

Lika villkorsplan 2021-2023

Statsvetenskapliga institutionen, Uppsala
universitet

Dnr: STATSVET 2021/33

1. Inledning och nulägesbeskrivning

Med utgångspunkt i *Diskrimineringslagen* (SFS 2008:567), *Mål och Strategier för Uppsala universitet* (UVF 2018/641) samt *Planen för Jämställdhetsintegrering 2020-2022* (UVF 2020/343) vill Statsvetenskapliga institutionen verka för att alla anställda och studenter ges lika rättigheter och möjlighet att arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett juridiskt kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. I enlighet med universitetet betraktar institutionen arbetet med lika villkor som en kvalitetsfråga för organisationen och en rättighetsfråga för individen. Arbetet med lika villkor är en självklar del av det systematiska arbetsmiljö- och kvalitetsarbete som sker vid universitetet, som bidrar till en kreativ och stimulerande miljö för studenter såväl som anställda.

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) är grunden för lika villkorsarbetet vid Uppsala universitet. Enligt lagen finns det ett diskrimineringsförbud som syftar till att skydda mot diskriminering och trakasserier, samt ett likabehandlingsuppdrag vilket innebär aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter för anställda och studenter. Enligt den skärpning av Diskrimineringslagen som trädde i kraft 1 januari 2017 omfattas nu alla sju diskrimineringsgrunder¹ av kravet på aktiva åtgärder mot diskriminering. Aktiva åtgärder innebär att en verksamhet måste arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och på andra sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Som arbetsgivare ska universitetets arbete med aktiva åtgärder omfatta följande områden: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, och möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap. I egenskap av utbildningsanordnare ska universitetet även arbeta med aktiva åtgärder inom följande områden: antagning och rekrytering, undervisningsformer och organisering av utbildningen, examinationer och bedömningar, studiemiljö samt studier och föräldraskap.

Lagkravet på handlingsplaner för lika villkor på universitetet har utgått. Istället finns det idag krav på årlig uppföljning och dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder gällande diskrimineringsgrunder (se punkt 6 nedan). För att både kunna bedriva ett långsiktigt arbete med lika villkor och implementera och följa upp det lagstadgade årliga arbetet med aktiva åtgärder för lika villkor på ett effektivt och strukturerat sätt, har denna plan för lika villkor upprättats. I planen beskrivs de övergripande målen med lika villkorsarbetet på institutionen, samt konkreta åtgärder för att dessa mål ska kunna uppnås. Vidare har fyra fokusområden formulerats med specifika åtgärdslistor, vilka kommer att stå i särskilt fokus för arbetet med lika villkor på statsvetenskapliga institutionen under 2021/23.

Vid institutionen har ett flertal arbetsmiljöundersökningar genomförts som riktat sig till institutionens personal (bl.a. 2009-2010, 2012, 2014 och 2016) och även till studenter 2016. Den senaste undersökning bland anställda visade på att det finns tillgänglighetsproblem på institutionen, speciellt när det gäller hemsidan och informationen om lika villkor, samt att en stor del av institutionens personal (51,9 procent) upplever att någon av diskrimineringsgrunderna gör det svårare för dem att genomföra sitt arbete. Kön, social bakgrund, ålder och språk var de faktorer som framförallt upplevdes som försvårande för likabehandling. Även studenterna uppgav att de upplevde institutionens hemsida, samt undervisningen, delvis otillgänglig. En stor del av studentgruppen (39,1 procent) upplevde också att studenter av olika kön blev behandlade och uppmuntrade olika vid institutionen.

¹ Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Enligt den lönekartläggning som gjordes våren 2020 framkom det att det inte finns några systematiska könsskillnader när det gäller lönesättningen på institutionen. De enda någorlunda stora befattningskategorier inom vilka det finns relevanta skillnader är gruppen forskare (bland vilka kvinnor har 5 procent högre lön), och gruppen befordrade professorer (där männen tjänar 5 procent mer).

2. Ansvar för lika villkorsfrågorna

Lika villkorsarbetet är ett ansvar för alla som är verksamma vid institutionen. *Prefekten* är ytterst ansvarig för att det lagstadgade arbetet med lika villkor implementeras vid institutionen. Lika villkorsombudet och lika villkorsgruppen bistår och medverkar i det aktiva arbetet med lika villkor. Institutionsstyrelsen har i sin tur ansvar för att arbetet tilldelas tillräckliga resurser. Utöver denna generella ansvarsfördelning och den ansvarsfördelning som noteras i lika villkorsplanen är det också viktigt att arbetet med dessa frågor tillgängliggörs och synliggörs på institutionen. I allmänhet handlar det om att återrapportering sker till specifika organ på institutionen (se nedan) och att lämplig information, däribland denna plan, ska göras synlig på institutionens externa och interna hemsida samt på Studium.

3. Mål för lika villkor

I enlighet med det lagstadgade ansvar med aktiva åtgärder som åligger universitetet har följande mål för institutionens lika villkorsarbete formulerats. Dessa mål berör alltså de områden inom vilka universitetet ska arbeta med aktiva åtgärder för lika villkor i egenskap av arbetsgivare och utbildningsanordnare.

1. Alla studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att bedriva sina studier vid institutionen.
2. Alla studenter och anställda ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet av studenter och anställda vid Statsvetenskapliga institutionen. Diskriminering och trakasserier får inte förekomma. Alla medarbetare ska visa respekt för övriga medarbetares arbetssituation. Institutionen skall verka för ett inkluderande och jämlikt bemötande på arbetsplatsen. Institutionen bör vara en öppen och välkomnande arbetsplats för alla.
3. Att motverka diskriminering i fråga om anställnings-, löne-, utbildnings-, forsknings-, befordrings-, och andra arbetsvillkor vid institutionen.
4. Att verka för en arbetsmiljö där alla anställda ska ha goda möjligheter att upprätthålla en balans mellan arbete och fritid, samt att förena förvärsarbete och föräldraskap.
5. Institutionen skall verka för en inkluderande och jämlik seminariekultur inom undervisningen och forskningen.
6. Institutionens information ska vara utformad så att alla med språkkunskaper i svenska eller engelska och oavsett funktionsvariation och studievana ska kunna kommunicera med institutionen och söka information på lika villkor som varje annan student, anställd eller besökande.²
7. Verksamheten vid institutionen ska vara utformad på ett tillgängligt sätt rörande: lokaler, verksamhet (ledningsstruktur, möteskulturer m.m.) och information (språk, tydlighet, orientering).
8. Gemensamma aktiviteter på arbetsplatsen, såsom lärardagar eller upptaktsträffar, ska utformas

² Studentkårens översikt av informationsspridning på universitetet pekar på brister rörande detta (*Information på lika villkor?* 2015). Alltför ofta är information otydlig och byråkratisk. Olika syften sammanblandas, tillgängliga format saknas och den engelska versionen av sidan är bristfällig och motsvarar ej informationen på den svenska versionen av sidan.

på ett sätt så att alla medarbetare känner sig välkomna.

9. Studenter och anställda vid Statsvetenskapliga institutionen ska ha god kännedom om lagen om likabehandling av studenter i högskolan och handläggningsordningen vid anmälan om diskriminering. Alla anställda och studenter ska känna till att en lokal *Handlingsplan mot sexuella trakasserier* finns, var den finns att tillgå samt vilka åtgärder som kan vidtas om man utsätts för sexuella trakasserier.

4. Åtgärds punkter för lika villkor

För att kontinuerligt kunna arbeta förebyggande och främjande med lika villkor på de områden universitetet har ett lagstadgat ansvar som arbetsgivare samt utbildningsanordnare har följande generella åtgärds punkter för lika villkor på institutionen formulerats. Dessa åtgärds punkter ska förstås som en del av arbetet med aktiva åtgärder på institutionen. Åtgärds punkterna bör implementeras för att målen om studenters och anställdas lika villkor i enlighet med diskrimineringslagstiftningen in sin tur ska kunna uppnås. För att underlätta detta arbete kommer alla åtgärds punkterna föras in i en checklista och följas upp med ett ”årshjul”. En rapport som dokumenterar måluppfyllelse avseende åtgärds punkterna ska sammanställas av Kommittén för lika villkor i slutet av varje kalenderår och presenteras för styrelsen (se punkt 6 nedan).

- Alla studenter och anställda ska informeras om universitetets, fakultetens och institutionens arbete för lika villkor.
Ansvarig: Studierektor, studievägledare och prefekt.
- Lika villkorsarbetet ska tydligt presenteras på hemsidan samt studentportalen.
Ansvarig: Kommittén för lika villkor.
- Studenter ska rutinmässigt informeras om det stöd som kan erbjudas till studenter med funktionsnedsättning. Detta inbegriper verksamheten vid Språkverkstaden och Lässtudion. Både studenter och personal ska informeras om språkverkstaden och dess verksamhet. Alla studenter ska också informeras om vem som är kontaktperson för studenter som behöver särskilt stöd, och denna information ska vara tydlig på hemsidan samt studentportalen.
Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen.
- Dokument som används internt och externt, samt i undervisning ska tillgängliggöras i s.k. tillgängliga format (tillgängliga pdf:er). All personal ska informeras om hur man skapar filer i tillgängliga format.
Ansvarig: Prefekt.
- Möten och undervisning vid institutionen bör hållas i lokaler som ej utesluter någon.
Ansvarig: Prefekt och studierektor.
- Institutionens språkpolicy ska vara utformad så att alla medarbetare känner sig inkluderade och kan tillgängliggöra sig central information
Ansvarig: Prefekt
- Utlysning av tjänster som kan innehas av icke-svenskspråkiga ska alltid göras på både svenska och engelska.
Ansvarig: Prefekt.
- I samband med den årliga lönerevisionen ska en lönekartläggning genomföras avseende kön.

Ansvarig: Prefekt.

- I samband med medarbetarsamtal bör frågor om arbetsmiljö och lika villkor alltid belysas.
Ansvarig: Prefekt.
- Perspektiv som inbjuder till självreflektion kring en inkluderande undervisningssituation (vilka ofta går under betäckningen normkritisk pedagogik) uppmuntras bland anställda och studenter, och är värdefullt på alla nivåer i grund- såväl som forskarutbildning. Diskussioner kring normer och representation i undervisning och kurslitteratur ska helst föras kontinuerligt vid institutionens litteraturkommittéer och lärarmöten samt i samband med introduktionskurs för nya lärare.
Ansvarig: Prefekt och studierektor för grund- och forskarutbildning
- Institutionens kursvärderingar ska utformas så att de belyser likabehandlingsfrågor. Dessa frågor ska även redovisas i kursrapporterna
Ansvarig: Huvudlärarna ansvarar för utformningen av kursutvärderingar och efterföljande kursrapport. Studierektorerna har ansvar att bevaka detta.

5. Fokusområden Lika Villkor 2021-2023

För att i högre utsträckning kunna fokusera och effektivisera arbetet med aktiva åtgärder för lika villkor vid institutionen kommer Kommittén för lika villkor ha följande fyra fokusområden med tillhörande åtgärds punkter för perioden 2021-2023: *Öka mångfalden bland studenter, Tillgängliggöra undervisningen för studenter med funktionsvariation, Arbetet mot sexuella trakasserier, samt Systematisk och kontinuerlig insamling av information avseende studenters upplevelser av diskriminering och trakasserier.*

1. Öka mångfalden bland studenter

Universitetets har ett lagstadgat ansvar för aktiva åtgärder inom området antagning och rekrytering av studenter. En viktig del av detta arbete är att undersöka hur situationen ser ut gällande mångfalden bland studenterna, för att sedan kunna sätta in lämpliga åtgärder vid behov. Ett systematiskt arbete med en breddad rekrytering av anställda och studenter vilken speglar den sociala och etniska mångfalden i samhället i stort lyfts också fram som en central del av universitetets arbete med lika villkor enligt *Mål och Strategier för Uppsala universitet (UVF 2018/641)*.

I universitetets senaste mångfaldsrapport från 2016 (UFV 2017/595) konstateras att en breddad rekrytering av studenter och anställda fortfarande möter svårigheter, särskilt vad gäller att nå studenter med utomeuropeisk bakgrund. Rapporten visar att även om 26 procent av universitetets samtliga studenter har utländsk bakgrund varierar det markant mellan ämnesområden, samt att det går att anta att majoriteten av dessa är utbytesstudenter. Inom Samhällsvetenskapliga fakulteten är det en avsevärt lägre procent av samtliga studenter och anställda som har bakgrund utanför Europa, både vad gäller internationella studenter och studenter med svenskt medborgarskap. Rapporten konstaterar även att det finns problem vad gäller mångfalden bland anställda vid universitetet: ”Den minsta gruppen med utländsk bakgrund utgörs av anställda med ursprung i Afrika och Sydamerika, vilka vardera innehar cirka en procent av samtliga anställningar på universitetet. Detta kan jämföras med 13 procent som innehas av anställda med ursprung i EU-länder och åtta procent som går till anställda med ursprung i Asien.” (s.13). Sett i relation till hur befolkningen ser ut är detta ett problem.

Även om rapporten inte redovisar data per institution finns det ingen anledning att tro att statsvetenskapliga institutionen utgör något undantag från resten av Samhällsvetenskapliga fakulteten avseende brist på mångfald både vad gäller anställda och studenter. Att skapa en bättre

förståelse för bristen på mångfald bland studenter, men även anställda, inklusive doktorander, är viktigt inte minst då den homogena miljön sannolikt även påverkar studentunderlaget.

Åtgärder:

- Genom en eller flera undersökningar (exempelvis en anonym enkätstudie) öka förståelsen för situationen gällande mångfald bland våra studenter. Sådana undersökningar kan även ge information som är relevant i relation till andra Lika villkorsfrågor, exempelvis klassbakgrund eller om studenter inte fullgör utbildningen på grund av bristande hänsyn till olika typer av funktionsvariation.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor.

2. Tillgängliggöra undervisningen för studenter med funktionsvariation

Universitetets har ett lagstadgat ansvar för aktiva åtgärder gällande lika villkor för studenter med funktionsvariation som försvårar deras möjligheter att studera. Universitetet och institutionen har idag utvecklat många typer av specifika stödfunktioner och möjligheter för studenter med funktionsvariation att tillgängliggöra sig undervisning. Dock finns det indikationer på att undervisningen vid institutionen generellt kan göras mer tillgänglig för dessa studenter. Både den senaste studentenkäten (2016) och en studentuppsats som nyligen (hösten 2019) undersökte hur tillgänglig institutionens undervisning var, visar på att en del mycket enkla saker ibland missas, exempelvis att raster förkortas och att mikrofoner inte används vid föreläsningar.

Åtgärder:

- Skapa ett dokument med information om hur vi kan undervisa tillgängligt riktat till undervisande lärare på institutionen. Detta ska sedan skickas ut till alla nuvarande lärare och sen kontinuerligt delas med nya lärare vid intuitionen

Ansvarig: Studierektor för grundutbildningen och Kommittén för lika villkor.

- Presentera dokumentet vid ett informationsmöte

Ansvarig: Kommittén för lika villkor.

3. Arbetet för att motverka sexuella trakasserier

Universitetets har ett lagstadgat ansvar för att arbeta med aktiva åtgärder inom området studiemiljö, samt att ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier av studenter. Under #MeToo-upproret så lyftes stora problem med sexuella trakasserier inom universitetsvärlden. Enligt SCBs arbetsmiljöenkäter 1999-2015 är universitetslärare ett av de yrken där kvinnor är mest utsatta för sexuella trakasserier från män och kvinnor. Vi vet dock lite om hur det ser ut vid den statsvetenskapliga institutionen. Att kartlägga hur det ser ut avseende sexuella trakasserier är därför en viktig startpunkt för att jobba med dessa frågor. Dessutom är institutionens handlingsplaner mot sexuella trakasserier mycket föråldrade.

Åtgärder:

- Genomföra en enkät för att kartlägga förekomsten av sexuella trakasserier både bland institutionens anställda och dess studenter.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor.

- Utarbeta en ny handlingsplan mot sexuella trakasserier.

Ansvarig: Kommittén för lika villkor.

4. Systematisk och kontinuerlig insamling av information avseende studenters upplevelser av diskriminering och trakasserier

En central del i det lagstadgade arbetet med aktiva åtgärder inom universitetet är att undersöka och analysera hur studenternas studiemiljö ser ut angående lika villkor. Som det är nu är det endast vissa kurser som i kursvärderingar ställer frågor om diskriminering och trakasserier, något som gör att vi har mycket lite och varierande kunskap om i vilken mån studenter upplever någon form av diskriminering.

Åtgärder:

- En obligatorisk fråga om möjliga upplevelser av diskriminering och trakasserier bör infogas i alla kursvärderingar.

Ansvariga: Studierektor för grundutbildningen och Kommittén för lika villkor

6: Dokumentation av arbetet med lika villkor

Enligt Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) åligger det universitetet att årligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder för lika villkor. Lika villkorsombudet och Kommittén för lika villkor bistår prefekten i arbetet med att följa upp och dokumentera lika villkorsarbetet. I slutet av varje kalenderår kommer denna uppföljning att redovisas i Institutionsstyrelsen.

Uppsala, 2021-05-19

Statsvetenskapliga institutionens styrelse