



Uppsala studentkår

Lika villkor men på vilka villkor?

Rapport om lika villkorsgruppers förutsättningar
vid Uppsala universitet



Lika villkor men på vilka villkor?

Rapport om lika villkorsgruppers förutsättningar vid Uppsala universitet

Publiceringsdatum: 2016-06-07

Diarienummer: 68:15/16

Rapporten är utgiven av Uppsala studentkår

Rapporten är skriven av Paul Bengtsson, jämlikhetsansvarig på Uppsala studentkår.

Layout: Marjo Palokangas.

Korrektur: Paul Bengtsson och Martin Holmer.

Innehållsförteckning

1 Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	4
1.3 Metod och genomförande.....	5
1.4 Teoretisk bakgrund.....	5
1.5 Sammanfattning	6
2 Enkät svar	7
2.1 Uppdrag.....	7
2.2 Sammansättning och budget	7
2.3 Verksamhet.....	8
2.4 Utmaningar, behov och försvårande omständigheter	8
2.5 Möjligheter och förenklande omständigheter.....	9
2.6 Övriga kommentarer	10
2.7 Skäl till att inte ha en lika villkorsgrupp	11
3 Analys	12
3.1 Verksamhet och resurser.....	12
3.2 Stöd och samordning.....	13
3.3 Ledarskap.....	14
3.4 Lika villkorsarbetets betydelse för studenter	15
3.5 Slutsatser i punktform.....	16
4 Åtgärdsförslag	17
4.1 Likvärdiga förutsättningar för lika villkorsgrupper	17
4.2 Centrala stödfunktioner för lika villkorsgrupper.....	17
5 Referenser	18

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under omorganiseringen av personalavdelningen på Uppsala universitet under 2014 lades Enheten för lika villkor ned som självständig enhet och uppgick i Enheten för HR-stöd. Dåvarande personaldirektör uppgav att lika villkorsarbetet i högre utsträckning skulle bli verksamhetsnära och drivas av personal på institutions-, fakultets- och enhetsnivå, enligt den så kallade närhetsprincipen. Uppsala studentkår lyfte farhågor om att avskaffandet av en specialiserad enhet skulle äventyra lika villkorsarbetet för studenter och osynliggöra en viktig stödfunktion eftersom studenter är mindre benägna att vända sig till personalavdelningen för stöd. Även Rådet för lika villkor kritiserade genom rektorsrådet Anna Höglund i en skrivelse den nya omorganiseringen och konstaterade att det inte var klarlagt ”hur universitets förebyggande, stödjande och reparativa lika villkorsarbete som rör målgruppen studerande ska vara utformat.” (Höglund, 2)

Närhetsprincipen har inneburit att det centrala arbetet från Enheten för HR-stöd har minskat samtidigt som det inte har skett någon satsning på institutioners och fakulteters egna arbete. Uppsala studentkår erfar att det saknas en tydlig bild av hur lika villkorsarbetet på Uppsala universitet är organiserat och fungerar i praktiken och såg därför ett behov av att granska det förebyggande verksamhetsnära lika villkorsarbetet.

1.2 Syfte

Syftet med kartläggningen är att skapa en översikt av förutsättningarna för lika villkorsgrupper på institutions- eller fakultetsnivå eller motsvarande. Den här rapportens fokus ligger på att jämföra de svar som har inkommit för att identifiera välfungerande praktiker och gemensamma behov för det proaktiva lika villkorsarbetet. Rapporten har närhetsprincipen som utgångspunkt, det vill säga att det huvudsakliga lika villkorsarbetet som sker på universitetet ska utföras nära verksamheten.

Under granskningens gång lade regeringen en proposition om omfattande ändringar i diskrimineringslagen. Inget stort motstånd är att vänta i riksdagen varför ändringarna förväntas träda i kraft 1 januari 2017. De föreslagna ändringarna skulle bland annat innebära att lagkravet på förebyggande åtgärder utvidgas till samtliga skyddade diskrimineringsgrunder istället för att som idag bara omfatta tre. Utbildningsgivares och arbetsgivares skyldighet till förebyggande arbete föreslås ändras från att vara målinriktat till att bli kontinuerligt. (Prop. 2015/16:135) Lagkravet på att arbeta med alla diskrimineringsgrunder kommer ställa höga krav på ansvarigas kompetens. Därför har ett viktigt fokus för den här granskningen blivit att undersöka hur väl Uppsala universitet är förberett på de förväntade nya lagkraven.

1.3 Metod och genomförande

Kartläggningen har skett med en enkät som skickades ut med hjälp av Uppsala studentkårs studiebevakare inom vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap och medicinska fakulteten. Enkätfrågorna har i huvudsak fokuserat på lika villkorsgrupper och deras verksamhet, sammansättning och förutsättningar för att utföra arbetet. Respondenterna är jämställdhetsombud, ordföranden/sammankallande för lika villkorsgruppen, prefekter och lektorer med uppdrag att arbeta med lika villkorsfrågor.

Vi har fått in 26 svar på 37 utskick vilket ger en svarsfrekvens på 68%. Av dessa har de 23 svar som angav att de har en lika villkorsgrupp eller motsvarande utgjort det huvudsakliga underlaget för analys. Det kan finnas skäl att tro att de som saknar en aktiv lika villkorsgrupp inte har svarat på enkäten i lika hög utsträckning som de som har en aktiv grupp.

1.4 Teoretisk bakgrund

I Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön sammanställer Wahl med flera aktuell forskning på jämställdhetsarbete i stora organisationer. Boken tar upp såväl praktiska som teoretiska aspekter av jämställdhetsarbete och identifierar vanliga hinder och framgångsfaktorer. Det ordnar sig ligger till grund för den här rapportens analys och identifierar följande kännetecken för organisationer som har ett framgångsrikt jämställdhetsarbete:

- ”ett tydligt engagemang och stöd från högsta ledningen
- att arbetet mäts, målsätts och följs upp
- att det finns en incitamentsstruktur som belönar rätt beteende bland chefer och medarbetare
- att JM [jämställdhet] tas i beaktande i samband med rekrytering och befordran
- att det finns fungerande mångfaldsnätverk utifrån kön, etnisk tillhörighet, nationalitet, sexuell läggning m.m.
- att det finns ett organiserat JM-arbete på hög nivå som erhåller tillräckligt med resurser”

(Wahl et al, 204)

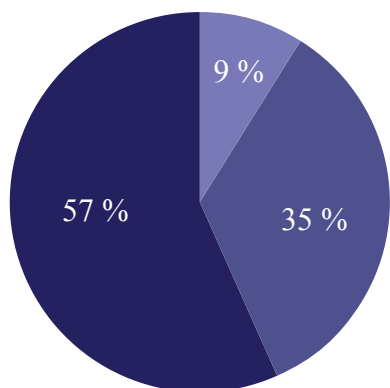
Wahl m.fl lägger stor vikt vid nyckelpersoner och att dessa ges tillräckliga resurser och kan samverka i nätverk. Den högsta ledningen och mellanchefer är särskilt viktiga aktörer eftersom dessa inte bara innehar den formella makten att avsätta resurser och fatta beslut om åtgärder utan även för att deras engagemang ger frågor legitimitet. I analysen användes dessa kännetecken på en framgångsrik organisation som kriterier, som jämförs med de slutsatser som kan dras av enkätsvaren.

Wahl använder begreppet jämställdhet som traditionellt syftar till diskrimineringsgrunden kön. Med kön avses endast juridiskt kön, det vill säga kvinnor och män. På Uppsala universitet har jämställdhetsbegreppet i hög utsträckning ersatts av lika villkor. Lika villkor kan ses som en vidgning av jämställdhetsbegreppet som ska innefatta samtliga diskrimineringsgrunder. I denna rapport används lika villkor, utom i direkta referenser till Wahl, då jämställdhet används.

1.5 Sammanfattning

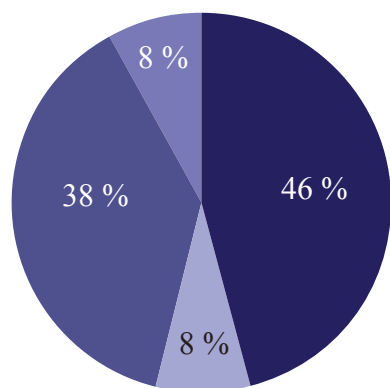
Kartläggningen visar att lika villkorsgrupper på Uppsala universitet arbetar under olika förutsättningar men har i hög grad liknande syn på vilka utmaningar de ställs inför och vad som behövs för att de ska kunna utföra sina uppdrag. Det som anses underlätta arbetet, och ofta saknas, är ett tydligt stöd från ledning på alla nivåer, arbetstid och resurser. Samtidigt upplever många respondenter att det finns ett stort intresse och engagemang för lika villkorsfrågor bland deras kollegor och närmsta chefer, men att engagemanget inte alltid översätts i konkret stöd och handling. Om närhetsprincipen ska bli produktiv och om Uppsala universitet ska kunna leva upp till de förväntade nya lagkraven måste universitetet bli bättre på att skapa förutsättningar för lika villkorsgrupper genom att avsätta tillräckliga resurser och prioritera arbetstid åt lika villkorsarbetet. Uppsala studentkår efterlyser tydligare ledarskap och initiativ från rektor, vicerektorer och prefekter i dessa frågor.

Sammanställda enkätsvar för kapitel 2.2 Sammansättning och budget



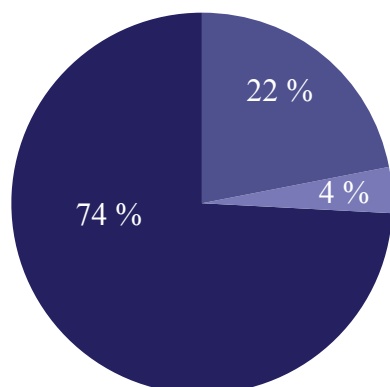
4a. Har gruppen en ordförande med tid av sin tjänst avsatt åt uppdraget? (23 svar)

- Ja (13)
- Nej (8)
- Vet ej (2)



4b. Hur mycket av ordförandes tjänst är avsatt åt uppdraget? (13 svar, alla som svarade Ja på fråga 4a)

- Mindre än 5 % (5)
- 5% (1)
- 6-10 % (6)
- Mer är 10 % (1)
- Vet ej (0)



6a. Hur många ledamöter har gruppen? Räkna inte med ordföranden. (23 svar)

- 1-2 (1)
- 3-5 (17)
- 6-10 (5)
- Fler än 10 (0)
- Vet ej (0)

2 Enkät svar

Av utrymmesskäl redovisas inte alla frågor och svar på enkäten i rapporten. Hela enkäten med samtliga svar fås på begäran. Vem som har fyllt i enkäten och för vilken institution/motsvarande redovisas inte.

2.1 Uppdrag

Av de 22 som gav ett svar på textfrågan 3c. *Beskriv kortfattat gruppens syfte* angav 4 respondenter inget annat än att de arbetar med lika villkors- eller jämställdhetsplaner. Resterande svarande beskrev ett bredare uppdrag och angav bland annat att de ska ordna aktiviteter för studenter och anställda, granska och bevaka lika villkorsfrågor, motverka särbehandling och stödja andra initiativ. 1 respondent angav att gruppens uppdrag inte var formellt beskrivet. Samtliga grupper angav att uppdraget inkluderar både studenter och anställda. 1 respondent angav att gruppen är självrekryterad, övriga att den tillsatts av institutionsstyrelse eller motsvarande.

På frågan 3d. *Vilka diskrimineringsgrunder utgår gruppens arbete ifrån?* angav 16 av 22 svarande att de ska arbeta med samtliga grunder i diskrimineringslagen eller Uppsala universitets centrala styrdokument, eller bara ”alla sju” eller ”samtliga”.¹ 5 räknade upp ett urval av diskrimineringsgrunderna och 5 angav att de främst eller enbart arbetar med kön.

4 respondenter angav att de även arbetar med social bakgrund eller klass. Det är möjligt att fler grupper arbetar med social bakgrund men att detta inte framgår av svaren eftersom frågan var formulerad för att bara synliggöra diskrimineringsgrunder, och social bakgrund är inte en skyddad grund i diskrimineringslagen. I Uppsala universitets *Handlingsplan för lika villkor 2014-2016* räknas social bakgrund upp tillsammans med de övriga diskrimineringsgrunderna i Inledningen. Det är alltså möjligt att de som angav att de arbetar utifrån universitetets riktlinjer även räknar social bakgrund som en diskrimineringsgrund trots att den centrala handlingsplanen inte är tydlig på den punkten. 1 respondent angav i en kommentar att kränkningar baserat på klass ”måste uppmärksammas mer.”

2.2 Sammansättning och budget

13 respondenter angav att gruppens ordförande har tid av sin tjänst avsatt åt uppdraget. 8 respondenter angav att de inte har en ordförande med tid avsatt åt uppdraget, 2 angav att de inte vet. (se 4a) Hur mycket tid som är avsatt varierar från grupp till grupp, med de två vanligaste alternativen 6-10% (6 svar) och Mindre än 5% (5 svar). (se 4b)

En stor majoritet av grupperna har en sammansättning på 3-5 ledamöter exklusive ordföranden, 5 grupper har 6-10 ledamöter. (se 6a) Bara 3 av de 23 svarande har en fackrepresentant i gruppen medan 19 har en studentrepresentant.

Bara 7 grupper har en egen budget. De varierar mellan 22 000 SEK och 125 000 SEK för verksamhetsåret 2015-2016, medan 1 respondent angav att budgeten inte var fastställd när enkäten fylldes i, 1 svarade att de inte visste hur stor budgeten är, och 1 inte angav storleken.

¹ Sju diskrimineringsgrunder är skyddade enligt lag: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. (DiskL 2014:958)

2.3 Verksamhet

Flera grupper angav att deras planerade och genomförda verksamhet under nuvarande och föregående verksamhetsår handlat om olika medvetandehöjande åtgärder på arbetsplatsen, utredningar eller granskningar, planeringsarbete och utbildning av medarbetare. 3 respondenter angav litteraturgranskning som genomförd eller planerad verksamhet. 5 respondenter angav att gruppen är så pass nystartad att ingen eller mycket lite verksamhet har utförts. Ytterligare 5 respondenter angav att verksamheten antingen låg nere eller var mycket begränsad under föregående verksamhetsår och hösten 2015. 9 respondenter angav att arbetet under hösten 2015 enbart rört handlingsplaner, 3 av dessa anger inte någon annan planerad verksamhet för våren.

Frågorna 8a och 8b undersökte hur ofta gruppen informerat om sitt arbete för studenter respektive universitetsanställda. I den webbaserade enkäten fanns inte svarsalternativet 0 gånger. 13 av 23 svarande angav Vet ej på frågan om information till studenter och 5 angav Vet ej på frågan om information till anställda. I kommentarer framgick att flera av de svaren ska tolkas som att de inte informerat någon gång. Några respondenter ansåg också att frågan inte fångar upp all informationsspridning eftersom en del sker till exempel över internet eller genom studentrepresentanter. Bara 10 respondenter angav att de informerat för studenter vid enskilda tillfällen, jämfört med 18 som angav att de informerat universitetsanställda. Trots felet i den webbaserade enkäten tyder detta på att det är vanligare med informationstillfällen riktade mot anställda än mot studenter.

De flesta respondenter uppfattar gruppens samarbetsrelation till institutions- eller fakultetsstyrelsen som god. Bara 1 respondent anger att de haft oenigheter om arbetet. 4 respondenter anger att de har representanter från styrelsen i gruppen, 2 av dessa har en prefekt eller biträdande prefekt. 3 respondenter anger att de har mycket lite eller inget formellt samarbete. Det finns en möjlighet att respondenterna inte ville beskriva negativa aspekter av deras samarbetsrelation eftersom enkäten inte genomfördes anonymt.

2.4 Utmaningar, behov och försvärande omständigheter

16 av de svarande angav tidsbrist och hög arbetsbelastning som ett hinder för arbetet. Tidsbristen anses ofta bero på att uppdraget att sitta i gruppen ligger utöver ordinarie arbetsuppgifter och förväntas utföras ideellt. En respondent angav att detta påverkade ambitionsnivån och i förlängningen gruppens arbeten negativt. 2 respondenter angav att det är stor rotation på medlemmarna i gruppen och 1 av dem kopplade det till att arbetet förväntas utföras utöver ordinarie arbetsuppgifter. Av de 10 respondenter som angett att de inte har eller inte vet om de har en ordförande med tid avsatt åt uppdraget angav alla utom 1 att tidsbrist är ett hinder för deras arbete, jämfört med 7 av de 13 som angav att deras ordförande har tid till uppdraget. Ett problem som ofta kopplas till tidsbristen är brist på resurser. Stora delar av arbetet anses ligga på enskilda personer som ofta utför arbetet helt ideellt, det vill säga utan ersättning och utöver ordinarie arbetsuppgifter.

”Mycket av arbetet kring lika villkor kräver resurser i form av tid (t.ex. för fortbildning eller, för att ta ett konkret exempel, för att anpassa examinationen för studenter med funktionsnedsättning), och det är resurser som sällan finns/ges.”

”Att behålla medlemmarna i gruppen då det anses vara tid som ligger utanför det egna arbetet/den egna tjänsten.”

En svårighet som lyftes av några respondenter kan sammanfattas som brist på aktivt stöd från ledningen. 1 respondent ansåg att oklar uppgiftsfördelning var ett hinder, ytterligare 1 att det var svårt att fortsätta arbetet när planen var klar. Flera respondenter anser att prefekten fyller en

viktig roll både för att ge arbetet legitimitet och för att underlätta beslutsprocesser. I vissa fall antydde en koppling mellan brist på aktivt stöd och brist på resurser.

"(...) En tydligare plats i organisationen skulle underlätta, det är alltför beroende av personer och dessas initiativ."

"Tidsbrist leder till att arbete med dessa frågor kan skjutas åt sidan. Arbetet är beroende av intresset hos ordförande (prefekt)."

Brist på information och svårigheter att kommunicera sitt arbete angavs som en svårighet av 5 respondenter. Detta gällde både att kommunicera och förankra frågor inom den egna verksamheten och möjligheterna att nå ut till och byta erfarenheter med andra institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. 1 respondent kopplade svårigheter med att "väcka gehör och intresse" för lika villkorsfrågor till medarbetarnas tidsbrist.

"(...) En svårighet är att institutionerna arbetar relativt separerade från varandra. (...)"

"(...) Svårt med samordning på områdesnivå pga brist på kontaktperson på den nivån. (...)"

2 respondenter uppgav att vissa diskrimineringsgrunder är svårare att jobba med än andra och att kön tenderar att dominera arbetet. Denna iakttagelse speglas i svaren på frågan om vilka diskrimineringsgrunder gruppen arbetar efter (se 2.1). Respondenterna angav att anledningen till att kön dominerar kan vara att det är den mest uppmärksammade diskrimineringsgrunden och att det krävs annorlunda kompetens och metod för att synliggöra de andra grunderna i arbetet.

"Det svåraste är kanske att flera av diskrimineringsgrunderna är lätta att skriva riktlinjer kring men inte alltid lika lätta att fånga upp i vardagen. Gråzonerna är många. (...) När det gäller funktionshinder kan det vara lättare att identifiera saker vi faktiskt måste och ska göra exempelvis i förhållande till studenter, medan sexuella trakasserier och liknande kan vara svårare att få fatt i."

2.5 Möjligheter och förenklande omständigheter

Fråga 11. *Vilka möjligheter och förenklande omständigheter ser du för gruppens arbete?* tycks ha tolkats på i huvudsak två olika sätt: antingen som att respondenten ska ange åtgärder de anser behöver införas, eller att de ska beskriva omständigheter som redan underlättar deras arbete. Trots frågans otydlighet är svaren användbara för att se vad som fungerar bra och önskas mer av inom organisationen. Av naturliga skäl är flera av svaren kopplade till de svårigheter och utmaningar som identifierades i den föregående frågan.

Många beskriver ett stort engagemang för lika villkorsfrågor bland sina medarbetare och anser att deras grupp har goda samarbetsrelationer till institutionen, fakulteten eller motsvarande.

"Min erfarenhet är att alla anser att frågor om lika villkor är viktiga. Det är en bra grund att stå på."

"Upplever ett engagemang för frågorna hos många anställda."

"Vi har en medveten och intresserad institutionsledning och fakultet (...)"

"(...) Intersektionella frågor ligger också i tiden, och den allmänna medvetenheten om frågorna ökar, vilket gör det lättare att få gehör på alla nivåer."

10 av 23 respondenter lyfte vikten av ledarskap i sina svar. Ordföranden för gruppen anses ha en nyckelposition för att driva arbetet och bygga kompetens. Även prefekten och institutionsstyrelsen identifierades som nyckelaktörer för att ge frågorna legitimitet och för att förankra gruppens arbete i organisationen.

”Att vi har en bra sammankallade ordförande som driver gruppens arbete framåt. Detta är en förutsättning för att gruppen ska fungera bra och att arbetet ska få en tydlig riktning.”

”Att biträdande prefekt sitter med i gruppen är också ett sätt att skapa legitimitet och säkerställa att de åtgärder gruppen föreslår har bättre möjligheter att faktiskt genomföras.”

”Arbetet är beroende av intresset hos ordförande (prefekt).”

”Stöd från institutionen om att detta är en prioriterad fråga.”

Flera respondenter efterlyste tydligare riktlinjer för hur arbetet ska utföras, varav en uttryckligen ansåg att dessa borde komma från rektor. Att gruppen har en viss frihet att utforma sitt eget arbete sågs av flera respondenter som något positivt, medan en angav att det samtidigt innebar att för mycket arbetstid gick åt till att finna former för arbetet.

”Det vore bra om lika villkor tydligare gjordes till en självklar ledningsfråga.”

”Tydliga linjer som utgår från rektor och hela vägen ner till studenten.”

”Tydligare riktlinjer om hur arbetet kring lika villkors arbetet ska utföras på institutionen. Nu finns det stor möjlighet att själva påverka vilket är positivt men samtidigt kanske det inte görs så mycket av den anledningen alternativt läggs det för mycket tid på diskussioner om hur det ska göras.”

3 respondenter lyfte vikten av stöd och resurser. 1 respondent angav att gruppens budget ger dem större möjligheter för arbetet. 2 respondenter refererade till den nu nedlagda Enheten för lika villkor och beskrev det stödet som viktigt.

”Vi har en budget som vi kan använda för t.ex. inbjudan av talare m.m.”

”(...) Universitetets borttagande av enheten för lika villkor var ett mycket dåligt beslut. Viktig resurs och stöd går förlorad. (...)”

”Exempelvis kårens arbete med litteraturgranskningsprojektet² och olika utbildningar, temadagar och resurser hos Rådet för lika villkor och Enheten för lika villkor har varit till stor nytta för gruppen och underlättat arbetet.”

2.6 Övriga kommentarer

Fråga 12 lät respondenten ge information som inte tagits upp i enkäten. 1 respondent förtydligade sin syn på Uppsala universitets organisation kring lika villkorsfrågor:

”Relaterat till fråga 10: [se 2.4] Universitetets organisation kring dessa frågor är inte bra. Nedlagd enhet för lika villkor är förödande på sikt. Och idén om t.ex. “gender mainstreaming”³ är omöjlig att genomföra om inte resurser avsätts på lägre nivåer i UU-organisationen för kompetensutveckling. Ingen blir bra på något utan mer resurser. Förr fanns åtminstone en enhet på central nivå att luta sig mot om man behövde stöd, hjälp med utbildning av personalen på t.ex. institutionsnivå, etc.”

1 respondent ansåg att enkäten hade ett för snävt fokus som missade de delar av lika villkorsarbetet som inte initierats av lika villkorsgruppen utan andra aktörer.

”Jämställdhetsombudet och studierektor för grund- och masterutbildningen har genomfört några

2 Litteraturgranskningen är ett projekt hos Uppsala studentkår i vilket studenter granskar sin egen kurslitteratur utifrån normkritiska frågeställningar. Se uppsalastudentkar.se/litteraturgranskningen

3 Jämställdhetsintegrering på svenska. Regeringsuppdrag till flertalet myndigheter som går ut på att verksamheten och beslutsfattande ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv. Se genus.se/om-oss/vara-uppdrag/jim

åtgärder som inte är initierade av gruppen. (...) Jag upplevde det som lite svårt att svara tydligt på era frågor då de var helt centrerade kring gruppens arbete.”

2.7 Skäl till att inte ha en lika villkorsgrupp

3 respondenter angav att de inte har en lika villkorsgrupp. En av dem angav som skäl att lika villkorsarbetet tas om hand av en annan grupp men förtydligade inte vilken. De andra två är institutioner med färre än 25 anställda, vilket är under den gräns som Diskrimineringslagen och Handlingsplan för lika villkor anger för att en jämställdhetsplan ska vara ett krav.

3 Analys

3.1 Verksamhet och resurser

En majoritet av grupperna verkar ha som målsättning att arbeta med flera diskrimineringsgrunder men många uppger att arbetet främst har fokuserat på kön. Att synliggöra andra grunder och former av diskriminering anses av somliga vara svårare. Anledningen till detta är sannolikt att kön har tagit upp ett större utrymme i svensk diskurs än andra grunder och även haft tydligare lagkrav på aktiva åtgärder. Några respondenter menar att det finns mindre kunskap och vana med att synliggöra och arbeta med andra diskrimineringsgrunder än kön. Detta förhållande visar ett behov och stort intresse för kompetensutveckling.

Flera respondenter rapporterar att större delen av deras arbete går åt till att ta fram handlingsplaner men att det är svårt att omsätta dem i praktiskt arbete. Det finns alltså ett glapp mellan planering och genomförande som många upplever som svårt att överbrygga. Detta glapp beskrivs i Samhällsvetenskapliga fakultetens rapport i vilken det konstateras att mer tid måste läggas på att ”genomföra aktiviteter och åtgärder” och göra planerna mer handlingsinriktade. (SamFak, 5) Även Hagren Idevall beskriver en önskan bland hennes informanter att ”använda handlingssplanerna mer aktivt och ha utrymme för kompetensutvecklande verksamhet”. De uppsatta målen uppfattas som abstrakta, svåra att omsätta i verksamheten och ibland inte mer än ”fina ord.” (Hagren Idevall, 42) Om den föreslagna revideringen av diskrimineringslagen antas kommer det innebära nya lagkrav på aktiva åtgärder rörande samtliga diskrimineringsgrunder, vilket kommer ställa högre krav på kompetens och genomförandeförmåga på de som arbetar med lika villkor. (Prop. 2015/16:135)

Den vanligaste enskilda svårigheten som respondenterna uppger är tidsbrist. Effekten av tidsbrist är att ambitionsnivån på arbetet måste sänkas och att det blir svårt att bygga en kompetent arbetsgrupp med förmåga till långsiktigt arbete. Även om flera respondenter anser att tidsbristen gäller för alla medlemmar av gruppen så var grupper vars ordförande inte hade tid avsatt åt uppdraget mycket mer benägna att ange tidsbrist som hinder. Flera respondenter rapporterar ett utbrett och stort intresse för lika villkorsfrågor men en brist på resurser. Detta visar att lika villkorsarbetet inte ses som något som hör till den ordinarie verksamheten utan förväntas ske på helt ideell basis. I praktiken vilar mycket av lika villkorsarbetet på enskilda medarbetare med ett personligt engagemang medan grupper med betald arbetstid har bättre verksamhet.

Av de som har tid avsatt åt uppdraget angav den största gruppen att ordföranden har 6-10% avsatt tid, medan det näst vanligaste är att ha mindre än 5%. Enligt Ågrens rapport har sammankallande för grupper på fakultetsnivå inom HumSam-området 10-20% avsatt tid åt uppdraget. (Ågren, 5) Inga uppgifter om sammankallande på institutionsnivå ges. Det finns ingen lätt identifierbar norm för hur stor del av den ordinarie tjänsten en sammankallande för lika villkorsgrupp får på Uppsala universitet. I det begränsade material som granskats i den här rapporten tycks 10% vara en vanlig grad.

Wahl menar att så kallade jämställdhetsaktivister eller eldsjäljar ofta är nyckelpersoner i arbetet. De är personer med ett starkt personligt engagemang som arbetar för jämställdhet trots att det formellt inte ingår i deras arbetsuppgifter. Mycket av Uppsala universitets lika villkorsarbete är idag beroende av eldsjäljar. De tar initiativ till insatser och lyfter frågor, men möts ofta av passivitet från den närmsta ledningen. Enligt Wahl är både eldsjäljar och personer vars arbetsuppgift det är att arbeta med lika villkorsfrågor beroende av ledningens stöd samtidigt som ledningen kan

vara en del av problemet. (Wahl et al, 206) Att arbeta på ideell basis eller utan öppet stöd från ledningen sänker arbetets legitimitet, begränsar personernas handlingsutrymme och försätter dem i positioner där de kan bli utsatta för motstånd och repressalier. Motstånd och repressalier kan också försvaga medarbetares position på den egna arbetsplatsen och skada deras karriär.

Bilden av lika villkorsarbetet som starkt beroende av enskilda personers engagemang stärks av de granskade rapporterna från HumSam-området. Ågren beskriver ett stort engagemang inom vetenskapsområdet men varierande förutsättningar för enskilda grupper och föreslår bland annat ökade resurser för att möjliggöra ett bredare arbete. (Ågren, 7, 9) Hagren Idevall uppger i sin granskning av Språkvetenskapliga fakulteten att ”en överväldigande majoritet” av sammankallande på institutionsnivå inte får någon ersättning för uppdraget och att detta starkt påverkar möjligheterna att utföra arbetet. (Hagren Idevall, 36f) Även Samhällsvetenskapliga fakultetens rapport beskriver ett stort engagemang men att svårigheter som tidsbrist och att arbetet inte premieras gör det svårt att bygga upp ett rutinemässigt och effektivt arbete. (SamFak, 9f)

Avsaknaden av resurser innebär att Uppsala universitet är beroende av ideellt engagemang vilket gör det mycket svårt att bygga ett verksamhetsnära och kontinuerligt arbete som täcker in alla diskrimineringsgrunder. Glappet mellan planering och genomförande beror sannolikt på tidsbrist och kunskapsluckor.

3.2 Stöd och samordning

Några respondenter kommenterade nedläggningen av Enheten för lika villkor och ansåg att ett värdefullt stöd gått förlorat. En del av kompetensen finns kvar på personalavdelningen men har samtidigt gjorts mer svårtillgänglig för de som behöver stödet, något som också lyftes i Höglunds skrivelse. (Höglund, 2) Närhetsprincipen och de förväntade nya lagkraven ställer höga krav på kompetensen hos de som ska arbeta med lika villkorsfrågor närmast den övriga verksamheten. Därför är det viktigt att centralt placerade tjänstemän med lika villkorsexpertis får en mer framträdande roll och ett tydligare uppdrag att stödja verksamheten med utbildningar och konsultation. Saknar de arbetstid och resurser för att ge tillräckligt stöd bör Uppsala universitet utöka personalstyrkan.

Fackliga organisationer är nyckelaktörer i större organisationers jämställdhetsarbete. (Wahl et al, 244) Uppsala studentkår erfar att det ofta finns ett stort intresse från universitetets anställda att höra på och tillvarata studentperspektivet, vilket förstås är positivt. Samtidigt uppger nästan var femte respondent att de inte har en studentrepresentant och den aktiva informationsspridningen till studenter är mycket mindre än den riktad mot anställda. Majoriteten av lika villkorsgrupper har inte heller en facklig representant. Universitetet måste jobba närmare personalorganisationerna och studentkåreerna för att säkerställa att lika villkorsarbetet svarar mot studenters och personalens behov.

Att formalisera informella nätverk är enligt Wahl ett vanligt och effektivt sätt att organisera jämställdhetsarbete. (Wahl et al, 206) Flera respondenter angav att det saknas möjligheter till samordning och erfarenhetsutbyte mellan institutioner och fakulteter inom HumSam-området. Detta styrks av Ågrens rapport i vilken samtliga tillfrågade i HumSam-området ansåg att en centralt placerad samordnare behövdes. (Ågren, 7ff) Behovet av tydligare samordning och informationsstrukturer på fakultetsnivå lyftes även i Samhällsvetenskapliga fakultetens granskning av deras institutioners arbete samt i Hagren Idevalls rapport från Språkvetenskapliga fakulteten. (SamFak, 9f; Hagren Idevall, 42f, 44) Uppsala universitet bör tillsätta samordnare inom alla vetenskapsområden med tid avsatt åt att skapa formella nätverk och sammanställa best practice.

Detta skulle underlätta återrapportering, öka möjligheterna till samverkan och minimera chansen att flera grupper ovetandes utför samma arbete.

Svårigheterna med samverkan och informationsutbyte gör det mycket svårt att skapa en central överblick av lika villkorsarbetet som sker på Uppsala universitet. Formaliserade informationsstrukturer är därför inte bara en åtgärd för att underlätta för enskilda lika villkorsgrupper utan även för att skapa en central insyn i det verksamhetsnära lika villkorsarbetet och på så sätt möjliggöra en mer effektiv samordning av stöd och universitetsövergripande åtgärder. Detta är nödvändigt för att på sikt bygga ett effektivt förebyggande arbete och ett rättssäkert diskrimineringskydd som inte varierar från institution till institution.

3.3 Ledarskap

Nästan hälften av respondenterna lyfter vikten av ledarskap i sina svar. Att grupper som har en ordförande med avsatt tid är mindre benägna att ange tidsbrist som hinder för arbetet visar på vikten av tydlig arbetsledning. De grupper som har en prefekt i gruppen lyfte detta som en stor fördel.

Många av svaren på frågan om gruppens arbetsrelation till den närmsta ledningen var positiva men mycket kortfattade. I vilken utsträckning respondenterna ville beskriva negativa aspekter av relationen till ledningen går inte avgöra utifrån denna enkät eftersom den inte genomfördes anonymt. Det går inte heller att dra några tydliga slutsatser om olika institutionsledningars stöd, men det går att konstatera att flera praktiska förutsättningar som kräver resurser bara ges i undantagsfall. Detta bekräftas av Hagren Idevalls granskning av Språkvetenskapliga fakultetens lika villkorsarbete, i vilken många informanter uttrycker att de upplever stödet för lika villkorsarbete som i stor utsträckning passivt och att lite aktivt arbete därför kan genomföras. (Hagren Idevall, 37, 42) Enligt Wahl är ett aktivt stöd från högsta ledningen och mellanchefer ofta avgörande för jämställdhetsarbetets framgång. Det räcker inte med ett uttalat stöd utan det måste översättas i en beredvillighet att fatta beslut, avsätta resurser och stärka jämställdhetsarbetarnas position. (Wahl et al, 205f, 230) Det är därför rimligt att anta att grupper med nära kopplingar till sin institutions eller fakultets styrelse har avsevärt bättre förutsättningar för sitt arbete, något som flera av enkätens respondenter är medvetna om.

Att arbetet är förankrat på högsta ledningsnivå är enligt Wahl ”kritiskt ur ett maktperspektiv” eftersom ledningen har formell makt att genomföra åtgärder och fastställa och aktivt förespråka organisationens mål och vision. (Wahl et al, 205) En respondent efterlyste ”tydliga linjer som utgår från rektor och hela vägen ner till studenten”, och ytterligare fyra respondenter uttryckte behov om tydligare riktlinjer för arbetet som går utöver deras egen institution eller fakultet. Vikten av förankring högt upp i ledningen lyfts även i Ågrens rapport i vilken några respondenter ansåg att lika villkorsfrågor bör ingå i pro-rektors uppdrag. (Ågren, 9) Några riktlinjer för hur arbetet ska organiseras finns i nuläget inte, utan varje fakultet och institution har stor frihet att utforma arbetet. Handlingsplan för lika villkor är Uppsala universitets centrala handlingsplan för aktiva åtgärder, men den innehåller när den här rapporten publiceras få eller inga åtgärder rörande organisationen av lika villkorsarbetet.⁴ Resultatet är att lika villkorsfrågor är starkt beroende av den närmsta ledningens engagemang och vilja att lägga resurser i form av pengar och arbetstid. Detta förhållande är en starkt bidragande orsak till att lika villkorsgrupper har så vitt skilda förutsättningar och möjligheter att utföra sitt arbete.

⁴ När den här rapporten skrivs utarbetas en ny handlingsplan för lika villkor av en arbetsgrupp ur Rådet för lika villkor i vilken Uppsala studentkår är representerad och arbetar för att införa tydligare riktlinjer i denna fråga.

Det är därför av stor vikt att lika villkor tydligare görs till en fråga för universitetets högsta ledning för att signalera för hela organisationen att arbetet är prioriterat. Rektor, vice-rektorer och pro-rektorer har möjligheten att skapa tydligare struktur och incitament för det verksamhetsnära lika villkorsarbetet vilket skulle ge lika villkorsgrupperna rimliga förutsättningar för att utföra sina uppdrag. En sådan struktur bör inkludera transparenta och formella besluts- och kommunikationsstrukturer, tydlig samordning genom hela organisationen och tydligare uppdrag till prefekter att aktivt främja och avsätta tillräckliga resurser för lika villkorsarbetet. Ett synligare ledarskap på rektorsnivå skulle även ge arbetet ökad legitimitet och göra det lättare för personal att driva igenom och få gehör för åtgärder på de områden där lika villkorsarbetet kan möta motstånd.

3.4 Lika villkorsarbetets betydelse för studenter

Diskriminering och trakasserier är ett återkommande problem för studenter. För att motverka detta krävs ett aktivt förebyggande arbete som ligger nära verksamheten. Lika villkorsgrupper på institutions- och fakultetsnivå är därför mycket viktiga för studenters välbefinnande.

När Enheten för lika villkor lades ner och närhetsprincipen infördes framförde Uppsala studentkår farhågor om att det reaktiva såväl som det proaktiva lika villkorsstödet för studenter skulle bli osynligt om uppdraget helt och hållet lades hos personalavdelningen. Om det bara finns lika villkorsexpertis på personalavdelningen riskerar studentfrågor att bli osynliga i universitetets centrala och lokala lika villkorsarbete. Det finns också en risk för att stödet för proaktivt arbete inriktar sig i hög grad på personalfrågor. Dessa farhågor delades av Rådet för lika villkor. (Höglund)

Vid kontakt med personalavdelningen uppger de att det skett en markant minskning i antalet studentärenden de har hanterat sedan Enheten för lika villkor lades ner. Mot bakgrund av hur lika villkorsarbetet på institutionsnivå har visats fungera i den här rapporten är det osannolikt att diskrimineringsstiltbud istället har hanterats på institutionsnivå i särskilt hög utsträckning. Det tyder på att närhetsprincipen har inneburit en tydlig försämring av kontakten till universitetets lika villkorsexpertis och en allvarlig försvagning av diskrimineringsskyddet för studenter. För att säkerställa att studentfrågor inte försvinner på central nivå bör studentavdelningen ges ett tydligt uppdrag att vara del i det proaktiva och reaktiva lika villkorsarbetet för studenter, förslagsvis genom införandet av ett ombud med lika villkorskompetens.

Diskrimineringskyddet för studenter är idag i hög grad beroende på vilken institution man befinner sig. Detta blir särskilt tydligt för studenter med funktionsvariation⁵ som studerar på flera institutioner. Många studenter med funktionsvariation vittnar om att tillgänglighetsanpassningar som de har rätt till är starkt beroende av individuella lärare och examinatorer. Det som är självklart på en institution kan bli en långdragen konflikt på en annan som ofta slutar med att en studiebevakare involveras. Samordningen mellan institutionerna är ofta obefintlig vilket resulterar i att studenter tvingas gå igenom samma ansträngande process för samma stöd flera gånger.

En större utredning av lika villkorsstödet för studenter genomförs vid Studentavdelningen och förväntas presentera resultat i en rapport i oktober 2016. Uppsala studentkår ser fram emot slutrapporten med förhoppningen att den kan förmedla en mer heltäckande och komplex bild av lika villkorsstödet för studenter än vad denna begränsade granskning har kunnat göra.

⁵ Uppsala studentkår använder diskrimineringsgrunden funktionsvariation istället för funktionsnedsättning för att betona att människors funktionalitet i hög grad är kontextuell.

3.5 Slutsatser i punktform:

- Det finns stort engagemang för lika villkorsfrågor både bland studenter och anställda vilket underlättar det verksamhetsnära lika villkorsarbetet.
- De praktiska förutsättningarna för lika villkorsgrupper varierar mycket från institution till institution.
- Det verksamhetsnära lika villkorsarbetet är i hög grad beroende av ideellt engagemang hos enskilda medarbetare.
- Brist på tid och resurser gör det mycket svårt för grupper att bygga kompetens och rutin vilket i hög grad gör arbetet kortsiktigt.
- Grupper med en sammankallande med arbetstid avsatt åt uppdraget har bättre förutsättningar än grupper som arbetar på helt ideell basis.
- Många respondenter upplever att det är svårt att omsätta handlingsplanerna i konkret arbete.
- Kunskapsluckor och brist på expertstöd gör att alla diskrimineringsgrunder inte täcks in i det verksamhetsnära lika villkorsarbetet.
- Få grupper rapporterar nära samarbetsrelationer med institutions- eller fakultetsledningen, men de som gör det beskriver samarbetet som viktigt för gruppens verksamhet.
- Proaktivt och reaktivt lika villkorsstöd för studenter varierar starkt institutioner från institution till institution.
- Lika villkorsarbetet är i hög grad osynligt för studenter.
- Det saknas effektiv samordning och möjligheter till erfarenhetsutbyte, grupperna arbetar i hög grad isolerat från varandra och utan centralt stöd eller lika förutsättningar.
- Det saknas incitamentsstrukturer som belönar framgångsrikt lika villkorsarbete.
- Många respondenter efterfrågar tydligare stöd från alla ledningsnivåer.
- Det krävs satsningar på kompetensutveckling, samordning och stöd för att det verksamhetsnära lika villkorsarbetet ska kunna leva upp till de förväntade nya lagkraven på aktiva åtgärder avseende samtliga sju diskrimineringsgrunder.

4 Åtgärdsförslag

4.1 Centrala riktlinjer för lika villkorsgrupper

Uppsala studentkår efterlyser ett tydligare ledarskap från samtliga ledningsnivåer rörande hur det verksamhetsnära lika villkorsarbetet ska organiseras och främjas. Det ideella arbetet måste formaliseras och stödjas aktivt av ledningen på alla nivåer. Om närhetsprincipen ska bli produktiv måste grupperna ges reella och lika förutsättningar att utföra sina uppdrag. Uppsala studentkår föreslår för Uppsala universitet att genomföra följande åtgärder:

- anta riktlinjer för hur lika villkorsgrupper ska organiseras för att säkerställa att de ges likvärdiga förutsättningar för sitt arbete, som inkluderar
- en sammankallande med minst 10% av sin tjänst avsatt åt uppdraget
- en egen budget för varje grupp som står i proportion till verksamhetens behov
- utökad samverkan med student- och personalorganisationer.

4.2 Centrala stödfunktioner för verksamhetsnära arbete

Ett effektivt lika villkorsarbete behöver olika former av stöd som ska utformas efter det verksamhetsnära arbetets behov. Stödet bör vara inriktat på att underlätta gruppernas arbete genom att hjälpa dem bygga kompetens och tillhandahålla arbetsmaterial. Det är också viktigt att grupperna ges möjlighet att samverka inom fakulteter och vetenskapsområden. För att säkerställa ett jämnt diskrimineringskydd på hela universitet måste den centrala stöd- och utvärderingsförmågan stärkas. Uppsala universitet bör se över och utvidga befintliga centrala stödfunktioner till att inkludera:

- centralt placerad lika villkorsexpertis med ett tydligt uppdrag att bistå med proaktiva och reaktiva åtgärder
- lättillgängligt utbildnings- och metodmaterial för praktiskt lika villkorsarbete
- återinförande av utredarfunktionen vid personalavdelningen med fokus på arbetsmiljö och lika villkor
- lika villkorssamordnare för varje vetenskapsområde med minst 25% av sin tjänst avsatt åt uppdraget
- formella nätverk för informationsutbyte och best practice lika villkorsgrupper emellan
- en samordnare för lika villkor på Studentavdelningen med tydligt proaktivt och reaktivt uppdrag samt att fungera som en kontakt till lika villkorsexperterna på personalavdelningen.

5 Referenser

Diskrimineringslagen (2014:958)

Hagren Idevall, Karin. 2015. Rapport: *Lika villkor på Språkvetenskapliga fakulteten. Utredning av jämställdhet och lika villkorsarbete på fakultetens institutioner*. Kommittén för lika villkor Språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet, SPRÅKFAK 2015/50

Höglund, Anna. 2015-02-25. Skrivelse: *Uppsala universitets arbete för lika villkor*. Uppsala universitet, UFV 2014/1070

Kommittén för lika villkor vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. 2013-09-09. Rapport: *Lika villkorsarbetet vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. Rapport från institutionsbesök*. Uppsala universitet

Prop. 2015/16:135, *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter*

Uppsala universitet 2014. *Handlingsplan för lika villkor vid Uppsala universitet 2014-2016*. UFV 2014/455

Wahl, Anna, Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sofie Linghag. 2011. *Det ordnar sig: Teorier om organisation och kön*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur

Ågren, Karin. 2015. Rapport: *Rapport gällande arbetet med lika villkorsfrågor inom vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap*. Uppsala universitet



Uppsala studentkår