

## Förslag på mål och åtgärder i jämlikhetsarbetet 2015–2017

Nedan finns förslag på mål och åtgärder som kan vidtas vid institutioner eller motsvarande 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.
	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>	Utlysning av anställningar ska formuleras så att sökande av underrepresenterat kön uppmuntras att söka tjänsten.
<b>Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla medarbetare oavsett kön.</b>	En jämförande kartläggning av anställda kvinnors respektive mäns sjukfrånvaro/arbetsskador/sjukersättningar/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.

Förslag på mål	Förslag på aktiviteter/åtgärder
<b>Genusmedvetna doktorandmiljöer, där såväl kvinnliga som manliga doktorander ges likvärdiga förutsättningar.</b>	Seminaries 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.
<b>Jämställda löner mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.</b>	Vid lönesättning ska Stockholms universitets Lönepolicy <sup>1</sup> och Lönekriterier <sup>2</sup> följas.

<sup>1</sup> Lönepolicy vid Stockholms universitet, dnr SU FV-2.3.7-2735-13.

<sup>2</sup> Lönekriterier för bedömning av resultat och skicklighet inför lönerevision, SU FV-2.3.8-2436-13

Förslag på mål	Förslag på aktiviteter/åtgärder
<b>Trakasserier och sexuella trakasserier ska förebyggas.</b>	Institutionen ska informera anställda om Stockholms universitets policys mot trakasserier och sexuella trakasserier.
	Alla anställda ska få information om Stockholms universitets informationsbroschyr om trakasserier och sexuella trakasserier: <i>"Trakasserier och kränkande särbehandling"</i>
	På institutionens hemsida ska det finnas tydlig information om hur institutionen (motsv.) förbygger och hanterar eventuell förekomst av trakasserier och sexuella trakasserier. Informera all personal och nyanställda om att informationen finns där.
<b>Sprida information om aktuell forskning som belyser akademien ur genus- och jämställdhetsperspektiv.</b>	Seminarium om genus- och jämställdhetsforskning ska arrangeras för medarbetare.
<b>Jämn könsfördelning i beslutande organ och arbetsgrupper</b>	När representanter till beslutande organ och arbetsgrupper utses ska alltid jämn könsfördelning (40–60%) eftersträvas.
<b>Jämn könsfördelning bland inbjudna interna liksom externa föreläsare vid institutionen.</b>	Till föreläsningar/seminarier ska alltid jämn könsfördelning bland föreläsare eftersträvas.