

# Jämställdhetspolicy

## - med sammanfattning av Stockholms universitets plan för ökad jämställdhet

<b>Typ av dokument</b>	Policy
<b>Beslutad av</b>	Rektor
<b>Beslutsdatum</b>	2021-11-18
<b>Dnr</b>	SU FV-3302-21
<b>Giltighetstid</b>	2021-11-18 - tillsvidare
<b>Ersätter dokument</b>	
<b>Ansvarig förvaltningsavdelning</b>	Personalavdelningen
<b>Ansvarig handläggare</b>	Parasto Rosencrantz

**Beskrivning:**

Syftet med denna policy är att sammanfatta Stockholms universitets arbete för ökad jämställdhet. Policyn riktar sig till anställda och studenter.

## Inledning

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Området omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete och fysisk integritet. EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horizon Europe, ställer krav på att det ska finnas en s.k. Gender Equality Plan (GEP) vid lärosäten som söker forskningsmedel. Detta dokument sammanfattar Stockholms universitets plan för jämställdhetsarbete och utgör universitetets GEP. Inom universitetsförvaltningen ska det finnas funktioner som arbetar med jämställdhet och som ansvarar för den övergripande uppföljningen.

## Nationellt regelverk

En grund för Stockholms universitet arbete för jämställdhet är det nationella regelverk som ställer krav på universitetets verksamhet.

- I fördraget om Europeiska unionens funktionssätt stipuleras att unionen i all sin verksamhet ska främja att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.
- Diskrimineringslagen (2008:567) fokuserar särskilt på åtgärder som syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män. Vidare är kön en av sju diskrimineringsgrunder i lagstiftningen.
- Föräldraledighetslagen (1995:584) är en arbetsrättslig lag som reglerar rätten till föräldraledighet. Lagen reglerar även ett förbud mot missgynnande av föräldralediga.
- Högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) anger att högskolornas verksamhet ska iakttä och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.
- Socialförsäkringsbalken (2010:110) samlar bestämmelser om social trygghet genom olika socialförsäkringar och bidrag såsom graviditetspenning, föräldrapenning mm.
- Vid anställning ska myndigheter bland annat beakta jämställdhet enligt anställningsförordningen (1994:373).
- År 2016 fick alla statliga högskolor och universitet första uppdrag i regleringsbrevet att jämställdhetsintegrera sina verksamheter. I Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor anges att universitet och högskolor ska fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10).

## Områden för jämställdhetsarbete

Vid Stockholms universitet ska arbetet med att nå jämställdhet mellan kvinnor och män genomsyra all verksamhet. Enligt universitetets strategier för 2019–2022 ska Stockholms universitet verka för jämlikhet, jämställdhet och likabehandling. Arbetet kan sammanfattas inom nedanstående sex områden.

## **Jämställdhetsintegrering**

Vid Stockholms universitet sker det operativa jämställdhetsarbetet inom ramen för jämställdhetsintegrering som är en politisk strategi där målet är att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv. I korthet innebär det att jämställdhetsperspektiv ska finnas med när alla beslut fattas, på alla nivåer och i alla steg. Sedan år 2016 har alla lärosäten fått ett särskilt uppdrag av regeringen att integrera jämställdhet för att lärosätenas verksamhet ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det finns en beslutad Plan för jämställdhetsintegrering och uppföljning av arbetet ska ske regelbundet.

## **Jämställdhet vid rekrytering, karriärutveckling, beslutsfattande och ledarskap**

Vid Stockholms universitet ska aktiva åtgärder vidtas i rekryteringsprocesser om ett kön är underrepresenterat. Möjligheterna att göra karriär inom akademien ska utformas på ett sätt som ger förutsättningar för underrepresenterade kön att få ta plats. Kvinnor och män ska kunna verka på lika villkor och med samma möjligheter till akademisk karriär. Det långsiktiga målet är att hälften av de nyrekryterade professorerna ska vara kvinnor.

Arbetet med att undersöka och åtgärda osakliga löneskillnader ska ske löpande och vara en integrerad del i universitetets lönebildningsarbete.

Centrala styrdokument och berednings- och beslutsprocesser ska vara transparenta och tydliga, och därigenom leda till jämställd rekrytering och jämställda studie- och karriärvägar samt rättssäkerhet för personal och studenter.

Chefer och ledare ska aktivt förebygga och motverka ojämställdhet och diskriminering, till exempel vid rekrytering av personal och doktorander, och skapa goda arbetsvillkor inom det dagliga arbetet inom utbildning, forskning och verksamhetsstöd

## **Jämställdhet inom forskning och utbildning**

Vid Stockholms universitet ska arbetet med jämställdhet i utbildningen vara relevant och ändamålsenligt. Universitetet ska arbeta systematiskt för att främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande. Ett aktivt jämställdhetsarbete ska bedrivas med fokus på olikheterna i könsfördelning bland studenter och anställda mellan och inom discipliner och utbildningar samt skillnaderna i de akademiska karriärvägarna. Statistik kring studenter och medarbetares kön ska upprättas regelbundet och analyseras i syfte att förklara skillnader mellan könen. Statistiken kan användas som underlag för adekvata åtgärder och för att undersöka effekten av åtgärder. Stockholms universitet ska ha fokus på ledarskap ur ett jämställdhetsperspektiv genom att utveckla utbildning för forskningsledare.

## **Balans mellan arbete och fritid samt organisationskultur**

Det är grundläggande att medarbetare och studenter med barn ska kunna balansera sin fritid med arbete och studier. Stockholms universitets verksamhet ska präglas av en arbets- och

studiekultur som möjliggör för personer att balansera arbete och studier med föräldraskap. Åtgärder ska vidtas löpande för att underlätta för medarbetare och studenter att förena arbete och studier med sitt föräldraskap. I Regler för utbildning och examination på grundnivå och avancerad nivå framgår de lokala reglerna för att studenter med omsorgsförpliktelser för underåriga barn ska kunna förena studier och föräldraskap. Gällande medarbetare finns centrala och lokala kollektivavtalade bestämmelser om bl.a. flexibel arbetstid, föräldralön och tillägg vid tillfällig föräldrapenning utöver bestämmelserna i socialförsäkringsbalken och föräldraledighetslagen.

### **Åtgärder mot genusbaserad utsatthet, inklusive sexuella trakasserier**

Arbetsgivare och utbildningsanordnare har enligt diskrimineringslagen en skyldighet att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. Stockholms universitet ska löpande vidta åtgärder i syfte att motverka sexuella trakasserier bland anställda och studenter. Stockholms universitet ska arbeta preventivt genom att utbilda studenter och medarbetare i hanteringen av ärenden rörande sexuella trakasserier. Särskilda utbildningssatsningar ska göras som riktar sig till chefer. Vid Stockholms universitet genomförs det regelbundet medarbetarundersökningar för att följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

### **Systematiskt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete**

Stockholms universitet ska präglas av en säker, utvecklande och hållbar arbets- och studiemiljö. Alla anställda och studenter ska behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. För att göra detta möjligt krävs ett fungerande systematiskt arbetsmiljö-, studiemiljö- och lika villkorsarbete. Våra medarbetare, chefer och studenter ska ha förutsättningar för att se till att det råder en god arbets- och studiemiljö. Varje chef, medarbetare och student förväntas ta ett personligt ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön samt bidra till ett positivt arbetsklimat. Universitetets övergripande arbete med dessa frågor sker i rektors råd för arbetsmiljö och lika villkor (RALV). Vidare har varje institution/motsvarande ett lokalt råd för frågor rörande arbetsmiljö och lika villkor. Genom RALV-organisationen arbetar universitet systematiskt med arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor, och är en viktig del av samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och studenter.