillnaden för medellönen är 10% till männens fördel.	Gruppens löneutveckling ska bevakas särskilt i kommande lönerevision	Löne- revisionen 2011

## Individnivå

Individ	Analys	Åtgärd	Tidplan
En befordrad professor, kvinna, på Samhällsvetenskapliga fakulteten. (Avsnitt 6.2.4)	Löneskillnaden är inte förklarad fullt ut jämfört med manliga kollegor.	Justeras	Löne-revisionen 2011
En befordrad professor, kvinna, på Samhällsvetenskapliga fakulteten. (Avsnitt 6.2.4)	Löneskillnaden är inte förklarad fullt ut jämfört med manliga kollegor.	Justeras	Löne-revisionen 2011
Forskarassistent, kvinna, på Naturvetenskapliga fakulteten. (Avsnitt 6.15)	Löneskillnaden är inte förklarad fullt ut jämfört med manliga kollegor.	Justeras	Löne-revisionen 2011