



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Lika villkorsplan 2015-2017

Institutet för bostads- och urbanforskning (IBF)

## **1 Plan för lika villkor**

Detta dokument innehåller IBF:s plan för lika villkor som gäller år 2015 till och med 2017. Dokumentet är disponerat som följer: Den första delen innehåller information om hur denna plan är framtagen och vilka som ansvarar för arbetet med lika villkorsfrågor på IBF. Den andra delen beskriver de övergripande målen för IBF:s arbete med lika villkor, de lokala frågor som prioriteras, och en nulägesbeskrivning. Den tredje och fjärde delen beskriver de åtgärder som planeras i enlighet med universitetets centrala mål för lika villkor respektive den samhällsvetenskapliga fakultetens mål för verksamhetsområdet.

## **2 Hur arbetet med lika villkor är organiserat på IBF**

Sedan hösten 2013 har IBF en grupp som arbetar med frågor om lika villkor. Gruppen ersätter den tidigare gruppen som ansvarade för jämställdhetsfrågor. Representanter från samtliga personalgrupper ska ingå, inklusive en doktorandrepresentant.

Gruppen hade följande medlemmar den 17 december 2014: Prefekt Irene Molina, administrativ samordnare Kerstin Larsson, informatör Ester Ehnsmyr, doktorand Johanna Nilsson, forskare Mattias Engdahl och lektor Susanne Urban. Susanne Urban är gruppens sammankallande.

Gruppens sammankallande agerar även som jämställdhetsombud och är adjungerad till styrelsen. I det fall sammankallande är styrelseledamot ska en gruppmedlem adjungeras.

Lika villkorsplanen har utformats av gruppen för lika villkor i samråd med de anställda på IBF. Bland annat har innehållet diskuterats på ett personalmöte och ett styrelsemöte under december månad 2014.

### **2.1 Beslut om plan för lika villkor**

Denna plan antogs på styrelsemötet den 2015-01-22. Planen ersätter den tidigare planen för jämställdhet som var gällande under perioden 2010 till och med 2012.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Den tidigare planen utvärderas i Bilaga 8.1.

### 3 Övergripande mål för IBF:s lika villkorsarbete

De övergripande målen för IBFs arbete med lika villkor är:

- Att arbetsförhållandena vid IBF ska lämpa sig för alla oavsett kön eller könsidentitet, etnicitet, religions- eller trostillhörighet, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder.
- Att lika rättigheter i fråga om anställnings-, löne-, utbildnings-, forsknings-, befordrings-, och andra arbetsvillkor vid IBF skall främjas.
- Att alla slags diskriminerande attityder och beteenden vid IBF skall motverkas.
- Att en jämn könsfördelning i personalstyrkan vid IBF skall eftersträvas, på alla nivåer och i olika befattningar.
- Att IBF bör ses om en öppen och välkomnande arbetsplats för alla, oavsett till exempel könsidentitet eller etnicitet.
- Att verka för en arbetsmiljö där alla anställda ska ha goda möjligheter att upprätthålla en balans mellan arbete och fritid, samt att förena förvärvsarbete och föräldraskap.
- Att aktivt och förebyggande verka för en arbetsmiljö helt fri från alla former av trakasserier, diskriminering, och kränkningar gentemot individer eller grupper av individer.
- Att alla anställda har rätt att bli behandlade med respekt för sin personliga integritet.
- Att kontinuerligt förbättra kunskapsläget om frågor som rör lika villkor på IBF genom återkommande kartläggningar av aktuella områden.<sup>2</sup>

### 4 Prioriterade frågor

Följande frågor är angelägna av bevaka:

- Att utformningen av utannonserade tjänster bidrar till att underrepresenterat kön söker, samt aktivt uppmana underrepresenterat kön att söka dessa tjänster.
- Att se till att en fortsatt jämn könsfördelning i ledningsorgan och i våra externa åtaganden upprätthålls.

---

<sup>2</sup> Detta ske genom en enkätundersökning om lika villkor som bör redovisas senast ett halvår innan denna plan upphör att gälla, det vill säga senast under sommaren 2017.

- Att på olika sätt se till att aktivt stödja kompetens och förståelse för genusperspektiv.
- Att det tydliggörs för alla anställda att övertidsarbete inte förväntas, samt vid varje tilldelning av extra arbetsuppgifter bedöma deras rimlighet inom ramen för en 40-timmarsvecka.
- Att genom framsynt planering undvika krav på stora övertidsinsatser från TA-personalens sida vid konferensförberedelser, interna fester och dylikt.
- Att i möjligaste mån prioritera fasta anställningar framför korttidsanställningar bland TA-personalen.
- Att information om arbetet med lika villkor tillgängliggörs på IBF hemsida eller på medarbetarportalen.
- Att seminariekulturen är välkomnade för alla oberoende av kön eller könsidentitet, etnicitet, religions- eller trostillhörighet, ålder, sexuell läggning eller funktionshinder.

## 5 Nulägesbeskrivning

I Bilaga 8.2 beskrivs bland annat personalsammansättningen på IBF i september/oktober 2014. I detta avsnitt kommenteras kort de utfall som visar på en ojämn könsfördelning.

På IBF arbetar 25 kvinnor motsvarande 18 heltidstjänster och 20 män motsvarande 18 heltidstjänster. Detta innebär att kvinnor i större utsträckning än män jobbar deltid.

Angående anställningsförhållanden bör det noteras att män i större utsträckning har tillsvidareanställningar än kvinnor.

Vidare kan även konstateras att kvinnor är sjukskrivna i större utsträckning än män. Sjukskrivningar är dock relativt sett ovanliga.

Ledningsgruppen (prefekt, ställföreträdande prefekt och administrativ samordnare) består av tre personer, två kvinnor och en man.

Institutets professorsgrupp består av sju män och en kvinna. Fyra av dessa professurer är fasta tjänster. En kvinnlig professor har rekryterats under året och kommer att tillträda under år 2015. Den nyrekryterade professorn kommer

att ta över en fast professur vilket innebär att tre av fyra av institutets fasta professurer kommer att innehas av män. Strukturellt sett är detta problematiskt ur ett könsmaktsperspektiv.

I fråga om makt och beslutsfattande kan vi i januari 2015 samtidigt konstatera att av tolv ordinarie ledamöter och suppleanter i institutets styrelse är fem kvinnor och nio män.

När det gäller lektorer, forskare, doktorander och forskarasistenter är könsfördelningen relativt jämn. De skillnader som finns anses inte relevanta att lyfta upp som problem eftersom det handlar om en liten grupp anställda. Bland TA-personalen är samtliga kvinnor.

## **6 Åtgärder i enlighet med universitetets centrala plan för lika villkor**

I Bilaga 8.3 redovisas universitetets centrala plan/mål för arbetet med lika villkor. Några av de uppsatta målen kräver lokala insatser. I detta avsnitt redovisar vi de åtgärder som planeras på IBF av denna anledning:

- En informationsåtgärd kommer att arrangeras med anledning av den centrala planens mål att ”arbetsmiljön/studiemiljön ska vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier.”
- En informationsåtgärd kommer att arrangeras med anledning av den centrala planens mål att ”alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska verka för att synliggöra heteronormativitet i arbets- och studiemiljön och aktivt motverka dess konsekvenser.”
- Med anledning av att ”alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska aktivt verka för att kompetensutveckling fortlöpande kommer samtliga personalkategorier till del” har lika villkorsgruppen beslutat att löneläget ska kartläggas. Gruppen för lika villkor ansvarar för att en sammanställning finns tillgänglig ett halvår innan varje lönervidering.
- Den centrala planen uttrycker att: ”Varje organ inom universitetet som avger förslag till anställning, exempelvis rekryteringsgrupper, ska skriftligt redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats; i annat fall ska ärendet återremitteras från den som fattar beslut. Redovisningen ska utgöras av en genomgång av de överväganden som gjorts i sammanhanget.” Av denna anledning ska IBF:s lokala rekryteringsplan revideras i enlighet med detta mål.

## **7 Åtgärder i enlighet med den samhälls- vetenskapliga fakultetens verksamhetsplan**

I Bilaga 8.4 redovisas universitetets centrala plan/mål för arbetet med lika villkor. Några av de uppsatta målen kräver lokala insatser. I detta avsnitt redovisar vi de åtgärder som planeras på IBF av denna anledning:

- Prefekt ger uppdrag till informatören att löpande uppdatera den engelska versionen av hemsidan samt lokala föreskrifter, riktlinjer, handlingsplaner och program.
- Styrelsen ser till att utlysningar skrivs på både svenska och engelska.

## 8 Bilagor

### 8.1 Uppföljning av tidigare års jämställdhetsplan

I detta avsnitt redovisas vilka frågor som skulle bevakas enligt den jämställdhetsplan som var gällande åren 2010 till och med 2012. Sammanställningen innefattar även hur frågorna skulle följas upp, vem som var ansvarig för uppföljningen och vad som faktiskt gjordes. I avsnittet redovisas även åtgärder/insatser som har genomförts som inte ingick i den beslutade planen.

Följande frågor skulle bevakas (a)-(i):

a) *Trots en förbättrad könsfördelning, med tanke på tröga strukturer på professorsnivå, fortsätta utannonsera lediga tjänster på ett sätt som kan bidra till att fler kvinnor söker, samt aktivt uppmana kvinnor att söka dessa tjänster.*

*Planerad uppföljning:* Vi föreslår att IBFs ämnesgrupper får i uppgift att vid nyrekryteringar, för närvarande med undantag för doktorandkategorin, rikta särskilda uppmaningar till kvinnor. Vid tillsättningar bör IBF beakta att föräldraledighet bedöms som ett legitimt avbrott i den akademiska produktionen.

*Ansvarig:* Ämnesgrupper och prefekt. Ansvaret för detta vilar ytterst på prefekten. Prefekten skall redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats vid tjänstetillsättningar, i enlighet med HF 4 kap 15 §.

*Genomförd åtgärd:* IBFs styrelse har godkänt ett policydokument för framtida rekryteringar där det förklaras att lika villkors aspekter ska beaktas vid varje ny rekrytering.

b) *Eftersträva en fortsatt jämn könsfördelning i ledningsorgan och i våra externa åtaganden.*

*Planerad uppföljning:* Jämställdhetsgruppen har kartlagt könsfördelningen i samtliga av IBFs arbetsgrupper (se bilaga tabell B). Könsfördelningen överlag är relativt jämn. IBFs styrelse bör även fortsättningsvis beakta sammansättningen i arbetsgrupper och kommittéer.

*Ansvarig:* Styrelsen.

*Genomförd åtgärd:* Som stöd i bevakningen har IBFs styrelse beslutat att adjungera sammankallande för arbetsgruppen för lika villkor till styrelsemötena.

c) *Uppmuntra kompetenshöjande vidareutbildning, i synnerhet bland TA-personalen.*

*Uppföljning:* Jämställdhetsgruppen har inte fått några tecken på att detta är ett stort problem på IBF, men vill ändå betona att utrymme för utbildning bör ges inom ramen för varje anställning, samt att utbildning, som såväl vidgar som höjer anställdas kompetens, bör erbjudas och följas upp genom utvecklingssamtalen.

*Ansvarig:* Prefekt.

*Genomförd åtgärd:* Inga nya åtgärder.

d) *På olika sätt aktivt stödja kompetens och förståelse för genusperspektiv.*

*Planerad uppföljning:* trots att masterprogrammet i urbana studier läggs ner, fortsätter IBFs lärare att hålla undervisning i olika former. Diskussioner kring genusperspektivet i undervisning och kurslitteratur bör föras kontinuerligt. För att öka kompetensen bland de anställda har seminarier om genusforskning anordnats. Jämställdhetsgruppen finner det angeläget att denna seminarieverksamhet fortsätter. Dessutom samlas en informell grupp en gång i månaden för att diskutera genusfrågor i de olika verksamheterna. Gruppen välkomnar alla medarbetare oavsett kön eller befattning till sina månatliga luncher.

*Ansvarig:* Prefekt, ämnesföreträdare, studierektor, lärare, genusgruppen.

*Genomförd åtgärd:* Inga nya åtgärder. Genusseminariet har upphört.

e) *Att göra klart för kvinnor och män vid IBF att overtidsarbete inte förväntas, samt vid varje tilldelning av extra arbetsuppgifter bedöma deras rimlighet inom ramen för en 40-timmarsvecka.*



*Planerad uppföljning:* Jämställdhetsgruppen har inte fått några indikationer på att detta skulle vara ett allvarligt problem vid IBF. Det är dock viktigt att detta förhållningssätt fortsätter att efterlevas, t.ex. genom att ej förlägga seminarier och möten som hör till institutionens ordinarie verksamhet på kvällstid. Det är också viktigt att följa upp konsekvenserna för den administrativa personalen av att ingen nyrekrytering planeras i samband med kanslichefens förestående pensionering.

*Ansvarig:* Prefekt, samtliga på IBF.

*Genomförd åtgärd:* Inga särskilda åtgärder vidtagits.

f) *Genom framsynt planering undvika krav på stora övertidsinsatser från TA-personalens sida vid konferensförberedelser, interna fester och dylikt.*

*Planerad uppföljning:* Jämställdhetsgruppen har inte funnit att detta är ett stort problem på IBF, men vill betona att denna hållning bör följas även i framtiden.

*Ansvarig:* De på IBF som planerar konferenser, festligheter och dylikt.

*Genomförd åtgärd:* Inga särskilda åtgärder vidtagits.

g) *I möjligaste mån även fortsättningsvis prioritera fasta anställningar framför korttidsanställningar bland TA-personalen.*

*Planerad uppföljning:* Under den senaste perioden har tidsbegränsade vikariat avtagit markant vilket betraktas som en positiv utveckling. Frågan bör dock också i fortsättningen uppmärksammas.

*Ansvarig:* Prefekt.

*Genomförd åtgärd:* Två av tre anställda bland TA personalen har gått i pension och annat under de senaste två åren. Vid de nya tillsättningarna beaktas jämställdhetsaspekten särskilt.

h) *IBF ska verka för studie- och arbetsvillkor som gör det möjligt att förena studier och förvärsarbete med ansvar för hus och hem.*

*Planerad uppföljning:* Som nämnts under punkt e) bör detta efterföljas genom att ej förlägga seminarier och möten som hör till institutionens ordinarie verksamhet på kvällstid. IBF ska se till att riktlinjerna från SAMFAK beslut 2009/2 Doss.3.3.3. från den 21 januari 2009 om prolongation av doktorandfinansiering p.g.a. föräldraledighet efterföljs.

*Ansvarig:* Samtliga på IBF, prefekt.

*Genomförd åtgärd:* Inga seminarier har förlagts utanför ordinarie arbetstid.

*i) att göra IBF till en god arbetsplats för både kvinnor och män.*

*Planerad uppföljning I:* De hälso- och arbetsmiljöundersökningar som genomförs av Uppsala universitet ska följas upp lokalt vid IBF

*Ansvarig:* Prefekt.

*Planerad uppföljning II:* Det kvinnliga nätverk som tidigare fanns med syfte att utbyta erfarenheter för att på så vis i högre grad kunna framhålla kvinnors intressen i IBFs verksamhet, har ersatts av en genusgrupp (se punkt d).

*Ansvarig:* Samtliga medarbetare på IBF.

*Genomförd åtgärd:* Genusgruppen har upphört.

Den tidigare planen uttryckte även hur jämställdhetsplanen ska följas upp:

*j) En jämställdhetsgrupp utses varje år. Jämställdhetsgruppen bevakar hur väl intentionerna i denna plan omsätts i den praktiska verksamheten vid IBF och har till uppgift att föreslå förbättringar. I den aktuella sammansättningen av gruppen saknas det doktorandrepresentanter. Gruppen vill därför knyta till sig ytterligare en medlem från denna kategori.*

*Genomförd åtgärd:* Gruppen har övergått till att omfatta alla diskrimineringsgrunder och heter IBF:s arbetsgrupp för lika villkor. En doktorandrepresentant ingår numera i gruppen.

*k) Ytterligare en aspekt som gruppen har diskuterat är den eventuella utökning av ansvarsområden i enlighet med universitetets omorganisering av*

*jämställdhetsarbetet som i dagsläget ingår i det bredare likabehandlingsarbete där andra diskrimineringsgrunder än kön, såsom etnicitet, religion, sexualitet, bl.a. ingår. Gruppen avvaktar dock direktiv från styrelsen ifall någon sådan förändring kan komma att bli aktuell.*

*Genomförd åtgärd:* Gruppens fokus har vidgats. Gruppen kommer att bevaka frågor angående lika villkor i bred bemärkelse.

l) *Genom en årlig uppföljning av jämställdhetsplanen kan jämställdhetsgruppen redovisa till styrelse och anställda hur jämställdhetsarbetet bedrivs vid IBF. Av redovisningen ska framgå vilka åtgärder som vidtagits i syfte att uppnå de övergripande målen för jämställdhetsarbetet.*

*Genomförd åtgärd:* Årliga uppföljningar har inte genomförts.

Andra åtgärder/aktiviteter för främjandet av jämställdhet/lika villkor som inte ingick i tidigare års plan:

m) Under vårterminen 2014 genomförde Lika villkorsgruppen en enkätundersökning till samtliga anställda på IBF angående uppfattningar om och erfarenheter av jämställdhet, diskriminering och stress på arbetsplatsen.

Med anledning av svaren i enkäten inbjöds Arne Zetterberg från Länshälsan som föreläste om stresshantering i arbetet på höstterminens inledande ”kick-off”. Ytterligare seminarium med anledning av enkäten kommer att arrangeras, bland annat om löneskillnader inom universitetet.

## 8.2 Nulägesbeskrivning

September/oktober 2014

Tabell 1. Anställda inklusive doktorander med tjänst

| <b>Totalt</b>                       | <b>Kvinnor</b> | <b>Män</b> |
|-------------------------------------|----------------|------------|
| Antal anställda                     | 25             | 20         |
| Antal anställningar                 | 26             | 20         |
| Antal heltider                      | 18,2           | 18,15      |
| Medelålder                          | 41             | 43         |
| Andel anställda kvinnor och män i % | 56             | 44         |

| <b>Ledning</b>    | Kvinnor | Män |
|-------------------|---------|-----|
| Akademiska chefer |         |     |
| Professorer       | 1       | 6   |
| Övriga chefer     |         |     |

| <b>Yrkesgrupper</b>            | Kvinnor % | Män % |
|--------------------------------|-----------|-------|
| 1:e forskningsingenjör/motsv   | 0         | 0     |
| Allmän administration          | 100       | 0     |
| Amanuens                       | 0         | 0     |
| Assisterande forskningsarbete  | 100       | 0     |
| Byggnad, upphandling och miljö | 0         | 0     |
| Chefsarbete                    | 100       | 0     |
| Doktorand                      | 46        | 54    |
| Forskarassistent               | 33        | 67    |
| Forskare/motsv                 | 58        | 42    |
| Forskningsledare/motsv         | 0         | 0     |
| IT-verksamhet                  | 0         | 0     |
| Kontorsservice                 | 0         | 0     |
| Kultur och information         | 100       | 0     |
| Laborativt forskningsarbete    | 0         | 0     |
| Planering och admin. av FOU    | 0         | 0     |
| Professor                      | 14        | 86    |
| Trädgård, teknik och service   | 0         | 0     |
| Universitetsadjunkt m fl       | 0         | 0     |
| Universitetslektor m fl        | 100       | 0     |

| <b>Anställningsförhållanden</b> | Kvinnor % | Män % |
|---------------------------------|-----------|-------|
| Tillsvidare 100 %               | 46        | 54    |
| Tillsvidare <50 %               | 0         | 0     |
| Tillsvidare >=50 %              | 75        | 25    |
| Visstids 100 %                  | 57        | 43    |
| Visstids <50 %                  | 66        | 34    |
| Visstids >=50 %                 | 66        | 34    |

| <b>Föräldraledighet</b>    | Kvinnor % | Män % |
|----------------------------|-----------|-------|
| Föräldrapenning            | 100       | 0     |
| Ledighet utan lön          | 80        | 20    |
| Tillfällig föräldrapenning | 0         | 0     |

| <b>Sjukfrånvaro</b>   | Kvinnor % | Män % |
|-----------------------|-----------|-------|
| Korttidssjukskrivning | 66        | 34    |
| Långtidssjukskrivning | 0         | 0     |

Tabell 2. Doktorander

| <b>Aktivitetsgrad</b> | Kvinnor % | Män % |
|-----------------------|-----------|-------|
| 10-40 %               | 100       | 0     |
| 41-60 %               | 0         | 0     |
| 61-80 %               | 0         | 0     |
| 81-100 %              | 46        | 54    |

| <b>Försörjning</b> (Ange aktuella) | Kvinnor % | Män % |
|------------------------------------|-----------|-------|
| Annan universitetstjänst           | 100       | 0     |
| Doktorandtjänst                    | 46        | 54    |
| Företagsdoktorand                  | 0         | 0     |
| Förvärvsarb m ankn (extern)        | 0         | 0     |
| Ingen försörjning                  | 0         | 0     |
| Läkartjänst el motsv               | 0         | 0     |
| Stipendier                         | 0         | 0     |
| Utbildningsbidrag                  | 0         | 0     |

| <b>Forskarexamen</b> | Kvinnor % | Män % |
|----------------------|-----------|-------|
| Doktorsexamen        | 46        | 54    |
| Licentiatsexamen     |           |       |

### **8.3 Fortlöpande uppdrag i universitetets centrala plan för lika villkor**

#### **Arbets- och studieförhållanden:**

- Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska aktivt verka för att arbetsmiljön/studiemiljön ska vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier. Alla anställda, inklusive doktorander, och studenter ska informeras om innebörden i begreppen trakasserier och sexuella trakasserier, samt om var universitetets informationsmaterial ”Om förbud och åtgärder mot diskriminering. Information till studenter och anställda” finns att tillgå.
- Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska verka för att synliggöra heteronormativitet i arbets- och studiemiljön och aktivt motverka dess konsekvenser.
- Alla verksamma ska ges möjlighet att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med föräldraskap. Riktlinjer finns fastställda i ”Uppsala universitets föräldrapolicy”.
- Individuella anpassningsåtgärder och tillgänglighetsåtgärder för personer med funktionsnedsättning gällande lokaler, inredning och utrustning ska vidtas i enlighet med särskilt beslut.
- I samband med utvecklingssamtal ska frågor om arbetsmiljö och lika villkor belysas.
- Vid uppdatering av föreskrifter, riktlinjer, handlingsplaner och program ska lika villkorsaspekter integreras.

#### **Information:**

- Universitetets information ska vara utformad så att personer med funktionsnedsättning ska kunna kommunicera med Uppsala universitet och söka information på lika villkor som varje annan student, anställd eller besökande.

#### **Ledningsuppdrag, beredande och beslutande organ:**

- En jämn könsfördelning ska råda på samtliga positioner som innebär ansvar att leda verksamhet och/eller personal samt i beredande och beslutande organ. Både kvinnor och män ska i lika mån nomineras till uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat. När endast en person ska nomineras till en nämnd

och/eller styrelse ska en man och en kvinna föreslås. Avvikelse från dessa nomineringsregler ska skriftligen motiveras.

- Vid kollegiala val via elektorsförsamling, där det slutliga beslutet fattas av överordnad instans, ska elektorsförsamlingens uppdrag vara att nominera minst en kandidat av vardera könet.

#### **Löner och kompetensutveckling:**

- Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska aktivt verka för att kompetensutveckling fortlöpande kommer samtliga personalkategorier till del.
- Lönesättningen ska vara könsneutral. Löneskillnader ska kunna motiveras utifrån sakliga grunder.

#### **Rekrytering:**

- Annonsering bör ske på ett sådant sätt att den ger ett brett sökandeunderlag. Lediga anställningar ska beskrivas könsneutralt, och potentiella sökande av underrepresenterat kön aktivt eftersökas.
- Varje organ inom universitetet som avger förslag till anställning, exempelvis rekryteringsgrupper, ska skriftligt redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats; i annat fall ska ärendet återremitteras från den som fattar beslut. Redovisningen ska utgöras av en genomgång av de överväganden som gjorts i sammanhanget.

## 8.4 Fortlöpande uppdrag i vetenskapsrådets plan

### Arbets- och studieförhållanden:

- Fakultetsnämnderna ska besluta om åtgärder som leder till att varje student inom utbildningar som leder till interaktion med patient/klient/motsvarande ska få ökad medvetenhet om människors skilda livsvillkor avseende sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Exempel på sådana utbildningar är juristutbildningen, lärarutbildningarna, psykologutbildningen, teologutbildningen, socionomutbildningen, utbildningar inom beteendevetenskap och alla programutbildningar inom medicin och farmaci.
- Studenter vid Uppsala universitet ska så långt som möjligt erbjudas undervisning av lärare/handledare av olika kön. Detta avser hela utbildningsprogram samt ämnesstudier om minst 30 högskolepoäng.
- Undervisning och examinationsformer ska anpassas och göras tillgängliga för studenter med funktionsnedsättning.

### Information:

- Varje institution/motsvarande ska göra tydligt på sin webbplats vem på institutionen/motsvarande som studenter med funktionsnedsättning kan kontakta för stöd i studiesituationen.
- Varje institution/motsvarande ska översätta egenproducerat informationsmaterial, som avser rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier, till engelska.

### Jämställdhetsombud och arbetsgrupp:

- Varje institution/motsvarande ska utse ett jämställdhetsombud och en arbetsgrupp. I arbetsgrupperna ska såväl anställda som studenter vara representerade. Områdes-/fakultetsnämnderna/motsvarande rekommenderas att på motsvarande vis inrätta särskilda organ för beredning av jämställdhetsärenden.

### Rekrytering:

- I varje rekryteringsgrupp/motsvarande inom universitetet ska en ledamot vara särskilt ansvarig för att bevaka lika villkorsfrågor.
- Vid tillsättningar med sakkunnigförfarande där bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män så långt det är möjligt vara jämställt representerade. Avvikelse från detta ska skriftligen motiveras.