

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

Uppsala universitets föräldrapolicy

Det är viktigt att människor ges möjlighet att utvecklas under hela sitt liv. **Föräldraskap, arbetsliv och studier** måste kunna kombineras för att ge möjlighet till en god utveckling.

Inom Uppsala universitet skall arbets- och studievillkoren vara sådana att föräldrar oavsett kön kan ta sitt fulla ansvar för hem och barn utan att detta lägger hinder i vägen för yrkeskarriären eller studierna. Enligt jämställdhetslagens 5§ skall arbetsgivaren underlätta för arbetstagare oavsett kön att förena förvärvsarbete och föräldraskap¹.

Det är viktigt att skapa gynnsamma förutsättningar vid universitetet så att studenter och forskarstuderande kan förena studier och föräldraskap. Villkoren för föräldrar som studerar och föräldrar som har en statlig anställning skiljer sig mycket. För statligt anställda är förmånerna vid föräldraledighet bättre än i många andra anställningar. Studenter med barn har däremot en ekonomisk situation som i regel är sämre än övriga studenter. Bilden av studenten som ung och barnlös stämmer inte. Idag finns det i Sverige 50 000 föräldrar som är högskolestuderande, vilket innebär att ungefär var femte student är förälder.

Målsättningen med föräldrapolicyn är att stödja den positiva inställning till föräldraskap som skall vara rådande vid Uppsala universitet. Den skall ge riktlinjer och stöd för studenter, forskarstuderande och anställda som ska bli eller är föräldrar. Policyn skall också ge lärare och chefer en vägledning i hur de bör förhålla sig till studenter och anställda med barn.

Då varje arbets-/studie- och familjesituation är unik och kräver sin alldeles särskilda lösning är inte samtliga riktlinjer i föreliggande policy självklart tillämpliga i varje enskilt fall. Hänsyn måste alltid tas till de faktiska omständigheterna i den individuella situationen.

Särskilda målsättningar för anställda och forskarstuderande

Chefer skall se positivt på att föräldrar, oavsett kön, utnyttjar möjligheten till föräldraledighet och ledighet för vård av barn. Att chefer föregår med gott exempel och själva tar föräldraledigt visar de anställda att det finns en positiv inställning till föräldraskap på arbetsplatsen.

För att barn skall känna till föräldrarnas/ föräldrarnas arbets- eller studiemiljö, bör de ges tillfälle att följa med till universitetet åtminstone någon gång om

¹ Förutom jämställdhetslagen finns ytterligare lagar och dokument som reglerar frågan om föräldraskap och arbete/studier förtecknade i bilaga 5.

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

året. Föräldern skall samråda med prefekt/annan formellt ansvarig på arbetsplatsen som inför ett sådant besök gör en bedömning så att barnet inte utsätts för risker (t ex i laboratoriemiljö).

I universitetets anställningsordning för anställning av lärare² står :
”Personliga förhållanden som hem- och familjearbete bör beaktas vid en samlad bedömning av de sökandes meriter. Familjesituationen får inte ha någon negativ betydelse och hänsyn bör tas till deltidanställningar, ledigheter och sent avslutade utbildningar på grund av vård av barn eller vårdbehövande närstående.” Detta skall också gälla vid meritering till andra anställningar vid universitetet.

Ett särskilt skäl för att anställa forskarassistenter som har avlagt doktorsexamen för mer än fem år sedan är bl a föräldraledighet³.

Arbetsförhållanden, löneutveckling och utvecklingsmöjligheter skall inte vara mindre gynnsamma för anställda med barn än för övriga anställda. Eftersom Försäkringskassan inte höjer föräldrapenningen retroaktivt under pågående ledighet kan hänsyn tas till detta vid de lokala löneförhandlingarna. Det skall dessutom finnas möjlighet till löneförhandling i samband med återgång i tjänst.

Sammanträden, möten och seminarier, bör normalt inte äga rum under annan tid än mellan klockan 8.00-16.30 på vardagar, för personal med flextid inom gällande flexidsram.

Alla chefer skall ta initiativ till och erbjuda blivande föräldrar planeringssamtal⁴ inför och efter föräldraledigheten. Den som går på föräldraledighet skall ha rätt att planera föräldraledigheten med sin personalansvariga chef. Forskarstuderande skall likaså få ett extra handledarsamtal/planeringssamtal för att planera in forskningsuppehållet med hänsyn till ledigheten.

Om inget annat bestämts i samband med ovannämnda planeringssamtal ansvarar prefekten för att kontakt upprätthålls med den som är föräldraledig. Inbjudan till gemensamma sociala aktiviteter skall också skickas till den lediga.

Den som påbörjar föräldraledighet får, från personalavdelningen, en skrivelse där det framgår hur man kommer i åtnjutande av det föräldrapenningstillägg som utbetalas av arbetsgivaren⁵.

² UFV 2002/1963

³ Högskoleförordningen 4 kap. 10§

⁴ Se bilaga 1, Planeringssamtalet inför och efter föräldraledigheten

⁵ Se bilaga 2, Till dig som är föräldraledig

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

För forskarstuderande är reglerna inte helt entydiga. Vid Uppsala universitet hanteras frågan enligt bilaga 3, *Föräldraledighet för forskarstuderande*.

Fakultetsnämnden⁶ får förlänga utbildningstiden bl a på grund av föräldraledighet. Förutom den förlängning av forskarutbildningstiden som bör ske på detta sätt och som direkt motsvarar tiden för föräldraledigheten, kan respektive fakultetsnämnd förlänga tiden som doktorand med upp till 3 månader om ledigheten skapat särskilda svårigheter för återupptagande av materialinsamling, experiment eller liknande. En förutsättning är att den forskarstuderande varit ledig en längre tid (minst 4 månader). Förlängningen skall inte avse tid efter avslutad forskarutbildning och disputation.

Särskilda målsättningar för studenter

För att underlätta för de studenter som har barn att planera sina studier är det grundläggande att institutionerna har goda rutiner för schemaläggning, så att studenterna i god tid kan planera form och tid för barnomsorg. Riktlinjer finns antagna rörande studenternas arbetsvillkor⁷. De innebär bl. a att preliminärt schema skall finnas tillgängligt senast en månad före kursstart, och definitivt schema senast en vecka före kursstart.

Studenter med barn kan, bl. a beroende på kulturell och social bakgrund, studieform och beroende på hur barnomsorgen ordnats, befinna sig i mycket olika situationer och ha mycket olika problem med att kombinera föräldraskap med studier. Utöver vissa generella anpassningar är det därför viktigt att såväl administratörer som undervisande lärare och examinatorer visar förståelse för de problem som kan uppkomma, och att man visar tillmötesgående, flexibilitet och villighet att finna individuella lösningar på uppkomna problem, som t ex vård av sjukt barn.

För att generellt underlätta för studenter med barn bör dock som utgångspunkt gälla:

- att såväl obligatorisk undervisning som examination, om ej annat anges i utbildningskatalogen, förläggs till vardagar mellan 8.00 och 17.00. Särskilda skäl kan finnas för examination vid annan tidpunkt, t ex vid omtentamen
- att utbildningskatalogen, så långt möjligt, upplyser om eventuell förekomst av fältstudier, praktik och andra studieformer som kan innebära avsteg från ovanstående
- att schemaändringar undviks, och att ändringar i de fall de är absolut nödvändiga, t ex vid lärares sjukdom, annonseras så långt som möjligt i förväg

⁶ Högskoleförordningen 8 kap 8§

⁷ Se bilaga 5

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

- att, när behov föreligger, individuell studietakt på kurserna i största möjliga utsträckning möjliggörs
- att, när behov tillfälligtvis föreligger, alternativ till obligatoriska moment – inklusive schemalagd tentamen – erbjuds
- att det vid institutionen utses en kontaktperson (lämpligtvis studierektor eller studievägledare) för studenter med barn, med vilken det är möjligt att diskutera uppkomna problem och vilka eventuella individuella anpassningar som kan behöva göras

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

Bilagor

Bilaga 1

Planeringssamtalet inför och efter föräldraledigheten

Syftet med samtalet är att ge möjlighet att planera arbetssituationen i samband med föräldraledigheten för alla som ska vara lediga mer än en månad. Personalansvarig chef skall se till att samtalet genomförs. En minnesanteckning med det huvudsakliga innehållet i samtalet bör göras.

Samtalet

Före ledigheten:

Följande punkter bör diskuteras

- Planerad omfattning (när, hur länge) av föräldraledigheten
- Uppdatering av arbetsbeskrivning
- Planering av eventuella överlämningsrutiner
- Samtal om hur kontakten med arbetsplatsen skall ske under föräldraledigheten

Under ledigheten:

Det är viktigt att medarbetare får reda på vad som händer på arbetsplatsen under föräldraledigheten därför skall en kontaktperson utses. I god tid inför återkomsten till arbetet är det också viktigt att den personalansvarige chefen har kontakt med den som är ledig för att diskutera tjänstgöringens omfattning i syfte att kunna planera kommande arbetsuppgifter.

Efter ledigheten:

I uppföljningssamtalet görs en avstämning av det man tidigare har kommit överens om, för att sedan fokusera på framtiden.

- Diskutera omfattningen av arbetet efter föräldraledigheten t ex heltid eller deltid
- Gör en arbetsbeskrivning
- Diskutera utveckling i arbetssituationen i framtiden
- Boka in ytterligare tillfälle för att stämma av att allting fungerar som det ska

Bilaga 2
Uppdaterad 120103

Till dig som är föräldraledig

Nedan följer viss information som rör ledighet med föräldrapenning. Det är bra om Du kontaktar din lönespecialist i samband med ledigheten.

Ersättning från försäkringskassan

För att Du skall få rätt ersättning är det viktigt att Du anmält rätt inkomst till försäkringskassan.

Tillägg från universitetet

Från universitetet kompletteras ersättning enligt sjukpenningnivån från försäkringskassan med ett s.k. föräldrapenningtillägg. Detta motsvarar, för dag räknat, 10 % av daglönen på lönedelar upp till basbeloppstaket (bb-taket är 36 666 kr/mån år 2012), på lönedelar som överstiger basbeloppstaket är föräldrapenningtillägget 90 % av daglönen. Huvudregeln är att fp-tillägget beräknas på den aktuella daglönen vid föräldraledighetens början dvs. efter avdrag för hel eller partiell ledighet. Har ledigheten upphört senast 90 dagar före föräldraledighetens början beräknas daglönen i anställningen. Har Du haft semester under de 90 dagarna förskjuts den 90:e dagen bakåt för varje semesterdag. Viss ledighet berättigar dock också till att beräknas på daglönen i anställningen. Exempelvis när ledigheten beror på offentligt uppdrag. Om tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldrapenning tas ut utbetalas tillägget i samma omfattning. För en åttondels föräldrapenning betalas inget fp-tillägg.

Förutsättning för att få detta tillägg

- Du måste vara ledig med löneavdrag för vård av barn i samband med barns födelse eller adoption
- Du måste ta ut föräldrapenning på grundnivån eller därutöver från försäkringskassan

Avi från försäkringskassan

För att få ut föräldrapenningtillägget skall Du sända in besked från försäkringskassan, där **antalet utbetalda föräldrapenningdagar** framgår. Utbetalning av tillägget sker med den lön som utbetalas månaden efter det att personalavdelningen erhållit nämnda utbetalningsbesked.

Utbyte

Föräldraledighet kan inte ändras eller bytas ut mot annan typ av ledighet, förutom mot sjukledighet om man på grund av sin sjukdom faktiskt är förhindrad att vårda barnet.

Förläggning

Du får dela upp Din föräldraledighet i högst tre perioder per kalenderår. Med ny period avses även ändring av ledighetens omfattning, dvs. om Du t ex övergår från hel till halv föräldraledighet. Begäran om ny ledighet skall göras minst två månader innan ledigheten börjar.

Semester

Din semester bör Du i allmänhet förlägga före föräldraledighetens början. Semester tjänas in under löpande kalenderår och skall enligt gällande avtal tas ut före årets slut. Om man tagit ut 20 semesterdagar kan resterande sparas. Man får ha högst 35 sparade semesterdagar (i undantagsfall 40 sparade semesterdagar om de är sparade sedan tidigare). Perioder av semesterledighet kan inte "sprängas in" i föräldraledigheten. **Endast dagar då Du får ersättning från försäkringskassan på grundnivå eller därutöver kvalificerar för semester.** From 1 januari 2011 är de så kallade lägstanivådagarna (garantidagarna) inte längre semestergrundande. Väljer Du att inte ta ut föräldrapenning t ex lördag-söndag under ledigheten reduceras således Din semester. Du kan inte ha semester och vara föräldraledig med föräldrapenning från försäkringskassan samtidigt! Om du är partiellt ledig och tar semester måste du återta ledigheten.

Semestern reduceras med 25 %, 50 %, 75 % resp. 87,5 % om Du tar tre fjärdedelar, halv, fjärdedels eller åttondels föräldrapenning och samtidigt är ledig på resterande tid, förutsatt att ledigheten påbörjats samtidigt med föräldraledigheten. Eftersom det antal semesterdagar Du har rätt till är beroende av hur Du tar ut föräldrapenningen är det av vikt att Du i ett tidigt skede planerar semesteruttaget i samråd med Din personalhandläggare på institutionen/motsvarande. För att vi skall kunna beräkna Din semester måste avierna från försäkringskassan skickas in till personalavdelningen. Har för många semesterdagar tagits ut blir Du skyldig att återbetala lön och semestertillägg för dessa, vilket motsvarar 4,6 % inkl ev. uppdragstillägg och semestertillägg för SACO-S 0,49 % och övriga 0,44 % av fasta lönen.

Skatteavdrag

Under tiden som Du är helt ledig kommer ett skatteavdrag på 30 % att göras på föräldrapenningstillägget som Du får, såvida Du inte lämnar in ett jämkningsbeslut eller begär en högre skattesats.

Ytterligare upplysningar om detta kan Du få av mig på telefon

_____.

Uppsala den

Med vänlig hälsning

Uppdaterad 2012-01-03

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

Bilaga 3

Uppdaterad 060907

Föräldraledighet för forskarstuderande

Förordningen om utbildningsbidrag (SFS 1995:938) säger att utbildningsbidrag får ges för längre tid än stipulerade max 2 år och 5 månader om det finns särskilda skäl såsom t ex föräldraledighet. Det står också att bidraget ska minskas med utgående sjuk- eller föräldrapenning om denna inte är relaterad till en inkomst som löper parallellt med bidraget (SFS 1995:938 och 2004:963). Doktoranden har alltså rätt att behålla bidraget, men med viss reduktion.

Även när det gäller anställning som doktorand (HF 5 Kap, 7§) står att anställningen får förlängas om det handlar om t ex sjukdom eller föräldraledighet.

I syfte att förlängning ska medges på samma grunder för hela universitetet ges följande rekommendationer:

- Eventuellt beslut om förlängning ska tas i anslutning till att utbildningsbidrag eller assistent-/doktorandbefattning förlängs eller upphör.
- Förlängning ska medges endast om ledigheten under ett kalenderår uppgått till sammanlagt 14 dagar. Utöver föräldraledighet får ledighet för t ex fackligt uppdrag eller sjukdom räknas in i den tiden.
- Förlängning ska medges i samma form – utbildningsbidrag eller doktorandbefattning - som den forskarstuderande hade då ledigheten togs ut.
Om det är utbildningsbidraget som ska förlängas ska detta ske innan doktorandbefattningen tillträds.
- Förlängning ska bara medges för sådan föräldraledig tid som den forskarstuderande tar ut föräldrapenningförmån från försäkringskassan.
(Den som exempelvis är helt ledig ett kalenderår, men bara tar ut föräldrapenning tre dagar per vecka medges förlängning med 3/7 år, dvs 156 dagar. Detta motsvarar den tid som kvalificerar för semesterrätt för den som har en anställning). Resterande 4/7 år är inte semestergrundande för den som har en doktorandanställning. Men dessa 4/7 år skjuts dock upp och senareläggs.

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

För de som enbart uppbär utbildningsbidrag och tar ut föräldrapenning från Försäkringskassan med endast 3 dagar per vecka medges förlängning med denna tid. De resterande 4 dagarna per vecka senareläggs om man har valt att avstå från sina studier och fått avdrag på sitt utbildningsbidrag.

- Beslut om föräldraledighet för den som uppbär utbildningsbidrag i kombination med assistentbefattning bör tas i samråd med personalavdelningen. Detta eftersom såväl reduktion av utbildningsbidraget, semesterrätten och rätten till föräldrapenningtillägg påverkas av hur man väljer att ta ut sin ledighet.
- Föräldraledighet för forskarstuderande, som enbart uppbär utbildningsbidrag måste anmälas till personalavdelningen eftersom bidraget ska reduceras med utgående föräldrapenning.

Bilaga 4

Lagar och förordningar

- Föräldraledighetslagen (1995:584)
- Lagen om allmän försäkring (1962:381)
- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Arbetstidslagen (1982:673)
- Lag om anställningsskydd (1982:80)
- Förordning om tillgodoräknande av tid för föräldraledighet vid tillsättning av statligt reglerade tjänster F(1985:335)
- Tjänstledighetsförordningen (1984:111)
- Högskoleförordningen (1993:100)
- Förordningen om utbildningsbidrag för doktorander (1995:938)

Riktlinjer och policydokument som är utgivna av Uppsala universitet

- Uppsala universitets anställningsordning för lärare (2002)
- Riktlinjer till anställningsordningen (2003)
- Personalpolitiskt program för Uppsala universitet (1993)
- Jämställdhetsplanen 2004-2006, med åtgärdsprogram
- Riktlinjer avseende studenternas arbetsvillkor vid Uppsala universitet, med kommentarer (reviderade nov 2004)

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

Bilaga 5

Riktlinjer för studenternas arbetsvillkor

Riktlinjerna är antagna av Uppsala universitets konsistorium 10 november 2004.

Fysisk och psykosocial arbetsmiljö:

1. Förhållandet mellan studenter, lärare och övriga anställda skall präglas av ömsesidig respekt. Ingen får utsättas för diskriminering eller trakasserier på grund av exempelvis kön, etnisk tillhörighet, ålder, social bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder, religiös eller politisk åskådning.
2. Studenter, lärare och övriga anställda har rätt till en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Ansvaret för arbetsmiljön har i första hand institutionernas prefekter, men alla studenter och anställda har också ett eget ansvar för att bidra till en god arbetsmiljö.
3. Varje institution skall ha en beredskap för hur studenters särskilda behov kan tillgodoses av institutionen genom individualiserade lösningar. Studenter med funktionshinder har rätt till särskilt stöd.

Kvalitetsutveckling och studentinflytande:

4. För att kurser och program skall vara av god kvalitet och hålla jämna steg med aktuell forskning och en bedömd framtida arbetsmarknad skall undervisnings- och examinationsformer kontinuerligt följas upp och värderas. Studenterna skall beredas tillfälle att delta i institutionernas och fakultetsnämndernas arbete med utvärdering och utveckling. Berörd fakultetsnämnd skall för varje utbildningsprogram tillse att en god samordning av i programmet ingående kurser kommer till stånd. Kursvärderingar, som bör vara anonyma om inte särskilda skäl finns, skall genomföras, sammanställas och användas i utvecklingsarbetet. En sammanställning av resultaten skall finnas tillgänglig för studenterna. Information om resultaten och eventuella beslut om åtgärder skall lämnas.

Kursplanering och scheman:

5. Utbildningsplan för program och övergripande kursplan för kurs skall föreligga i god tid före sista ansökningsdatum avseende resp. program eller kurs. Ett översiktligt schema med uppgifter om förläggning av obligatorisk undervisning, prov och omprov samt med en förteckning av den huvudsakliga litteraturen skall föreligga senast fem veckor före kursstart. Ett definitivt schema skall föreligga senast en vecka före kursstart.

Undervisning och utbildningsmaterial:

6. Utbildningen skall enligt högskoleförordningen vara avgiftsfri. Universitetet bidrar - enligt rektors särskilda beslut om bidrag till studenter för merkostnader vid obligatoriska studieresor och obligatorisk oavlönad praktik - till studenternas omkostnader i samband med resor, praktik och fältkurser. Avgiftsfriheten omfattar

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

inte kopiering eller kurslitteratur (motsy). Studenterna får dock inte åläggas att köpa kurslitteratur, kompendier eller studiematerial i övrigt från institutionen eller annan.

7. Universitetet skall eftersträva att ge studenterna erforderlig tillgång till elektroniska informationsresurser, kurslitteratur i referensexemplar samt övrig referenslitteratur, kvalificerad datorkraft och annan utrustning liksom läsplatser, gruppstudierum och sådana andra arbetsplatser som behövs för utbildningen. Dessa resurser skall så långt som möjligt vara disponibla för studenter även utanför ordinarie arbetstid.

8. Student som skriver större uppsats (10p) eller examensarbete skall så långt det är praktiskt och ekonomiskt möjligt ha rätt att fritt välja bland etablerade vetenskapliga teorier, metoder och forskningsperspektiv. Om särskilda skäl finns, bör student ges möjlighet att på begäran byta handledare.

Examination:

9. Samma kriterier för betygsnivåer skall tillämpas vid såväl ordinarie prov som omprov. Kriterierna skall vara objektiva och kunna tillkännages för studenterna. Om det är avgörande för betygssättningen att den tidsfrist som satts ut för viss prestation iakttas, skall det i förväg anges vilka följder en försening har. Särskilda skäl för försening skall då alltid beaktas.

10. En student har, om det inte finns särskilda skäl, rätt att få prov rättat och betygsatt inom högst 25 kalenderdagar, dock minst 10 kalenderdagar före omprov. Provresultat skall efter avslutad rättning och betygsättning snarast dokumenteras i UPPDOK. Student som styrker behov av särskilt intyg över resultat skall kunna erhålla ett sådant utan dröjsmål.

11. Omprov skall äga rum i nära anslutning till att resultatet på ordinarie prov meddelats och förläggas mellan mitten av augusti och mitten av juni, om inte rektor medger en annan ordning. Omprov på olika kurser eller delkurser inom viss termin bör ligga på olika datum. En student vars prov förkommit liksom en student som fått fel uppgift om dag och tid för prov skall utan uppskov beredas möjlighet till nytt prov, om det kan påvisas att universitetet bär ansvaret för vad som förekommit.

12. Student som utan godkänt resultat har genomgått två prov för en kurs eller en del av en kurs, vilket normalt medför rätt att få annan examinator utsedd, men som av särskilda skäl inte kan få ny examinator, har rätt till annan examinationsform. Rätten till nytt prov eller ny praktik för att uppnå godkänt betyg får endast begränsas med stöd i beslut av rektor.

13. I kurser som upphört eller genomgått större förändringar skall minst tre provtillfällen ges under en tidsperiod som bör omfatta minst tre terminer.

Antagning och urval:

14. Behörighets- och urvalsregler för viss utbildning skall utformas med utgångspunkt i sakliga krav för att framgångsrikt genomföra utbildningen i fråga. Ändringar i behörighets- och urvalsregler för utbildningsprogram skall göras med största möjliga framförhållning. För kurser gäller att ändringar inte får göras under

2005-10-11 Dnr UFV 2005/119

giltighetstiden för viss utbildningskatalog.

Samverkansgrupp för studentfrågor:

15. Vid Uppsala universitet skall det finnas en samverkansgrupp för studentfrågor. I denna grupp kan företrädare för studentkårer och nationer tillsammans med universitetsledningen diskutera frågor av gemensam karaktär, bl a i anslutning till dessa riktlinjer.