



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV 2016/418

Plan för jämförelseintegrering 2017-2019

Fastställt av rektor 2017-05-16

Utgångspunkter och syfte

Uppsala universitet ska, i enlighet med 1 kap. 5 § Högskolagen (1992:1434), i sin verksamhet alltid iakttä och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

För att fullgöra sin uppgift att vinna och förmedla kunskap till mänsklighetens gagn och för en bättre värld ska grundläggande principer om jämställdhet och alla människors lika värde alltid tillämpas vid Uppsala universitet. Därmed stöds och uppmuntras medarbetare och studenter till att utveckla sin fulla förmåga. Ett aktivt arbete bedrivs inom hela universitetet för goda arbetsförhållanden, konkurrenskraftiga villkor, en god arbetsmiljö, samt för medarbetares och studenter lika villkor. Genom att Uppsala universitets ledarskap och medarbetarskap präglas av öppenhet, ansvar och förtroende, som ger alla medarbetare och studenter möjlighet att påverka verksamheten, skapas förutsättningar för att bedriva världsledande forskning och förstklassig utbildning (Mål och strategier för Uppsala universitet, Ufv 2013/110).

I regeringens regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor fastställs att alla lärosäten ska ta fram en plan för hur lärosätet avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhet integreras och blir en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i dess styrprocesser. Europarådets definition av jämställdhetsintegrering är att det handlar om en ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”¹

Den plan för jämställdhetsintegrering som universitetet har att ta fram ska innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt genomföra under 2017-2019. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet. Planen ska vara upprättad senast den 15 maj 2017 och redovisning av åtgärder och resultat utifrån planen ska ske i årsredovisningar för 2017-2019 (Utbildningsdepartementet 2015-12-18).

Det övergripande jämställdhetspolitiska målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Till det övergripande jämställdhetspolitiska målet finns fyra delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Därutöver föreslås i regeringens skrivelse ”Makt, mål och myndighet – en feministisk politik för en jämställd framtid” (Skr. 2016/17:10) två nya delmål för jämställdhetspolitiken:

- Jämställd utbildning
- Jämställd hälsa

¹ Council of Europe: *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices*. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS). Strasbourg, 1998.

Mål

Målet är att göra universitetets verksamhet mer jämställd. Jämställdhetsintegrering handlar inte om tidsbegränsade eller på andra sätt avgränsade projekt, utan om att jämställdhet ska integreras och bli en del av den ordinarie verksamheten på samtliga nivåer inom universitetet.

Planen är inriktad på utbildning, kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte och målgrupper är i första hand chefer och akademiska ledare inom universitetet, men även annan personal. Denna plan ska bidra till att stärka en universitetsgemensam kultur genomtyrad av jämställdhet och lika villkor.

Planen för jämställdhetsintegrering 2017-2019 ska vara känd inom hela Uppsala universitet, så att medarbetare och studenter kan vara delaktiga i dess genomförande.

Relationen till universitetets arbete med lika villkor

Jämställdhetsintegreringen är en del av det ordinarie, långsiktiga likavillkors- och jämställdhetsarbetet som bedrivs vid universitetet i enlighet med Program för lika villkor (UFV 2015/766, fastställt av konsistoriet 2016-06-16) och Handlingsplan för lika villkor (UFV 2015/764). Samtidigt är jämställdhetsintegrering en komplettering och förstärkning av det ordinarie likavillkorsarbetet, med sitt fokus på en av de sju diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), nämligen kön.

Handlingsplan för lika villkor beskriver det fortlöpande arbetet med lika villkor och är inriktad på att individer inte ska diskrimineras. Aktiviteterna är ofta avgränsade i tid och rum och har fokus på traditionella personalfrågor som exempelvis löner, arbetsmiljö och sjukskrivningar, med en uttalad grund i det likavillkorsarbete som regleras framför allt av Diskrimineringslagen.

Plan för jämställdhetsintegrering har ett mer långsiktigt och målinriktat perspektiv och syftar till att förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män som grupper. Därmed både kompletterar, och även i viss mån överlappar dessa två planer varandra.

Förutsättningar

För att möjliggöra jämställdhetsintegrering av hela Uppsala universitets verksamhet krävs stödjande kompetens, infrastruktur och resurser såväl centralt som lokalt. Det krävs resurser för central samordning vid personalavdelningen och till verksamhetsnära HR-personal, vilka båda har en viktig roll i jämställdhetsintegreringsarbetet. En samordningsfunktion vid personalavdelningen ska bistå i planeringen och genomförandet av arbetet med jämställdhetsintegrering, samt medverka i avrapporteringen av detsamma. Samordning ska även ske med likavillkorsfunktionen vid studentavdelningen.

För att säkerställa att både verksamhetsnära HR och personalspecialister ska ha en viktig roll i arbetet med jämställdhetsintegrering, framför allt som stöd i ledarskap, rekrytering och ledningsgrupper, ska de som ingår i HR-funktionen vara väl insatta i hur universitetet arbetar med jämställdhetsintegreringen. Verksamhetsnära HR ska också ha kännedom om utbildning/information för chefer och övriga medarbetare.

Ansvariga: Universitetsdirektör, HR-direktör och Chef Studentavdelningen.

Utvecklingsbehov

Uppsala universitet har under lång tid bedrivit ett intensivt arbete för jämställdhet och lika villkor. År 1977 inrättades en central Jämställdhetskommitté och 2002 inrättades också en central kommitté för etnisk och social mångfald, den så kallade Mångfaldskommittén. I och med ikraftträdandet av en sammanhållen diskrimineringslagstiftning 2009 sågs universitetets organisering av stödfunktioner inom universitetsförvaltningen över och en ny enhet, Enheten för lika villkor, inrättades på personalavdelningen hösten 2009 och de två kommittéerna för jämställdhet respektive mångfald ersattes med ett centralt Råd för lika villkor med uppdrag att arbeta utifrån samtliga diskrimineringsgrunder och social bakgrund. Rådet för lika villkor utarbetar till exempel förslag till strategiska program- och plandokument inom likavillkorsområdet, föreslår inriktning och fördelning på insatsområden som på ett konkret sätt utvecklar arbetet med lika villkor samt analyserar den årliga uppföljningen av universitetets arbete med lika villkor.

Uppsala universitet har i flera avseenden bedrivit ett framgångsrikt jämställdhets- och likavillkorsarbete. I ”Jämställdhetsarbetet vid Uppsala universitet 2004-2015”, (UFV 2016/61) finns de delar av arbetet som rör jämställdhet samlade, till exempel ”Kraftpaket för jämställdhet” år 2012. Universitetet uppnådde även regeringens mål om andel kvinnor av nyanställda professorer 2015 (36 procent).

Jämställdhets- och likavillkorsarbetet kan emellertid utvecklas ytterligare och kompetensen inom området varierar inom universitetet. Inom universitetets institutioner, fakulteter och vetenskapsområden samt inom förvaltningen skiljer sig den lokala organiseringen, uppdragsbeskrivningarna och resursfördelningen åt, vilket gör det svårt att skapa en överblick av det sammantagna likavillkorsarbetet och de samlade resultat som uppnås. Uppsala studentkår har i sin rapport från 2016 ”Lika villkor men på vilka villkor?” uppmärksammat bristen på tydligt stöd från chefer och ledare vid universitet, vilket gör det svårt att omvandla det starka engagemang som finns hos många anställda och studenter till faktisk förändring och utveckling. Likaså uppmärksammar rapporten bristen på centralt stöd för likavillkorsarbetet.

En probleminventering av lika villkorsarbetet vid universitetet visar att det finns brister och/eller negativa effekter av olika karaktär och betydelse vad gäller jämställdhet och lika villkor. Generella problem är till exempel ojämställda löner och högre sjuktal för kvinnor. Det finns också relativt väl identifierade problem kring intern resursfördelning, rekrytering och kompetensförsörjning liksom avseende meritering och karriärvägar. Inom utbildningsområdet har till exempel könsbundna val av utbildningar, brist på genusperspektiv och normmedveten pedagogik samt svårigheter att kombinera studier med föräldraskap uppmärksamats och åtgärder vidtagits i viss, men inte tillräcklig, omfattning.

Aktiviteter

Jämställdhetsintegreringen genomförs parallellt med universitetets ordinarie likavillkorsarbete. Som nämnts ovan lyfter kravet på jämställdhetsintegrering ut en av de sju diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) – kön – men Uppsala universitets målsättning är att i största möjliga mån arbeta med jämställdhetsintegreringen ur ett intersektionellt perspektiv. Det innebär att jämställdhet analyseras och förstås i relation till andra diskrimineringsgrunder, som etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionsnedsättning. Med ett intersektionellt perspektiv kan jämställdhetsintegreringen utvecklas så att fler nivåer och grupper inkluderas, påverkas och nås av arbetet. Erfarenheter från universitetets likavillkorsarbete visar på fördelar med att utgå ifrån att kvinnor och män inte är statiska eller homogena grupper och att ta hänsyn till att alla inte identifierar sig som kvinnor eller män och har olika levnadsbetingelser beroende på t.ex. etnisk tillhörighet,

ålder och funktionalitet. Med andra ord handlar jämställdhet alltid om kön, men (oftast) inte enbart om kön.

De aktiviteter som föreslås nedan är inriktade på att utveckla ledarskapet inom alla nivåer på universitetet, men också på att framför allt undervisande personal ska ha god kännedom om betydelsen av jämställdhetsintegrering och hur långsiktigt hållbara resultat kan nås. Det kräver ett brett och långsiktigt utvecklingsarbete med inslag av utbildning, dialog och reflektion samt kompetensutveckling.

Aktiviteternas genomförande kommer att kräva fortsatt arbete med konkretisering och förtydligande av form och innehåll, vilket måste ske i nära dialog med bland annat utförare av interna utbildningar vid universitetet.

1. Kompetensutveckling på chefsnivå

I syfte att säkerställa att samtliga arbetsplatser inom universitetet genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv ska chefer på alla nivåer inom universitetet ha kunskap om hur jämställdhetsintegrering ges goda förutsättningar och omsätts i praktisk handling.

För att uppnå detta ska det obligatoriska chefsprogrammet ytterligare utökas med moment avseende jämställdhetsintegrering. Momenten ska säkerställa en ökad normmedvetenhet hos samtliga chefer samt en ökad förståelse av vad en jämställd arbetsplats, organisation och ett ledarskap som verkar aktivt för jämställdhet innebär. Chefer som redan genomgått chefsprogrammet ska ges kompletterande utbildning under år 2018 och 2019. Forskningsledare, som i sin egenskap av ledare för större forskningsprojekt kan vara ansvariga för personal och arbetsledning, förväntas också genomgå utbildning i jämställdhetsintegrering.

Befintliga chefsutbildningar/motsvarande behöver inledningsvis genomlysas och utvecklas med avseende på jämställdhetsintegrering.

Ansvariga: Universitetsdirektör och HR-direktör.

2. Innehåll och utformning i utbildningar

I syfte att ge alla studenter och forskarstudenter samma möjligheter att ta del av den utbildning de valt och att slutföra den, ska utbildningars utformning, och i de fall där det är möjligt även utbildningars innehåll, på såväl grund- som avancerad nivå, inklusive forskarutbildningen, utvecklas med avseende på jämställdhetsintegrering. Avseende innehåll ska text och bild i kurslitteratur och annat utbildningsmaterial granskas ur ett genus- och normkritiskt perspektiv.

Avseende utformning ska undervisande personal och forskarhandledare använda en inkluderande pedagogik i mötet med studenterna respektive forskarstudenterna i utbildningssituationen, till exempel när det gäller språkets betydelse för att inkludera fler och fördelning av taltid och bekräftelse. Det finns upparbetad kompetens och genomförda analyser som kan tillvaratas i studentföreningarnas och studentkårernas tidigare och pågående arbete med granskningar av kurslitteratur utifrån ett normkritiskt perspektiv.

De högskolepedagogiska kursernas nuvarande innehåll och genomförande behöver ses över och genomlysas ur ett jämställdhetsintegreringsperspektiv, till exempel universitetets obligatoriska pedagogiska kurs för undervisande personal och kurser för forskarhandledare.

Ansvariga: Universitetsdirektör, chef för avdelningen för kvalitetsutveckling och ordförande i områdes-/fakultetsnämnd.

3. Universitetsgemensamma styrdokument

I syfte att säkerställa att jämställdhetsperspektivet förankras och förverkligas i all verksamhet vid universitetet ska samtliga universitetsgemensamma strategiska styrdokument, som till exempel program och handlingsplaner, jämställdhetsintegreras så att ett jämställdhetsperspektiv genomsyrar samtliga dokument och formuleringarna ger stöd åt det förändringsarbete som ska bedrivas. Vid uppdateringar av program och planer på central nivå, inom alla områden, ska Rådet för lika villkor vara remissinstans för att särskilt granska dokumenten ur detta perspektiv.

Ansvariga: Konsistoriet, rektor och universitetsdirektör.

4. Rekrytering och kompetensförsörjning

I syfte att skapa jämställdhet inom olika personalgrupper ska ett aktivt arbete för jämställd rekrytering utföras inom hela universitetet. Det innebär att nuvarande rutiner och bedömnings-, berednings- och beslutsprocesser som ligger till grund för rekrytering och kompetensförsörjning, ska genomlysas och utvecklas ur ett jämställdhetsperspektiv.

Planer för kompetensförsörjning på olika nivåer ska integrera ett jämställdhetsperspektiv. Vid bedömnings- och beredningsprocesser för alla typer av tjänster inom universitet ska ett aktivt jämställdhetsperspektiv iaktas, i syfte att säkra att tjänster tillsätts på sakliga och formella grunder samtidigt som en jämn könsfördelning främjas.

Utbildning ska ges till alla medlemmar av rekryteringskommittéer och inkludera moment avseende jämställdhetsintegrering. Utbildningen ska ges regelbundet, så att nya medlemmar i rekryteringskommittéerna har möjlighet att ta del av den.

Även andra individer och grupper som har inflytande över kompetensförsörjning och rekrytering, till exempel prefekter och forskningsledare, ska ha kännedom om hur universitetet arbetar med dessa frågor.

Ansvariga: Ordförande i områdes-/fakultetsnämnd, universitetsdirektör och HR-direktör.

5. Intern resursfördelning

I syfte att säkerställa att universitetets interna resursfördelning enbart sker utifrån sakliga skäl ska jämställdhetsaspekten belysas vid universitetets interna resursfördelning. Transparens beträffande besluts- och kommunikationsprocesser och för principer vid fördelning av medel ska råda, såväl centralt som på områdes-/fakultets- och institutionsnivå. Aktiviteten bör inledas med en kartläggning och analys av gällande resursfördelning för att undersöka var och hur eventuella ojämställdheter sker. Därefter görs en konkretisering av den fortsatta arbetsprocessen.

Ansvariga: Universitetsdirektör och ordförande i områdes-/fakultetsnämnd.

Uppföljning

Avrapportering av jämställdhetsintegreringen ska enligt regleringsbrevet ske i universitetets årsredovisningar 2017-2019. Rådet för lika villkor har det övergripande ansvaret för uppföljningen av universitetets jämställdhetsintegrering. Samordningsfunktionen vid personalavdelningen bistår i uppföljningen. Uppföljningen sker i dialog med kärnverksamheten och det verksamhetsnära HR-stödet. Ambitionen är att genomföra en mer genomgripande genomlysning av effekterna av planen under 2019.