



UPPSALA
UNIVERSITET

Lika villkors- och
jämförbarhetsplan 2015-2017
Institutionen för Psykologi

Fastställd av institutionsstyrelsen 2016-02-26

Vad är lika villkor?

Lika villkor är Uppsala universitets samlingsbegrepp för arbetet med jämställdhet mellan könen, etnisk och religiös mångfald, tillgänglighet och delaktighet för personer med funktionsnedsättning samt för likvärdig behandling oavsett ålder, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet/uttryck.

Likavillkorsarbetet vid Institutionen för Psykologi

Institutionen för psykologi ska alltid sträva efter att dess regler, normer och rutiner speglar ett förhållningssätt som präglas av respekt för individen och dennes olika förutsättningar. Verksamheten ska bygga på att alla människors lika värde erkänns och på en strävan efter att främja lika rättigheter och möjligheter för alla anställda och studenter.

Vision

- Institutionen för psykologi ska vara en studie- och arbetsmiljö där man tar tillvara de resurser som studenter och anställda med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför institutionen.
- Antagnings- och rekryteringsprocesser ska vara icke-diskriminerande.
- Institutionens utbildningar ska till form och innehåll i största möjliga mån främja lika villkor.
- Nya studenter och medarbetare ska tas emot så att alla känner sig välkomna.
- Det ska råda lika villkor vad det gäller anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.
- Institutionen ska underlätta för studenter, oberoende av kön/könsidentitet, att förena studier med föräldraansvar.
- Institutionen ska vara fri från diskriminering och trakasserier.

Vem gör vad?

- *Likavillkorsgruppen* hjälper jämställdhets-/likavillkorsombudet med upprättande och revidering av förslag till jämställdhets-/likavillkorsplan
- *Institutionsstyrelsen* beslutar om planen
- *Prefekten* ansvarar för att vision och mål presenterade i planen konkretiseras och att beslutade aktiviteter genomförs
- *Kåren* bevakar studenternas rättigheter när det gäller lika villkor
- *Fackliga organisationer och skyddsombud* bevakar de anställdas rättigheter

Likavillkorsombudet

- är ordförande i institutionens Lika villkorsgrupp
- utarbetar förslag till jämställdhetsplan/lika villkorsplan för institutionen samt föreslår årligen revideringar av planen enligt Uppsala universitets riktlinjer och tidsplan. Föredrar planen för institutionsstyrelsen
- håller sig a jour med Lika villkorsarbetet inom universitetet och fakulteten
- sprider information om institutionens lika villkorsarbete till studenter och personal
- arbetar tillsammans med prefekt, övriga ansvariga och Lika villkorsgruppen för att jämställdhetsplanens/lika villkorsplanens mål uppnås

Vad är Likavillkorsgruppen?

Likavillkorsgruppen består av studenter och anställda på institutionen för psykologi. Ordförande är institutionens jämställdhets-/likavillkorsombud.

Likavillkorsgruppens arbete syftar till att främja:

- en god och attraktiv studie- och arbets-miljö
- utveckling och kreativitet
- kvalitet i utbildning och forskning
- rättvisa strukturer och processer

Gruppen:

- arbetar strategiskt med jämställdhets-/likavillkorsplanen och arbetar tillsammans med prefekten och jämställdhets-/likavillkorsombudet för att planens mål uppnås
- erbjuder alla studenter och anställda vid institutionen utbildning i likavillkorsfrågor genom föreläsningar och seminarier
- informerar anställda och studenter om likavillkorsfrågor samt institutionens arbete med dessa
- bevakar institutionens likavillkorsarbete genom att t.ex. redovisa statistik gällande könsfördelningen hos anställda
- arbetar för breddad rekrytering av såväl medarbetare som studenter; antagnings- och rekryteringsprocesser ska inte vara diskriminerande

Övergripande mål

Att institutionen:

Har en jämn könsfördelning bland studenter på olika nivåer och kurser i grundutbildningen samt inom forskarutbildningen

Erbjuder studievillkor som inte missgynnar någon oavsett ålder, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religiös tro, funktionsnedsättning, kön eller könsidentitet eller könsöverskridande identitet/uttryck, och ger alla individer samma möjlighet att förena studier med ansvar för hem och barn

Erbjuder alla studenter och doktorander, oavsett ålder, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religiös tro, funktionsnedsättning, kön eller könsidentitet eller könsöverskridande identitet/uttryck, likvärdiga möjligheter att utveckla sin kompetens och sina kunskaper

Uppmuntrar studenter och doktorander oavsett ålder, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religiös tro, funktionsnedsättning eller kön eller könsidentitet eller könsöverskridande identitet/uttryck att fullfölja sin utbildning och fortsätta sin akademiska karriär

Har en jämn könsfördelning i nämnder, styrelse och övriga beredande organ där studenter och doktorander är representerade

Ser till att studenter och doktorander på alla nivåer och kurser möter lärare av mer än ett kön

Har en studiemiljö fri från diskriminering och sexuella trakasserier, där ingen student eller doktorand utsätts för nedsättande eller kränkande behandling av kamrater, lärare eller annan personal

Följer fakultetsnämndens åtgärder med syfte att varje student inom utbildningar som leder till interaktion med patient/klient ska få ökad medvetenhet om människors skilda livsvillkor avseende ålder, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religiös tro, funktionsnedsättning eller kön eller könsidentitet eller könsöverskridande identitet/uttryck

Har en jämn könsfördelning inom alla kategorier av anställda

Erbjuder arbetsvillkor som inte missgynnar någon p.g.a. ålder, sexuell läggning, etnisk bakgrund, religiös tro, funktionsnedsättning eller kön eller könsidentitet eller könsöverskridande identitet/uttryck och ger alla individer samma möjlighet att förena sin anställning med ansvar för hem och barn

Har lika anställningsförhållanden, lönevillkor och befordringsmöjligheter för alla individer inom samma befattningskategori

Aktivt uppmuntrar personer av underrepresenterat kön att söka anställningar när sådana blir lediga och vid utlysning (annonsering) av nyinrättad eller ledigbliven anställning tydligt uttrycker detta

Stödjer och uppmuntrar disputerade kvinnor att söka vidare meritering, så som postdoktoral anställning eller docentur, för att på sikt kunna öka andelen kvinnor som professorer på institutionen

Har en jämn könsrepresentation i nämnder, styrelse, ledningsgrupp, och övriga beredande och beslutande organ där anställda är representerade

Vid sakkunnigförfarande tillser att ansträngningar görs att, i förslag till sakkunniga, ange representanter för mer än ett kön

Har en arbetsmiljö fri från diskriminering och sexuella trakasserier där ingen anställd utsätts för nedsättande eller kränkande behandling av kollegor eller studenter

Handlingsplan 2015-2017

Aktivitet	2015	2016	2017
Öka kunskapen om lika villkorsfrågor hos anställda och studenter	Flera aktiviteter genomförda, se uppföljning	Fortsätter, se aktivitetsplan	Fortsätter enl. tidigare år, se aktivitetsplan
Göra en lika villkors-plan samt göra den tillgänglig för anställda och studenter	Genomfört för 2015, se uppföljning	Göra plan för 2016-2017, se aktivitetsplan. Göra aktivitetsplan för 2017	Göra plan för 2018-2020
Granska kurslitteratur	Påbörjat, se uppföljning	Fortsätter, se aktivitetsplan	Fortsätter enligt aktivitetsplan för 2017
Öka lärares medvetenhet och kunskaper om lika villkorsfrågor	Flera aktiviteter genomförda, se uppföljning	Fortsätter, se aktivitetsplan	Fortsätter enl. tidigare år, se aktivitetsplan
Uppmuntra personer av underrepresenterat kön att söka anställningar. Verka för ökad mångfald inom alla befattningar	Påbörjat, se uppföljning	Fortsätter, se aktivitetsplan Planering, se aktivitetsplan	Fortsätter enl. tidigare år
Göra gruppen för lika villkor mer synlig	Flera aktiviteter genomförda, se uppföljning	Fortsätter, se aktivitetsplan	Fortsätter enl. tidigare år, se aktivitetsplan
Uppföljning arbetsmiljökartläggning	Påbörjat	Fortsätter, se aktivitetsplan	
Kartläggning av likavillkors-situationen		Planering, se aktivitetsplan	Genomföra kartläggning
Verka för breddad rekrytering av studenter		Planering, se aktivitetsplan	Genomföra aktiviteter

Uppföljning av aktivitetsplanen för 2015

Aktivitet	Genomfört
Öka kunskapen om lika villkorsfrågor hos anställda och studenter	Information på hemsidan, medarbetar- och Student-portalen. Information på personalmöten, på Psykologidagen och vid "muffins-event" i Blåsen-entrén. Ett öppet heldagsseminarium om "hbtqia" med Matilda Wurm. En facebookside har startats.
Göra en lika villkorsplan samt göra den tillgänglig för anställda och studenter	En Likavillkorsplan för 2015 utarbetad, antagen av IS och publicerad på hemsidan, medarbetar- och student-portalen.
Granska kurslitteratur	Litteraturgranskning i samarbete med studentkåren påbörjad. Granskning av två kursböcker på termin 5 på PP genomförd.
Öka lärares medvetenhet och kunskaper	Normkritisk pedagogik tema på ett undervisningsmöte
Uppmuntra personer av underrepresenterat kön att söka anställningar	Genomfört av prefekten inför anställningen av ny professor
Göra gruppen för lika villkor mer synlig	Gruppen har presenterats på hemsidan, på medarbetar- och student-portalen och på personalmöten, på Psykologidagen och vid "muffins-event" i Blåsen-entrén. Gruppen har affischerat på ett stort antal anslagstavlor i Blåsenhus, dels om öppet seminarium och dels om litteraturgranskning. En facebookside har startats.

Aktivitetsplan för 2016

Aktivitet	Hur?	Vem?
Öka kunskapen om lika villkorsfrågor hos anställda och studenter	Information på hemsidan, medarbetar- och student-portalen, personalmöten, facebook och Psykologidagen. Genomföra ett öppet seminarium	Lika villkorsgruppen
Göra en lika villkorsplan samt göra den tillgänglig för anställda och studenter	Utarbeta förslag till handlingsplan för 2016-2017 Publicera den av IS beslutade planen	Lika villkorsgruppen
Granska kurslitteratur	Litteraturgranskningen i samarbete med studentkåren fortsätter	Lika villkorsgruppen
Öka lärares kompetens i lika villkorsfrågor	Normkritisk pedagogik tema på ett undervisningsmöte	Lika villkorsombudet
Verka för ökad mångfald inom	Översyn och förbättring av	Ledningsgruppen, Lika

alla befattningar	rekryterings- och befordringsförfaranden	villkorsgruppen och Rekryt
Göra gruppen för lika villkor mer synlig	Fortsätta aktiviteterna enligt tidigare, se ovan	Lika villkorsgruppen
Uppföljning av arbetsmiljökartläggningen	Genomgång och aktualisering av handlingsplanerna från arbetsmiljöindikatorn	Ledningsgruppen, Arbetsmiljögruppen och Lika villkorsgruppen
Kartläggning av likavillkors-situationen på inst.	Utarbeta förslag på kartläggningsmetod	Lika villkorsgruppen och Arbetsmiljögruppen
Verka för breddad rekrytering av studenter	Utarbeta förslag på rekryteringsmetoder	Lika villkorsgruppen och studievägledarna