

Institutionen för farmaceutisk biovetenskaps åtgärdsplan för lika villkor 2023-2025

Åtgärdsplanen för lika villkor har utarbetats av institutionens lika villkorsgrupp och fastställts av institutionsstyrelsen 2022-12-12.

Institutionens lika villkorsgrupp består enligt institutionens arbetsordning av likavillkorsombudet samt 6 stycken övriga ledamöter där representation från så många personalkategorier som möjligt eftersträvas. Under tidsperioden 2022-2024 ingår dessa personer i lika villkorsgruppen:

Hannah Olsson Dannfors, lika villkorsombud och sammankallande, kursadministratör
Johan Heldin, Forskare
Josefina Nordström, Lektor
Henrik Lodén, Forskare
Sunithi Gunasekera, Forskare
Laurynas Mockeliunas, Doktorand
Vakant, Student

Hösten 2022 har det tyvärr inte funnits en studentrepresentant. Uppdaterad information om vilka personer som ingår i gruppen och vem som är likavillkorsombud finns på institutionens hemsida. Lika villkorsgruppen nås på E-post: likavillkor@farmbio.uu.se

Åtgärdsplanen tar sin utgångspunkt universitetets Handlingsplan för lika villkor (UFV 2015/764) samt Plan för jämställdhetsintegrering (UFV 2020/343). Därutöver utgår arbetet från diskrimineringslagen (SFS2008:567), som omfattar sju diskrimineringsgrunder: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Fokus för åtgärdsplanen ligger på 3 kap. om aktiva åtgärder:

”3 kap. Aktiva åtgärder

Inledande bestämmelser

1 § Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

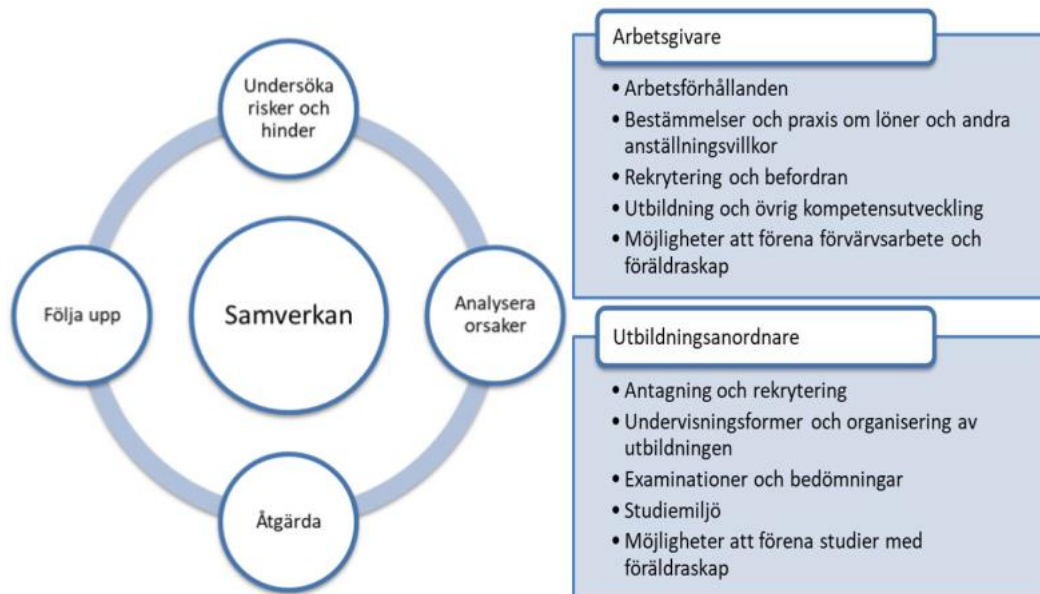
Arbetet med aktiva åtgärder

2 § Arbetet med aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att undersöka om det finns risker för diskriminering 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 enligt 1-3. Lag (2016:828).

3 § Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande.

Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt. Lag (2016:828).”

Arbetet sker systematiskt i 4 steg och inom 10 områden:



Med detta som grund syftar åtgärdsplanen till att förebygga och motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter för alla som är verksamma på institutionen. Prefekten har ansvar för att hantera och följa upp fall av diskriminering och kränkning. Den som upplever diskriminering eller kränkning kan vända sig direkt till prefekten eller till lika villkorsombudet.