

SPRÅKFAK 2015/57

# Likavillkorsplan 2016–2018

---

## Språkvetenskapliga fakulteten

Fastställd av Språkvetenskapliga fakultetsnämnden 2016-02-04

## Innehållsförteckning

<b>1 Bakgrund</b>	<b>3</b>
Lika villkor på Uppsala universitet	3
Lika villkor på Språkvetenskapliga fakulteten	4
<b>2 Löpande arbete</b>	<b>4</b>
Övergripande mål och riktlinjer	4
Ansvarsfördelning	5
Dokument och rutiner	5
<b>3 Mål och åtgärder för perioden</b>	<b>6</b>
Villkor för arbetet med lika villkor	6
Mål	6
Åtgärder	6
Kompetensutveckling och informationsspridning	7
Mål	7
Åtgärder	7
Arbetsförhållanden	8
Mål	8
Åtgärder	8

# 1 Bakgrund

## Lika villkor på Uppsala universitet

Universitetets arbete med lika villkor utgår från Diskrimineringslagen. Denna ersatte år 2009 Jämställdhetslagen, och inkluderar utöver diskrimineringsgrunden kön även könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning<sup>1</sup>, ålder. Till dessa lägger Uppsala universitet i sitt Program för lika villkor (UVF 210/180) social bakgrund. Lika villkor omfattar alltså, till skillnad från jämställdhet, samtliga diskrimineringsgrunder.<sup>2</sup> Varje lärosäte är skyldigt att upprätta handlingsplaner med mål och åtgärder som förebygger diskriminering utifrån ovanstående grunder. Av nedanstående figur, hämtad från universitetets handlingsplan för lika villkor, framgår olika instansers ansvar och relationer, liksom hur organisationens olika dokument är tänkta att bygga på varandra.



<sup>1</sup> Sexuell läggning definieras i DL som "heterosexualitet, bisexualitet och homosexualitet".

<sup>2</sup> Diskriminering och kränkande särbehandling definieras i Uppsala universitets Riktlinjer för åtgärder mot kränkande särbehandling UFV 2012/1500.

Universitetets program för lika villkor upprättades 2010 och uppdaterades med särskilda kommentarer från rektor 2014. Den centrala handlingsplanen för lika villkor gäller 2014–2016. Under 2016 anges här att områden och fakulteter ska arbeta med att ”[g]enomföra åtgärder för att öka andelen docenter av underrepresenterat kön”. Vi hänvisar här till de mål och åtgärder vi anger under rubriken *Kompetensutveckling och informationsspridning* i denna plan (särskilt den fjärde punkten).

Föreliggande plan för Språkvetenskapliga fakulteten utgår i sitt innehåll framförallt från den utredning av lika villkor som genomfördes vid fakulteten under 2015 (se nedan), men också från fakultetens tidigare jämställdhets och likabehandlingsplan. Vi vill också betona att vi gärna ser en pil mellan fakultetens likavillkorsplan, nere till vänster i figuren, och institutionernas planer längst ner. En del av föreliggande plan handlar om hur vi ser på denna relation.

## Lika villkor på Språkvetenskapliga fakulteten

Inför arbetet med föreliggande likavillkorsplan genomförde Kommittén för lika villkor på Språkvetenskapliga fakultetsnämndens uppdrag en utredning som undersökte situationen vad gäller jämställdhet och lika villkor på fakulteten idag samt de förutsättningar som finns för arbete på området. Ytterligare ett syfte var att fånga upp problem och frågor som fakulteten och institutionerna bör arbeta vidare med. Tre frågor ställdes:

- Hur ser den statistiska jämställdheten ut på institutionerna?
- Hur ser arbetet för lika villkor och jämställdhet ut? Vilka förutsättningar har institutionerna för sitt arbete och under vilka former sker det?
- Vilka behov av insatser finns inom lika villkor- och jämställdhetsområdet på institutionerna?

Materialet för undersökningen var tillgänglig statistik, befintliga dokument rörande jämställdhet och lika villkor samt intervjuer med prefekter och personer i institutionernas likavillkorsgrupper. Utredningen genomfördes och sammanställdes av Karin Hagren Idevall (SPRÅKFAK 2015/50).

Föreliggande likavillkorsplan har två huvudsakliga delar: en del som rör det löpande arbetet och som dels bygger på fakultetens tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplan, dels på den ovan nämnda utredningen, och en del som handlar om mål och åtgärder under perioden. Med utgångspunkt i utredningen lyfts några områden fram som särskilt angelägna att arbeta med under 2016–2018 (se avsnitt 3): *Villkor för arbetet med lika villkor, Kompetensutveckling och informationsspridning* samt *Arbetsförhållanden*.

## 2 Löpande arbete

Här redogörs för fakultetens fortgående arbete med likavillkorsfrågor. Först presenteras övergripande mål och löpande riktlinjer för verksamheten. Därefter tydliggörs ansvarsförhållanden inom fakulteten samt mellan fakulteten och institutionerna. Slutligen presenteras riktlinjer för de dokument som styr arbetet med lika villkor samt för hur dessa ska hanteras.

### Övergripande mål och riktlinjer

Ingen anställd vid Språkvetenskapliga fakulteten ska utsättas för diskriminering eller kränkande behandling, oavsett om det handlar om kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Alla har lika rätt till

kompetensutveckling, inflytande och rimliga arbetsvillkor. Fakulteten strävar efter att alla medarbetares perspektiv och erfarenheter ska få utrymme och ges möjlighet att påverka verksamheten. Likvärdigt arbete ska ge lika lön. Den statistik vi har att tillgå idag gäller framförallt kön. Fakulteten eftersträvar därför en jämn könsfördelning och mätbar jämställdhet, men också öppenhet och mångfald vad gäller andra sociala faktorer.

Som ett stöd i fakultetens likavillkorsarbete tillämpas följande riktlinjer i det löpande arbetet:

- En jämn könsrepresentation på ordinarie poster ska eftersträvas vid val till nämnder, styrelser, ledningsgrupper och övriga ledande och beredande organ. (Ansvarig: prefekt eller motsvarande.)
- Underrepresenterat kön ska aktivt rekryteras vid val av prefekt, studierektor och andra innehavare av ledningsfunktioner. (Ansvarig: prefekt eller motsvarande.)
- En jämn könsfördelning ska eftersträvas vid val av sakkunniga i anställnings- och befordringsärenden, liksom vid utseende av betygsnämnder vid disputation. (Ansvarig: fakultetsnämnden.)
- Vid bedömning av meriter ska tid för föräldraledighet, sjukskrivning och militärtjänstgöring räknas bort. (Ansvarig: rekryteringsgruppen.)
- Möjligheten att kombinera arbete och omvårdnad av barn ska ges till alla. (Ansvarig: prefekt eller motsvarande.)
- Institutionerna ska ha rutiner för att hantera fall av trakasserier och diskriminering, samt redskap för att förebygga detta. (Ansvarig: prefekt eller motsvarande.)

## Ansvarsfördelning

Vid Språkvetenskapliga fakulteten inrättades 2014 Kommittén för lika villkor. Denna leds av en nämndledamot och består i övrigt av minst en representant från varje institution samt doktorand- och studeranderepresentanter. Gruppen har kanslistöd.

Varje institution ska ha ett likavillkorsombud. Utöver likavillkorsombudet bör det på varje institution finnas en likavillkorsgrupp, som fungerar som ombudets kontaktpersoner i verksamheten. Likavillkorsgruppen kan sättas samman så som institutionen önskar, men det är önskvärt att så många personalkategorier som möjligt finns representerade, inklusive doktorander och TA-personal. Därtill ska det finnas studentrepresentation.

I utredningen framkommer att det vid institutionerna råder oklarhet om huruvida och på vilket sätt likavillkorsarbetet ska följas upp och rapporteras. En bra modell för arbetet på institutionerna, som enligt utredningen prövats i ett fall, är att likavillkorsgruppen har en årlig uppföljning med prefekten, där planens mål och åtgärder går igenom. Fakultetens kommitté för lika villkor vill också ha in en skriftlig uppföljningskommentar om den föregående planen i samband med att en ny plan skickas in.

## Dokument och rutiner

Enligt den universitetsövergripande handlingsplanen för lika villkor ska det på fakultetsnivå finnas dels en jämställdhets- eller likavillkorsplan, dels en handlingsplan för likabehandling av studenter. Det föreliggande dokumentet är alltså en likavillkorsplan. En handlingsplan för likabehandling av studenter kommer att utarbetas av Språkvetenskapliga fakulteten under våren 2016 (2015/58). Vidare är varje institution med fler än 25 anställda ålagd att fastställa antingen en handlingsplan för

lika villkor eller en jämställdhetsplan. Dessa dokument ska ha sin grund både i den universitetsgemensamma handlingsplanen och i fakultetens plan.

Följande riktlinjer föreslås för institutionernas planer:

- Institutionerna uppmanas att utarbeta likavillkorsplaner snarare än jämställdhetsplan.
- Likavillkorsplanen bör skiljas från arbetsmiljöplanen.
- Planerna bör gälla under tre år.
- Planerna bör fastställas av institutionsstyrelsen för att sedan skickas till fakultetskansliet
- Planerna ska göras tillgängliga på institutionernas hemsidor.
- Planerna bör göras tillgängliga på något annat språk än svenska, exempelvis engelska, i de fall institutionen har icke-svensktalande personal.

Vid utarbetande av planerna bör man eftersträva en balans mellan övergripande visioner och mer konkreta mål. Mål kan med fördel formuleras i termer av påståenden som vid tidsperiodens slut kan prövas om det uppnåtts eller ej. Till varje mål bör kopplas en eller flera åtgärder.

## 3 Mål och åtgärder för perioden

### Villkor för arbetet med lika villkor

Av utredningen framgår att en viktig faktor för en väl fungerande verksamhet är om ombudet får ersättning för sitt arbete. I utredningen om lika villkor på fakulteten efterlyses även bättre kanaler och kontaktytor mellan personer och grupper som arbetar med lika villkor på olika nivåer. Dels efterlyses forum för diskussion och erfarenhetsutbyte, dels platser där information om evenemang och litteratur på området kan samlas. I utredningen framkom även önskemål om att likavillkorsplanerna i högre utsträckning skulle fungera som levande dokument i verksamheten.

### Mål

Vid periodens utgång har följande mål uppnåtts:

- Institutionernas likavillkorsombud upplever att de har tillräckligt goda förutsättningar för att kunna bedriva ett aktivt arbete.
- Alla som är intresserade av lika villkor vid fakulteten ska ha tillgång till information om det arbete som pågår på olika nivåer i universitetsorganisationen.
- Tillfällen har getts för personer som arbetar med likavillkorsfrågor att träffas och att ta del av inspiration från förebilder både inom och utanför universitetet.
- Lika villkorsplanerna vid fakultetens institutioner följer en liknande struktur och det är tydligt hur arbetet med lika villkor återrapporteras.
- Institutionerna har kunnat följa upp utredningens resultat och arbetat vidare med de frågor som är mest relevanta för dem

### Åtgärder

- Institutionerna uppmanas att se över hur likavillkorsombuden kan få rimliga möjligheter att bedriva sitt arbete. (Ansvariga: prefekterna)
- En nätplattform upprättas, som är tillgänglig för alla intresserade, och där dokument, riktlinjer och annan löpande information samlas. Där bör även finnas en kanal för kommunikation

och erfarenhetsutbyte. (Ansvarig: Kommittén för lika villkor i samverkan med webbansvarig)

- Varje år anordnas en träff med likavillkorstema. (Ansvaret för genomförandet ambulerar mellan institutionernas likavillkorsgrupper. Kommittén för lika villkor stöttar ekonomiskt och idémässigt vid behov.)
- Med utgångspunkt i institutionernas planer och återrapportering utarbetas en mall för institutionernas likavillkorsplaner och för arbetet med uppföljning. (Ansvarig: Kommittén för lika villkor.)
- Institutionerna kan söka medel från Kommittén för lika villkor för projekt i syfte att följa upp utredningens resultat. (Ansvarig: Kommittén för lika villkor.)

## Kompetensutveckling och informationsspridning

Det finns ett ständigt behov av kompetensutveckling på likavillkorsområdet, inte minst för prefekter, studierektorer och andra personer med nyckelpositioner i verksamheter. Utredningen visade att inställningen till likavillkorsarbete i grunden var positiv vid institutionerna, men att det i flera fall fanns en föreställning om att detta är så självklart att det kommer av sig själv. Medvetenheten om och erfarenheten av att arbeta med andra likavillkorsaspekter än kön varierade också på institutionerna. Vidare är det viktigt att möjligheter till kompetensutveckling för personal är likvärdiga oavsett kön eller bakgrund. Utredningen visar vidare tecken på att det råder osäkerhet om vilka rutiner och riktlinjer som gäller, exempelvis vid befordran. Vi vet sedan tidigare att outtalade och oklara regler missgynnar personer av underrepresenterat kön, annan etnicitet än den dominerande eller icke-akademisk bakgrund.

### Mål

Vid periodens utgång har följande mål uppnåtts:

- Minst en person i ledande befattning vid varje institution har fått utbildning på lika villkorsområdet.
- Samtliga anställda har beretts möjlighet till utbildning på lika villkorsområdet.
- Kompetensen om lika villkor i samband med rekrytering ökar i fakultetens rekryteringsgrupp.
- Alla anställda har (oavsett kön, bakgrund eller språkkunskaper) tillgång till information om karriärvägar, exempelvis hur man söker befordran och kompetensutveckling.

### Åtgärder

- Prefekter och studierektorer uppmanas att gå lämplig, aktuell utbildning. (Ansvarig: utbildningsledaren)
- Information om kurser om lika villkor, breddad rekrytering, könsmedveten pedagogik etc. sprids aktivt på fakulteten. (Ansvarig: utbildningsledaren)
- Ledamöter i fakultetens rekryteringsgrupp genomgår lämplig, aktuell utbildning. (Ansvarig: ordföranden i rekryteringsgruppen)
- Rutiner och kriterier för befordran och liknande synliggörs och på institutionerna bedrivs ett aktivt arbete för att uppmanra alla anställda att söka kompetensutveckling och befordran. (Ansvariga: prefekterna.)

## Arbetsförhållanden

Fakultetens utredning visar att institutionerna skiljer sig mycket åt när det gäller vilken typ av likavillkorsfrågor som aktualiseras i det dagliga arbetet, detta delvis eftersom personalsammansättningen ser relativt olika ut. Vi behöver veta mer om hur faktorer utöver kön påverkar bemötande och arbetsvillkor. Fakultetens utredning visar vidare att det finns en överrepresentation av å ena sidan TA-personal, å andra sidan doktorander (i synnerhet kvinnor) i fakultetens sjukskrivningsstatistik. (Studieförhållanden för fakultetens studenter kommer inte behandlas här utan se istället Handlingsplan för likabehandling av studenter SPRÅKFAK 2015/58.)

### Mål

Vid periodens utgång har följande mål uppnåtts:

- Kunskapen om hur andra diskrimineringsgrunder än kön kan påverka karriärvägar har ökat.
- Kunskapen om hur olika personalgruppers olika möjlighet att påverka sina arbetsvillkor bidrar till stress har ökat.
- De strukturella orsakerna till doktoranders arbetsmiljörelaterade sjukskrivningar har identifierats och arbetet med att undanröja dessa har inletts.

### Åtgärder

- Fakulteten ökar sitt fokus på andra likavillkorsaspekter än kön (som etnisk tillhörighet, social bakgrund, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder), exempelvis genom att initiera en utredning om hur dessa kan påverka individers möjligheter till deltagande, inflytande och karriär. (Ansvarig: Fakultetsnämnden.)
- Diskussionen om TA-personalens arbetsvillkor fortsätter, exempelvis vid en temadag. (Ansvarig: dekanus.)
- En utredning genomförs för att undersöka doktoranders sjukskrivningar, med syfte att identifiera och undanröja strukturella faktorer bakom dessa. (Ansvarig: Fakultetsnämnden.)