



UPPSALA  
UNIVERSITET

JURFAK 2018/20

# Handlingsplan för lika villkor

---

Juridiska fakulteten och institutionen

Fastställd av Juridiska fakultetsnämnden 2018-06-11

## Innehållsförteckning

1 Inledning	3
2 Ansvar	3
3 Organisation	3
3.1 Roller och uppdrag	3
3.2 Stödfunktioner	4
4 Fortlöpande likavillkorsarbete	4
4.1 Områden	4
4.2 Planering och genomförande	5
5 Generella förutsättningar	5
5.1 Åtgärder	5
6 Aktiva åtgärder	5
6.1 Åtgärder	5
7 Uppföljning	8

## 1 Inledning

Handlingsplanen för lika villkor är fastställd av Juridiska fakultetsnämnden 2018-06-11 (dnr JURFAK 2018/20). Den kompletterar den handlingsplan för lika villkor som har fastställts på universitetsgemensam nivå 2017-05-23 (dnr UFV 2015/764). Nedan återges universitetets gemensamma handlingsplan i packad text, i de delar där denna handlingsplan kompletteras av Juridiska institutionens och fakultetens handlingsplan.

## 2 Ansvar

Konsistoriet och rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett fortlöpande arbete för lika villkor och mot diskriminering vid Uppsala universitet. Det operativa ansvaret har ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef och arbetsledare inom universitetet.

Juridiska fakulteten och institutionen utgör i praktiken en enhet. Det operativa ansvaret för likavillkorsarbetet vilar på fakultetsnämndens ordförande och prefekten. I enlighet med vad som föreskrivs i denna handlingsplan och i universitetets gemensamma handlingsplan för lika villkor vilar ansvar i specifika frågor också på andra som har en arbetsledande ställning.

## 3 Organisation

### 3.1 Roller och uppdrag

Arbetsgrupp för lika villkor ska finnas inom varje vetenskapsområde samt inom universitetsförvaltningen och universitetsbiblioteket. Arbetsgruppen har i uppdrag att stödja områdes-/fakultetsnämnd respektive förvaltningsledningen och biblioteksledningen i genomförandet av det fortlöpande lika villkorsarbetet. Det sker genom att exempelvis utarbeta förslag på handlingsplaner för lika villkor, ta fram förslag på aktiva åtgärder i lika villkorsarbetet samt delta i dokumentation och uppföljning av lika villkorsarbetet. Om inte en arbetsgrupp för lika villkor finns på områdesnivå ska i stället varje underliggande fakultet ha en arbetsgrupp.

Vid Juridiska fakulteten ska det finnas en arbetsgrupp för lika villkor. Arbetsgruppen för lika villkor ska biträda fakultetsnämnden och prefekten i likavillkorsarbetet. Arbetsgruppen för lika villkor består av en ordförande, en representant för lärare och forskare, en för teknisk-administrativ personal, en för doktoranderna och en för studenterna. Ordförande, lärarrepresentant och representant för teknisk-administrativ personal utses av fakultetsnämnden för en treårsperiod. Doktoranderepresentanten utses av institutionens doktorandråd och studentrepresentanten av juridiska föreningens studieråd. Praxis är att en suppleant vardera utses för doktorand- och studentrepresentanten.

Vid fastställandet av denna handlingsplan har arbetsgruppen för lika villkor följande ledamöter:

- Martin Berglund, ordförande
- Moa Kindström Dahlin, representant för lärare och forskare
- Carolina Westin, representant för teknisk-administrativ personal
- Johanna Chamberlain, representant för doktoranderna
- Sophia Södergård, representant för studenterna
- Jonatan Schytzer, suppleant för doktoranderna

- Vakant, suppleant för studenterna

Lika villkorsombud ska finnas på varje institution/motsvarande med fler än 20 anställda. Ombudets uppdrag är att stödja prefekt och institutionsstyrelse i genomförandet av det fortlöpande lika villkorsarbetet. Ombudet ska även vara kontaktperson för universitetets stödfunktioner på central nivå inom lika villkorsområdet.

Ordföranden i Juridiska fakultetens arbetsgrupp för lika villkor är Juridiska institutionens likavillkorsombud. Likavillkorsombudet ska biträda prefekten i likavillkorsarbetet.

### 3.2 Stödfunktioner

Lokal HR-funktion på varje institution/motsvarande har uppdrag att stödja arbetet med lika villkor, genom att utgöra stöd till chef, arbetsgrupper och ombud inom lika villkorsområdet.

Vid Juridiska institutionen är det främst personaladministratörerna som har uppdrag att stödja arbetet med lika villkor. I studentärenden har studievägledningen en stödjande roll genom att vid behov hålla samtal med studenter.

Kontaktperson för studenter med funktionsvariation ska finnas på varje institution/motsvarande.

Kontaktperson på Juridiska institutionen är studievägledare Carolina Westin.

## 4 Fortløpande likavillkorsarbete

### 4.1 Områden

Det fortlöpande lika villkorsarbetet ska, enligt Diskrimineringslagen, omfatta:

- arbetsförhållanden
- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- möjligheterna att förena förvärvsarbete med föräldraskap
- antagnings- och rekryteringsförfarandet
- undervisningsformer och organisering av utbildningen
- examinationer och bedömningar av studenternas prestationer
- studiemiljön
- möjligheterna att förena studier med föräldraskap

Samtliga punkter ska omfattas av Juridiska fakultetens och institutionens fortlöpande likavillkorsarbete. I avsnitt 5.1 och 6.1 anges vilka konkreta åtgärder som ska vidtas vid Juridiska fakulteten och institutionen.

## 4.2 Planering och genomförande

Samtliga chefer inom respektive vetenskapsområde, fakultet, institution/mot-svarande, universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket samt intendentur-organisationen och universitetets museer ska, i enlighet med diskrimineringslagen, förlöpande:

- undersöka om det finns risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier, eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
- vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
- följa upp och utvärdera arbetet.

Undersökningen av risker för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier i undervisningen sker förlöpande i kursvärderingar. Resultatet på frågan om studenterna upplevt sig diskriminerade eller utsatts för trakasserier ska redovisas i sin helhet för utbildningsutskottet i kursrapporten.

I kursrapporten ska också rapporteras om lärare uppmärksammat risker i ovannämnda avseenden, eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

## 5 Generella förutsättningar

### 5.1 Åtgärder

5. Medlemmar i fakulteternas rekryteringsgrupper ska kontinuerligt utbildas i hur lika villkorsperspektivet integreras i rekryteringsarbetet.

Ansvarig: Vicerektor, dekan, ordförande i rekryteringsgrupper

Vid Juridiska fakulteten ska ledamöterna i rekryteringsgruppen, valberedningen och bedömningskommittén för doktorandansökningar kontinuerligt utbildas i hur likavillkorsperspektivet integreras i rekryteringsarbetet.

6. Lärare, och annan personal som möter studenter, ska kontinuerligt utbildas i hur lika villkorsperspektivet integreras i planeringen av undervisningen och organiseringen av utbildningen.

Ansvarig: Prefekter, ansvariga för grundutbildningar

Lärare, kursadministratörer och studievägledare ska kontinuerligt utbildas i hur lika villkorsperspektivet integreras i planeringen av undervisningen och organiseringen av utbildningen.

## 6 Aktiva åtgärder

### 6.1 Åtgärder

2. Alla anställda och studenter informeras om innebörden i begreppen diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier; hur ärenden som rör detta hanteras på Uppsala universitet; samt om var information om detta finns att tillgå.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

Alla anställda och studenter vid Juridiska fakulteten och institutionen ska informeras om innebörden i begreppen diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier samt om hur ärenden som rör detta hanteras. Sådan information tillsammans med relevanta och uppdaterade hänvisningar ska finnas på intranätet, på studentportalen och i varje undervisningsplan. Motsvarande information ska också lämnas muntligen vid varje kursintroduktion.

Vid varje kursstart ska den lärare som håller i det första seminariet tydliggöra för varje grupp att institutionen ser allvarigt på kränkningar av alla slag, såväl studenter emellan som mellan studenter och lärare eller annan personal. Läraren ska vidare uppmana studenterna att uppmärksamma läraren på om det finns några problem i gruppen, och meddela att det finns rutiner för hur sådant kan hanteras. Läraren ska även informera om att studenterna, vid problem med läraren, kan vända sig direkt till kursföreståndare, studievägledare, studierektor eller prefekt. Det går också att vända sig till Studierådets studerandeombud. Dessa åtgärder vidtas för att på ett personligare plan än i riktlinjer och policys visa tillgängligheten hos de representanter för institutionen som studenterna träffar oftast: seminarielärarna.

Längre fram på kursen ska den information som lämnades vid det första seminariet följas upp på ett sådant sätt att det är möjligt att identifiera och åtgärda eventuella problem på kursen. En sådan uppföljning kan exempelvis ske genom en kort formativ utvärdering eller i samband med ett mitterminkursråd. Denna uppföljning genomförs för att ytterligare förbättra möjligheten att förebygga, identifiera och åtgärda olika problem i gruppen på ett tidigt stadium. Uppföljningen bör utformas så att den inte blir alltför administrativt betungande för lärare.

3. Lika villkorsperspektivet integreras i hela rekryteringsprocessen avseende anställningar och förtroendeuppdrag.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet samt ordförande i fakulteternas rekryteringsgrupper

Juridiska fakultetens och institutionens rekryteringsgrupp, valberedning, bedömningskommitté för doktorandansökningar samt beslutande organ ska integrera likavillkorsaspekten i hela rekryteringsprocessen avseende anställningar och förtroendeuppdrag. Dessa organ ska redovisa att så har skett.

4. Lika villkorsperspektivet integreras i den lokala planen för kompetensförsörjning, såsom karriärplanering och planering av kompetensutveckling.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

Befintlig kompetens och befintliga resurser för att stödja arbetet med lika villkor ska fortlöpande inventeras.

5. Lika villkorsperspektivet integreras i universitetets text- och bildproduktion, inklusive vid marknadsföring av universitetet och dess utbildningar.

Ansvarig: Universitetsdirektören (avdelningen för kommunikation och externa relationer) och chefer på samtliga nivåer inom universitetet

Likavillkorsperspektivet ska integreras i all information om och marknadsföring av Juridiska fakulteten och institutionen.

6. Universitetets lokaler, verksamhet och information ses fortlöpande över och åtgärdas vid behov, med avseende på individers olika funktionalitet.

Ansvarig: Universitetsdirektören (byggnadsavdelningen) och chefer på samtliga nivåer inom universitetet

Kartor över tillgängligheten till de lokaler som institutionen använder för undervisning ska upprättas och anslås på hemsidan och på studentportalen.

8. Lika villkorsperspektivet integreras i arbetet med att minska antalet sjukskrivningar, i syfte att förebygga och åtgärda sjukskrivningar relaterade till arbetsmiljö och diskrimineringsgrund/erna.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

Arbetet med att minska sjukskrivningar ska undersökas från ett likavillkorsperspektiv.

En enkätundersökning om doktorandernas arbetsvillkor och mående genomförs inom ramen för den planerade utvärderingen av forskarutbildningen. Syftet är att identifiera vilka åtgärder som kan behöva vidtas för att samtliga doktorander ska känna sig inkluderade på institutionen och trygga i lärarrollen.

9. Frågor om arbetsmiljö och lika villkor belyses i samband med utvecklingssamtal.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet

De utvecklingssamtal som hålls på Juridiska fakulteten och institutionen ska alltid belysa frågor om arbetsmiljö och lika villkor.

10. Studier, forskning och annat arbete vid universitetet organiseras så att det finns möjlighet att förena detta med föräldraskap.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet samt forskningsledare, studievägledare, studierektorer.

Verksamheten vid Juridiska fakulteten och institutionen organiseras, så långt möjligt, till dagtid. Ämnesseminarier (högre seminarier) läggs, så långt möjligt, på dagtid.

11. En jämn könsfördelning på arbetsplatsen och på ledande positioner ska eftersträvas.

Ansvarig: Chefer på samtliga nivåer inom universitetet.

Fakultetsnämnden och prefekten har ett ansvar för att en jämn könsfördelning uppnås på Juridiska fakulteten och institutionen som arbetsplats och på dess ledande positioner.

12. Undervisningsformer, utbildningsmaterial och organisation av utbildningen utformas så att studenters genomströmning ökar och antalet studieavbrott relaterade till diskrimineringsgrund/erna minimeras, samt för att höja undervisningens kvalitet.

Ansvarig: Prefekter, studierektorer, kursansvariga, examinatorer.

Orsaker till avhopp och förlängd studietid ska undersökas. Detta avser grundutbildningen och i relevanta delar även forskarutbildningen.

13. Individuella anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder vidtas gällande undervisningsformer, examination och infrastruktur.

Ansvarig: Universitetsdirektören (studentavdelningen), prefekter, studierektorer, examinatorer.

Studievägledningen samordnar möjliga anpassnings- och tillgänglighetsåtgärder.

## 7 Uppföljning

Ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef/mot-svarande och arbetsledare på Uppsala universitet ansvarar för genomförandet av universitetets fortlöpande lika villkorsarbete och ska kontinuerligt dokumentera hur detta arbete utförts i enlighet med diskrimineringslagens krav.

Vidtagna åtgärder dokumenteras löpande av ordföranden i fakultetsnämnden och av prefekten. Vidtagna åtgärder ska redovisas årligen vid fakultetsnämndens första möte varje vårtermin.