

# Lika villkor på Språkvetenskapliga fakulteten

---

Utredning av jämställdhet och  
likavillkorsarbete på fakultetens  
institutioner

# Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Inledning</b>  | <b>4</b>  |
| Syften och frågeställningar   | 4         |
| Tidigare studier  | 5         |
| Jämställdhet och lika villkor inom akademien                                | 5         |
| Jämställdhet och lika villkor på Uppsala universitet                        | 6         |
| <b>Om undersökningen</b>  | <b>8</b>  |
| Statistisk kartläggning av jämställdhet                                     | 8         |
| Analys av styrdokument  | 9         |
| Intervjuer med prefekter, studierektorer och jämställdhetsombud/-grupper    | 10        |
| <b>Statistisk kartläggning av jämställdheten på institutionerna</b>         | <b>12</b> |
| Andel kvinnor respektive män utifrån tjänstekategori och institution        | 12        |
| Lönestatistik för kvinnor respektive män i olika tjänstekategorier          | 15        |
| Sjukskrivningsstatistik för kvinnor respektive män i olika befattningar     | 17        |
| Från student till professor – fördelningen av kvinnor och män på fakulteten | 18        |
| Sammanfattning och framåtblick  | 22        |
| <b>Analys av styrdokument</b>   | <b>23</b> |
| Fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2010–2012            | 23        |
| Institutionernas jämställdhetsplaner  | 24        |
| Jämförelse av handlingsplanernas innehåll                                   | 25        |
| Handlingsplanerna i verksamheten  | 26        |
| Uppföljning och åiterrapportering   | 28        |
| Verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser                                | 28        |
| Åiterrapportering till fakulteten   | 29        |
| Sammanfattning och framåtblick  | 30        |
| <b>Jämställdhet och lika villkor på institutionerna</b>                     | <b>32</b> |
| Institutionerna i ett likavillkorsperspektiv                                | 32        |
| Likavillkorsperspektiv på undervisningen                                    | 34        |
| Likavillkorsarbetet   | 36        |
| Likavillkorsgrupperna   | 36        |
| Hantering av likavillkorsärenden  | 37        |
| Relationen mellan jämställdhet och lika villkor                             | 38        |
| Sammanfattning och framtida behov   | 40        |
| <b>Avslutande diskussion och sammanfattning</b>                             | <b>42</b> |
| Sammanfattning och slutsatser i punktform                                   | 43        |
| <b>Referenser</b>   | <b>45</b> |
| <b>Bilaga 1</b>   | <b>47</b> |
| Intervjumall för ombud och medlemmar i arbetsgrupper                        | 47        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Bilaga 2</b>                               | <b>48</b> |
| Intervjumall för prefekter och studierektorer | 48        |
| <b>Bilaga 3</b>                               | <b>50</b> |
| Jämställdhetsplan                             | 52        |

# Inledning

Denna rapport har tillkommit efter att Språkvetenskapliga fakultetsnämnden gett Kommittén för lika villkor i uppdrag att inventera behovet av och förutsättningarna och formerna för likavillkorsarbetet på fakulteten. Rapporten kommer också att utgöra ett underlag för arbetet med den stundande revideringen av fakultetens handlingsplan för lika villkor.

Till grund för inventeringen och den kommande handlingsplanen ligger två centralt fastställda dokument för Uppsala universitet. *Program för lika villkor vid Uppsala universitet*, fastställt av rektor 2008, är en del av universitetets gemensamma mål och strategier. Utifrån detta program har *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* fastställts.<sup>1</sup> Denna plan förväntas ligga till grund för de jämställdhetsplaner/handlingsplaner för lika villkor som utarbetas på fakultetsnivå och på institutionerna.

Universitetets likavillkorsarbete är reglerat av diskrimineringslagen som trädde i kraft 2009 och ersatte den tidigare jämställdhetslagen (SFS 2008, s. 567). Diskrimineringslagen inkluderar fler diskrimineringsgrunder än kön, nämligen könsidentitet eller könsuttryck<sup>2</sup>, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning<sup>3</sup>, sexuell läggning och ålder. Begreppet *lika villkor* omfattar samtliga diskrimineringsgrunder, medan *jämställdhet* endast avser könskategorierna kvinnor och män. Varje lärosäte är enligt diskrimineringslagen skyldigt att upprätta handlingsplaner som inkluderar mål och åtgärder som förebygger diskriminering utifrån ovanstående grunder.

Den språkvetenskapliga fakulteten omfattar fyra institutioner: Engelska institutionen (ca 45 anställda), Institutionen för lingvistik och filologi (ca 70 anställda), Institutionen för nordiska språk (ca 100 anställda) och Institutionen för moderna språk (ca 65 anställda).<sup>4</sup> Både Moderna och Lingfil är relativt nya institutioner då de 2004 blev till genom sammanslagningar av ett flertal mindre institutioner. Som ett resultat omfattar båda institutionerna mellan 15 och 20 språkämnen vardera.

## Syften och frågeställningar

Syftet med föreliggande undersökning ligger i linje med det uppdrag som fakultetsnämnden gav kommittén för lika villkor och som formulerades i fakultetens verksamhetsplan för 2014. Uppdraget syftar till att för det första ”inventera behovet av lika villkorsinsatser med utgångspunkt i universitetets program och handlingsplan”, för det andra att ”utreda förutsättningar och former för lika villkorsarbete”. Syftet kan preciseras i tre frågeställningar:

- 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?

Den första frågeställningen syftar till att ge ett statistiskt underlag som ger en uppfattning om hur jämställdheten på institutionerna ser ut avseende könsfördelning inom olika tjänstekategorier, eventuella löneskillnader och statistik vad gäller sjukskrivningar. Detta kan belysa både det arbete för jämställdhet och lika villkor som bedrivs på institutionerna och de insatser som kan behövas. Denna kartläggning görs med

---

<sup>1</sup> Det finns ytterligare en handlingsplan, *Handlingsplan för breddad rekrytering* som bygger på *Program för lika villkor vid Uppsala universitet*, men denna plan har en mindre central roll i föreliggande undersökning.

<sup>2</sup> Med hänvisning till att lagens formulering, ”könsöverskridande identitet eller uttryck”, pekar ut den avvikande gruppen har Uppsala universitet, i likhet med DO valt att istället använda begreppen könsidentitet eller könsuttryck (se *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* s. 3).

<sup>3</sup> Uppsala universitet har i likhet med DO valt att istället för ”funktionshinder” använda begreppet funktionsnedsättning för att beskriva nedsättningar av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga (se *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* s. 3).

<sup>4</sup> I fortsättningen kommer institutionerna att omtalas som Engelska, Lingfil, Nordiska och Moderna.

utgångspunkt i de jämställdhetsindikatorer som har formulerats centralt för Uppsala universitet och som pekar ut de olika variabler som används för att mäta jämställdhet.

Den andra frågeställningen är vägledande för att inventera hur arbetet för lika villkor på institutionerna ser ut i nuläget, bland annat om jämställdhetsplaner eller andra styrdokument finns, hur prefekter och jämställdhets/likavillkorsombud och arbetsgrupper för lika villkor upplever förutsättningarna för sitt arbete och hur detta arbete utförs. Denna frågeställning besvaras dels genom en analys av de dokument som finns tillgängliga, med universitetets handlingsplan och program som jämförelse, dels genom intervjuer med prefekter, studierektorer, ombud och ledamöter i arbetsgrupper.

Den sista frågeställningen bygger på resultaten i de andra undersökningarna och syftar till att visa vilka eventuella brister och behov som framkommer av den statistiska kartläggningen och analysen av dokument, samt vilka eventuella brister och behov som de som arbetar med likavillkorsfrågor ger uttryck för. Här används även universitetets centrala program och handlingsplan för lika villkor som ett underlag för att identifiera de områden där behov av insatser finns.

## Tidigare studier

Nedan presenteras först en kort forskningsbakgrund med relevanta studier och utredningar av jämställdhet och lika villkor inom akademien. Därefter presenteras ett par studier som specifikt gäller Uppsala universitet. Studierna används i analysdelen för att tolka och diskutera resultatet, framförallt i den del som bygger på intervjumaterialet.

### Jämställdhet och lika villkor inom akademien

Jämställdhet inom akademien är ett område som på senare år har börjat utforskas allt mer. I en forskningsöversikt av statsvetaren Drude Dahlerup ges en bred redogörelse för studier som angriper frågan om jämställdhet inom akademien från olika perspektiv (Drude Dahlerup 2010). Jämställdhet har bland annat studerats i undersökningar av normer och strukturer på makronivå, institutionsspecifika kulturer, jämställdhet inom utbildningen, karriärvägar ur ett genusperspektiv och sexuella trakasserier. Forskningsredogörelsen var ett projekt som gjordes på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ), inrättad av regeringen. Ytterligare ett antal forskningsprojekt tillkom under delegationens uppdragstid 2009–2011 och i en slutrapport utgiven av statens offentliga utredningar sammanfattas resultaten och en översiktlig nulägesrapport ges (SOU 2011:1). I inledningen till rapporten konstateras att ”jämställdhet i högskolan är i grunden en fråga om rättvisa för individen. Men det är också en avgörande fråga för akademins legitimitet som samhällsbärande institution och, i förlängningen, för det svenska samhällets utveckling och konkurrenskraft” (ibid, s. 11). Slutsatsen är dock att det finns ett flertal brister vad gäller jämställdhet i högskolan och att arbetet för förändring går alltför långsamt. Ett problemområde som tas upp i rapporten är den vertikala snedfördelningen av kvinnor och män; bland studenterna är kvinnorna i majoritet, medan andelen kvinnor minskar ju högre upp i den akademiska hierarkin vi kommer (SOU 2011:1, s. 43). Fortfarande är enbart 20 procent av alla professorer kvinnor (ibid, s. 45). Någonstans på vägen mellan grundutbildning – där kvinnliga studenter är i majoritet – och de högre befattningarna så sker en bortsortering av kvinnor (Dahlerup 2010, s. 71). Forskning visar också att denna bortsortering inte längre främst sker mellan grundnivå och doktorandstudier utan senare i karriären (ibid, s. 103), vilket gör det relevant att framöver studera villkoren för kvinnor och män på de olika trappstegen i den akademiska karriärstegen, så som möjlighet att delta i forskarnätverk, bedömning vid tjänstetillsättning och tilldelning av forskningsmedel (ibid, s. 81ff).

Ytterligare ett jämställdhetsproblem som tas upp i DJ:s projekt är lönesättningen, där statistiken visar att kvinnor inom akademien i snitt tjänar 87,5 procent av vad deras manliga kollegor tjänade (SOU 2011:1, s. 71).

Dahlerups genomgång av den tidigare forskningen leder till slutsatsen att akademien inte är jämställd, men att det trots det finns en självbild som framhåller universitetet som en plats där kön inte spelar någon roll (Dahlerup 2010, s. 103). Den akademiska organisationen anses vila på ”strikt meritokratiska och könsneutrala principer” (ibid, se även SOU 2011:1, s. 98). Meritokrati är dock inte en rättvis och objektiv

princip i sig eftersom meriter alltid värderas och bedöms på olika sätt (SOU 2011:1, s. 154). En slutsats blir att denna bedömning behöver synas ur ett likavillkorsperspektiv för att angripa de strukturella problemen med obalans. Maud Eduards, som har skrivit om akademien ur ett genusperspektiv, menar att de meritokratiska principerna i kombination med föreställningen att universitetsvärlden redan är jämställd utgör ett hinder för att kunna se och hantera kvinnors villkor utifrån ett maktperspektiv (Eduards 2007, s. 220f).

Trots det ökade forskningsintresset för jämställdhet i akademien finns det fortfarande många kunskapsluckor att fylla. Dahlerup pekar ut ett flertal områden för framtida forskning och efterlyser bland annat ett intersektionellt perspektiv som också beaktar andra diskrimineringsgrunder än kön och hur de samspelar med varandra för att skapa hierarkier (Dahlerup 2010, s. 10–13, 15). Forskning som tar ett bredare perspektiv på lika villkor och omfattar även andra diskrimineringsgrunder än kön är fortfarande få till antalet och en statlig utredning likt DJ har inte gjorts. Sedan den nya diskrimineringslagen kom till 2009 är högskolorna dock ålagda att ha ett likavillkorsperspektiv som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder, det vill säga könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder (SFS 2008, s. 567).

En undersökning av arbetet med mångfaldsfrågor inom akademien har gjorts av Britt-Inger Keisu i en intervjustudie där hon undersöker detta på två olika lärosäten (Keisu 2012). Keisu konstaterar att jämställdhetsarbetet är mer etablerat än arbetet med mångfaldsfrågor, vilket påverkar arbetets status och hur högt det prioriteras (Keisu 2012, s. 112). Keisu konstaterar också att det både vad gäller jämställdhetsarbete och mångfaldsarbete finns en inställning att ansvaret för frågorna är allas och att det ska byggas in i organisationsstrukturen, vilket hon menar riskerar att leda till att frågorna i slutändan blir ingens ansvar och att de prioriteras bort (ibid).

När den nya jämställdhetslagen antogs hölls vid Uppsala universitet en konferens där jämställdhetsfrågor diskuterades i relation till det nya likavillkorsperspektivet. I en efterföljande antologi undersöks och diskuterades detta bredare angreppssätt och hur det kan implementeras i akademien (de los Reyes 2009). Det intersektionella perspektivet lyfts fram som centralt i det fortsatta arbetet mot diskriminering och antologins bidrag belyser hur institutionella strukturer bidrar till att befästa normer och snedfördelning inom akademien. Det handlar inte enbart om att uppmärksamma de grupper som inkluderas i diskrimineringslagen och göra insatser för dem när de behandlas diskriminerande, utan det handlar lika mycket om att synliggöra de normer som är orsaken till att vissa grupper pekas ut som avvikande och i behov av insatser för lika villkor. Det finns ett behov av att undersöka vilka uppfattningar om vad som är bra, önskvärt och normalt som vi kan se i akademien (de los Reyes 2009, s. 14). Författarna i antologin menar att förändringar av strukturell diskriminering enbart kan genomföras om vi först uppmärksammar och kritiskt diskuterar de förgivettagna föreställningar och självbilder som råder inom akademien.

En utredning av hur svenska universitet och högskolor arbetar med cis- och heteronormer i sina verksamheter har gjorts av Förenade HBTQ-studenter. I rapporten ”Avslöja heteronormen!” skriver de att det finns brister i lärosätenas likabehandlingsarbete vad gäller att bemöta, inkludera och skydda personer som faller utanför cis- och/eller heteronormen (Lundin 2015). Slutsatsen bygger bland annat på analyser av likabehandlingsplaner, där man konstaterar brister vad gäller kunskaper om hbtq-relaterade frågor. Som ett sätt att förbättra kunskapen föreslås kompetensutveckling med fokus på normkritiska och inkluderande perspektiv.

## **Jämställdhet och lika villkor på Uppsala universitet**

Fredrik Bondestam har i sin avhandling undersökt akademisk jämställdhet och dess villkor. Bland annat har han gjort en omfattande enkätundersökning där prefekter och jämställdhetsombud på Uppsala universitet har besvarat frågor som har att göra med de policydokument för jämställdhet som finns på universitetet, hur dessa dokument används och vilka förutsättningarna för lokalt jämställdhetsarbete är (Bondestam 2000). Undersökningen visar bland annat att informanter upplever att det är svårt att avsätta tid för jämställdhetsarbetet och att det blir ett hinder för att genomföra effektiva implementeringar (Bondestam 2000, s. 61). Undersökningen visar också att även om jämställdhetsplaner finns på flertalet institutioner

tycks de inte ha ett tydligt användningsområde och de fungerar sällan som konkreta verktyg för specifika åtgärder (ibid, s. 62).

Uppsala universitet har studerats ur ett mångfaldsperspektiv i en rapport som redogör för statistik över födelsebakgrunden hos anställda, doktorander och studenter vid lärosätet (Enheten för lika villkor 2010). Rapporten initierades som ett led i universitetets arbete med breddad rekrytering, vilket berör både lika villkor och internationalisering. Statistiken är tagen från SCB och rapporten visar ”en heltäckande bild över förekomsten av etnisk mångfald vid universitetets olika verksamhetsområden” (ibid, s. 5). Rapporten redogör för hur många anställda, doktorander och studenter som har utländsk bakgrund, vilket definieras som utrikes födda personer och personer födda i Sverige med två utrikesfödda föräldrar. Rapporten visar att sett till hela universitetet har var fjärde person utländsk bakgrund. Det finns dock stora skillnader mellan olika verksamhetsområden och inom olika yrkesgrupper: flest utländska medarbetare finns bland doktoranderna medan de lägsta siffrorna finns bland chefspositionerna (ibid, s. 6). Vad gäller studenter finns det också stora skillnader mellan de olika vetenskapsområdena. Vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskaper har lägst andel utländska studenter, enbart 21 procent (ibid, s. 7). I universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* finns ett mål att skapa förutsättningarna för ”ett systematiskt och aktivt arbete föra att öka mångfalden bland universitetets anställda” (s. 18). Den åtgärd som vidtas för att uppfylla målet är att utreda behovet av att kontinuerligt inhämta statistik av det slag som användes i rapporten ovan.

# Om undersökningen

Undersökningen genomförs i tre delar med tre olika metoder, både kvalitativa och kvantitativa. För att ge en nulägesbeskrivning av den statistiska jämställdheten på fakulteten presenteras data över könsfördelningen inom olika områden. En sådan översikt kan synliggöra könsobalans och indikera vilka områden som är i behov av närmare granskning (se till exempel Silander 2012, s. 7). För att undersöka förutsättningar, rutiner och behov för arbetet för lika villkor behöver den statistiska kartläggningen kompletteras med en kvalitativ undersökning där både relevanta styrdokument och de personer som ansvarar för och arbetar med likavillkorsfrågor bidrar med information. En kvalitativ metod kan också synliggöra värderingar och normer som påverkar förutsättningarna för likavillkorsarbetet (jämför Heimann 2012, s. 11).

Triangulering är ett sätt att öka validiteten genom att studera det man undersöker från olika synvinklar och med hjälp av olika metoder. I en undersökning av jämställdhet mellan kvinnor och män behöver man beakta både fördelning och representation inom olika områden, inställningar till och perspektiv på genus och jämställdhet, fastställda regler och upplevelser bland dem som konkret berörs av frågorna. De olika analyserna kan sedan tydliggöra varandra. Intervjuerna har till exempel kastat ljus över analysen av handlingsplanerna och ibland kunnat förklara varför de utformats på ett visst sätt. Intervjuerna har också kunnat ge svar på frågor om hur dokumenten används. Analysen av styrdokumentet har i sin tur kunnat ge indikationer på vad som kan vara relevant att fråga informanterna vid intervjuerna.

Nedan presenteras de tre undersökningsmetoderna och tillvägagångssättet.

## Statistisk kartläggning av jämställdhet

Den statistiska kartläggningen bygger på uppgifter hämtade från GLIS (Generellt Ledningsinformationssystem) som tillhandahåller uppgifter från universitetets bassystem, bland annat gällande könsfördelning, fördelning utifrån befattning, lönestatistik och statistik över sjukskrivningar. På GLIS används Uppsala universitets jämställdhetsindikatorer som är ett verktyg för att peka ut områden där könsfördelningen är ojämn, det vill säga där antingen kvinnor eller män (som är de två kön som ligger till grund för undersökningen) är underrepresenterat med mindre än 40 %. Jämställdhetsindikatorerna togs fram inom ett projekt som genomfördes på uppdrag av Delegationen för jämställdhet i högskolan (Kennerberg 2009). Indikatorerna kan användas för att få syn på de områden där det finns en statistisk säkerställd skillnad i fördelningen mellan kvinnor och män. För att gå vidare och närmare analysera hur denna ojämna könsbalans ser ut kan mer ingående undersökningar krävas. I föreliggande studie har jämställdhetsindikatorerna varit en vägledning och den statistiska kartläggningen utgår från ett par av de variabler som testas med jämställdhetsindikatorerna: könsfördelning utifrån institution och befattning, könsfördelning utifrån lön och könsfördelning vid sjukskrivningar.

Statistiska beräkningar har gjorts på de data som har inhämtats från GLIS. Det handlar i första hand om att se på den procentuella fördelningen mellan kvinnor och män och deras lön respektive sjukskrivningsfrekvens. Om fördelningen har varit sådan att något av de juridiska könen varit underrepresenterat med mer än 40 % har jag utifrån den skala som används på universitetet centralt betraktat fördelningen som ojämn. Frekvenserna vad gäller fördelningen av kvinnor och män inom olika kategorier har även testats med ett signifikanstest för att se om skillnaderna också är statistiskt säkerställda. Då har chi<sup>2</sup>-tester och Fishers exakta test genomförts (Borg & Westerlund 2012).<sup>5</sup>

Utifrån ett likavillkorsperspektiv hade det också varit intressant att se mångfaldsstatistik för fakulteten och institutionerna. Enheten för lika villkor vid Uppsala universitet publicerade 2010 en rapport med mångfaldsstatistik för universitetets tre vetenskapliga områden, där språkvetenskapliga fakulteten hamnar inom det humanistisk-samhällsvetenskapliga området (Mångfaldsstatistik 2010). Statistiken bygger på

---

<sup>5</sup> Chi<sup>2</sup> testar om faktiska frekvenser skiljer sig från förväntade frekvenser som hade genererats om slumpen hade styrts fördelningen. Fishers exakta testar samma sak, men används om de förväntade frekvenserna är mindre än fem, eftersom Chi<sup>2</sup> i dessa fall inte är tillförlitligt.



uppgifter om anställdas och studenters födelsebakgrund. Mångfaldsstatistik kan ligga till grund för, och påvisa behovet av, åtgärder både för att få en breddad rekrytering och för lika villkor. I denna undersökning har dock inga sådana data undersökts, och den statistik som finns redovisad i mångfaldsrapporten avser vetenskapsområden och kan inte säga något specifikt vare sig om fakulteten eller om institutionerna.

Även ålder hade varit en relevant variabel att undersöka utifrån ett likavillkorsperspektiv, men har uteslutits av avgränsningsskäl. Ålder omfattas i vissa fall av den statistik som finns i GLIS, men det kan vara svårt att dra några slutsatser enbart utifrån statistiken eftersom ålder ofta kan kopplas till erfarenhet och tid inom akademien. Det blir därmed svårt att särskilja dessa faktorer från den faktiska ålderns inverkan, exempelvis när det gäller befattning.

## Analys av styrdokument

I Uppsala universitets *Handlingsplan för lika villkor 2014-2016* står att det på fakultets- och institutionsnivå ska upprättas antingen en handlingsplan för lika villkor eller en jämställdhetsplan. Planerna ”ska innehålla uppföljningsbara mål samt anvisningar om tidsbestämda konkreta åtgärder där ansvariga anges” (s. 4). Figuren nedan illustrerar vilka dokument som upprättas på de olika institutionerna där pilarna visar vilka dokument som ligger till grund för de andra (figuren är hämtad från universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016*, s. 15).



Figur 1. Flödesschema över universitetets mål- och regeldokument inom likavillkorsområdet

De planer som upprättas på fakultets- och institutionsnivå ska alltså bygga på den universitetsgemensamma planen och utgöra ett underlag för arbetet för jämställdhet och lika villkor. Något som inte framgår av bilden, men som uttryckligen står i universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016*, är att institutionernas handlingsplan ska bygga både på fakultetens och på den universitetsgemensamma.

I föreliggande studie undersöks hur dessa handlingsplaner är utformade och vad de innehåller. Detta undersöks genom en närläsning av de dokument som finns. För att få en så heltäckande bild som möjligt av hur jämställdhets- och likavillkorsarbetet regleras av styrdokument omfattar denna undersökning samtliga dokument där jämställdhet eller lika villkor nämns eller förväntas nämnas. Dessa dokument utgörs förutom av jämställdhets/likavillkorsplaner utav verksamhetsplaner och verksamhetsberättelse. I de fall där jämställdhet och lika villkor nämns i arbetsmiljöplaner har även dessa beaktats. I intervjustudien undersöks hur dessa dokument används och hur de som arbetar med jämställdhet och lika villkor på institutionerna förhåller sig till dem.

I tabellen nedan framgår vilka dokument som ingår i studien och för vilken tidsperiod de gäller.

Tabell 1. Urval av analyserade policydokument

| Institution                    | Jämställdhetsplan  | Verksamhetsplan                       | Övrigt  |
|--------------------------------|--|---------------------------------------|---|
| <b>Engelska</b>                | Jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2014–2016         | Verksamhetsplan för 2013 <sup>6</sup> | Arbetsmiljöplan 2013–2014                               |
| <b>Nordiska språk</b>          | Jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2013–2015         | Verksamhetsplan för 2015              | Verksamhetsberättelse för likavillkorsgruppen 2014–15   |
| <b>Moderna språk</b>           | Jämställdhetsplan för 2013–2015, med åtgärdsprogram för 2013 | Verksamhetsplan för 2013              | Verksamhetsberättelse 2010                              |
| <b>Lingvistik och filologi</b> | Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2011–2013             | Verksamhetsplan för 2015              | Verksamhetsberättelse 2010<br>Arbetsmiljöplan 2014–2015 |

## Intervjuer med prefekter, studierektorer och jämställdhetsombud/-grupper

Sammanlagt 9 intervjuer har genomförts med totalt 26 deltagare. På varje institution har prefekt, studierektor(er), jämställdhets/likavillkorsgrupp och jämställdhets/likavillkorsombud intervjuats. Utgångspunkten har varit att intervjua de personer som arbetar med jämställdhets- och likavillkorsfrågor. På varje institution har två olika gruppintervjuer genomförts: en med jämställdhetsgruppen och ombudet och en med prefekt och studierektor. På en institution har en kortare intervju genomförts med en person som inte kunde medverka vid ordinarie intervjutillfälle. De jämställdhets/likavillkorsgrupper som har intervjuats har bestått av representanter för olika yrkeskategorier, så som doktorander, lektorer och TA-personal. Endast en av institutionerna har studentrepresentanter i arbetsgruppen. Dessa kunde dock inte medverka vid intervjutillfället.

Gruppintervjuerna har varit mellan 22 och 56 minuter långa, med ett medianvärde på 44 minuter. Intervjuerna har varit semistrukturerade; en intervjumall med en blandning av öppna och slutna frågor har funnits, men mallen har använts fritt och anpassats efter intervjusituationen. Följdfrågor som inte funnits med i mallen har ställts vid behov. Intervjumallarna har varierat något beroende på om det varit prefekter och studierektorer som intervjuats eller om det varit en intervju med jämställdhetsgrupp/ombud (se bilaga 1 och 2). Intervjuerna har ibland kompletterats med förtydliganden och tillägg via epost.

<sup>6</sup> En uppdaterad verksamhetsplan för 2015 är vid tidpunkten för denna studie under utarbetande.

Intervjuerna syftar i första hand till att ge en inblick i hur arbetet med likavillkorsfrågor ser ut på institutionerna, men ger också en bild av hur institutionerna ser ut med avseende på jämställdhet och lika villkor. För att ge en mer heltäckande och djupgående bild av det sistnämnda hade det dock varit nödvändigt att bredda urvalet av informanter. Framförallt hade studenter utgjort en viktig informantgrupp. Denna grupp var tänkt att inkluderas i urvalet i form av studentrepresentanter i likavillkorsgrupperna, men det visade sig att enbart en institution hade studentrepresentanter i sin arbetsgrupp och ingen av dem var närvarande vid intervjutillfället. Det hade dock också varit relevant att inkludera ett större antal studenter från fakulteten för att få en bild av hur de upplever sin studiesituation utifrån ett likavillkorsperspektiv och hur de upplever att institutionerna arbetar med dessa frågor.

# Statistisk kartläggning av jämställdheten på institutionerna

I det följande redovisas den statistiska undersökningen av jämställdhet på språkvetenskapliga fakulteten. I vissa fall har statistiken delats upp institutionsvis, i andra fall är den fakultetsövergripande.

Statistiken bygger på de uppgifter som finns i GLIS under kategorin Jämställdhet. De två könskategorierna kvinnor och män utgör de huvudsakliga variablerna för att se om fördelningen inom olika områden är jämn, det vill säga att ingen av könskategorierna är representerade med mindre än 40 %. Statistiken på GLIS utgår från den juridiska bestämningen av kvinnor och män, vilket innebär att trans\*personer<sup>7</sup> inte är representerade, något som kan betraktas som en brist i en studie av lika villkor. Frekvenserna har signifikansprövats.

## Andel kvinnor respektive män utifrån tjänstekategori och institution

Nedan presenteras inledningsvis en tabell över antal och andel anställda<sup>8</sup> kvinnor respektive män inom olika tjänstekategorier på fakulteten 2015. Efter en kort kommentar presenteras sedan samma uppgifter fördelat på de fyra institutionerna. I de fall skillnaden mellan andelen kvinnor och män är signifikant, det vill säga statistiskt säkerställd, markeras kategorin med \*\* om p-värdet är  $< 0,05$  och \* om p-värdet är mellan 0,05 och 0,1.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Skrivsättet med asterisk är etablerat inom transrörelsen och markerar att begreppet används för att benämna en heterogen grupp som bland annat inkluderar identiteter och uttryck som transsexuell, nongender, transgender och intergender (se Wojahn 2015, s. 30).

<sup>8</sup> Statistiken är hämtad från GLIS och med anställd menas i detta fall personer som har anställts med den angivna tjänstebeteckningen. Därmed omfattar inte befattningen ”forskare” alla som forskar på institutionen.

<sup>9</sup> Om p-värdet är mindre än 0,05 är sannolikheten att skillnaderna skulle uppstått av en slump mindre än 5 %, medan ett p-värde som ligger mellan 0,05 och 0,1 innebär att sannolikheten är 10 % eller mindre.

Tabell 2. Andel och antal kvinnor respektive män utifrån tjänst 2014, hela fakulteten

| Tjänstekategori                     | Andel kvinnor (antal) | Andel män (antal) | Totalt antal |
|-------------------------------------|-----------------------|-------------------|--------------|
| <b>Gästprofessor</b>                | 100 % (1)             | -                 | 1            |
| <b>Professor, anst. UU</b>          | 44 % (8)              | 56 % (10)         | 18           |
| <b>Professor bef. lektor</b>        | 60 % (9)              | 40 % (6)          | 15           |
| <b>Universitetslektor</b>           | 49 % (27)             | 51 % (28)         | 55           |
| <b>Forskare</b>                     | 29 % (6)              | 71 % (15)         | 21           |
| <b>Postdoktor</b>                   | 50 % (1)              | 50 % (1)          | 2            |
| <b>Doktorand</b>                    | 53 % (33)             | 47 % (29)         | 62           |
| <b>Universitetsadjunkt**<br/>10</b> | 76 % (19)             | 24 % (6)          | 25           |
| <b>Adm. personal**<sup>11</sup></b> | 74 % (36)             | 26 % (13)         | 49           |

Av tabellen kan vi utläsa att det är en signifikant skillnad mellan kvinnor och män bland fakultetens administrativa personal och bland adjunkter, där kvinnorna är i majoritet. Bland doktorander, postdoktorer och lektorer råder en jämn könsfördelning, liksom bland professorerna. Nedan presenteras statistiken uppdelad på de olika institutionerna.

<sup>10</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män som är adjunkter:  $\chi^2 = (1, 25) = 6.76$  ( $p < .05$ ).

<sup>11</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män inom den administrativa personalen:  $\chi^2 = (1, 49) = 10.80$  ( $p < .05$ ).

Tabell 3. Andel och antal kvinnor respektive män utifrån tjänst och institution 2014

| Tjänstkategori               | Engelska                 |                      | Moderna                  |                      | Nordiska                  |                      | Lingfil                  |                           |
|------------------------------|--------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|--------------------------|---------------------------|
|                              | Andel kvinnor<br>(antal) | Andel män<br>(antal) | Andel kvinnor<br>(antal) | Andel män<br>(antal) | Andel kvinnor<br>(antal)  | Andel män<br>(antal) | Andel kvinnor<br>(antal) | Andel män<br>(antal)      |
| <b>Gästprofessor</b>         | -                        | -                    | -                        | -                    | 100 % (1)                 | -                    | -                        | -                         |
| <b>Professor, anst. UU</b>   | 67 % (2)                 | 33 % (1)             | 25 % (1)                 | 75 % (3)             | 25 % (1)                  | 75 % (3)             | 57 % (4)                 | 43 % (3)                  |
| <b>Professor bef. lektor</b> | -                        | -                    | 67 % (4)                 | 33 % (2)             | 33 % (1)                  | 67 % (2)             | 67 % (4)                 | 33 % (2)                  |
| <b>Universitetslektor</b>    | 29 % (5)* <sup>12</sup>  | 71 % (12)*           | 42 % (5)                 | 58 % (7)             | 79 % (11)** <sup>13</sup> | 21 % (3)**           | 50 % (6)                 | 50 % (6)                  |
| <b>Forskare</b>              | 50 % (1)                 | 50 % (1)             | -                        | -                    | 40 % (2)                  | 60 % (3)             | 21 % (3)**               | 79 % (11)** <sup>14</sup> |
| <b>Postdoktor</b>            | -                        | 100 % (1)            | 100 % (1)                | -                    | -                         | -                    | -                        | -                         |
| <b>Doktorand</b>             | 55 % (6)                 | 45 % (5)             | 53 % (8)                 | 47 % (7)             | 65 % (13)                 | 35 % (7)             | 37 % (6)                 | 63 % (10)                 |
| <b>Universitetsadjunkt</b>   | 50 % (1)                 | 50 % (1)             | 80 % (4)                 | 20 % (1)             | 86 % (12)** <sup>15</sup> | 14 % (2)**           | 50 % (2)                 | 50 % (2)                  |
| <b>Adm. personal</b>         | 67 % (2)                 | 33 % (1)             | 67 % (2)                 | 33 % (1)             | 80 % (28)** <sup>16</sup> | 20 % (7)**           | 50 % (4)                 | 50 % (4)                  |

Av tabellen kan utläsas att kvinnor på Nordiska är underrepresenterade med mer än 40 % inom kategorin professor, och ligger precis på gränsen inom kategorin forskare. Män är underrepresenterade med mer än 40 % inom övriga kategorier. De enda skillnader som är signifikanta är dock frekvenserna för lektorer, adjunkter och administrativ personal, där det råder en övervikt av kvinnor.

På Engelska håller sig fördelningen mellan kvinnor och män i kategorierna doktorander, forskare och adjunkter inom spannet 40 %–60 %. Bland professorer, administrativ personal och lektorer hamnar fördelningen utanför spannet, men den enda signifikanta skillnaden finns bland lektorerna, där det finns fler män än kvinnor.

På Lingfil hamnar fördelningen i kategorierna professorer, där det är en övervikt av kvinnor, och doktorander, där det är en övervikt av män, utanför spannet 40 %–60 %. Skillnaderna är dock inte signifikanta. Den enda signifikanta skillnaden finns bland forskare, där det är fler män än kvinnor.

På Moderna finns inga signifikanta skillnader i fördelningen mellan kvinnor och män. I kategorin adjunkter är dock män underrepresenterade.

<sup>12</sup> Det finns en tendens att fler lektorer på Engelska är män än kvinnor:  $\chi^2 = (1, 17) = 2.88$  ( $p < .1$ ).

<sup>13</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män som är lektorer på Nordiska:  $\chi^2 = (1, 14) = 4.57$  ( $p < .05$ ).

<sup>14</sup> Det är signifikant fler män än kvinnor som är forskare på Lingfil:  $\chi^2 = (1, 14) = 4.57$  ( $p < .05$ ).

<sup>15</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män som är adjunkter på Nordiska:  $\chi^2 = (1, 14) = 7.14$  ( $p < .05$ ).

<sup>16</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män inom den administrativa personalen på Nordiska:  $\chi^2 = (1, 35) = 12.60$  ( $p < .05$ ).

Den sammantagna bilden visar att den statistiska jämställdheten avseende tjänstekategori är jämn på fakulteten, med vissa undantag på en del av institutionerna. Nordiska språk utmärker sig, och är också den institution som utifrån Uppsala universitets jämställdhetsindikatorer markeras som ej jämställd. Här finns en överrepresentation av manliga professorer och en signifikant överrepresentation av kvinnor som är universitetslektorer, adjunkter och administrativ personal.<sup>17</sup> Även på Engelska och Moderna finns en överrepresentation av kvinnor bland den administrativa personalen, även om skillnaderna inte är signifikanta.

På samtliga institutioner finns det också en högre andel kvinnor bland adjunkterna än bland lektorerna, med undantag för Lingfil där det inte är någon skillnad.

Nordiska är den enda institutionen på fakulteten som har en manlig prefekt.<sup>18</sup> Utifrån GLIS beräkning av jämställdhet inom ledningen, där akademiska chefer (prefekt, ställföreträdande prefekt och studierektorer) och professorer räknas in, uppvisar Nordiska ett lågt värde för jämställdhet. Även Engelska och Lingfil bedöms som ej jämställd i ledningen, med en övervikt av kvinnor. På båda dessa institutioner är prefekt såväl som ställföreträdande prefekt kvinnor. Endast Moderna bedöms ha en ledning som är jämställd.

## Lönestatistik för kvinnor respektive män i olika tjänstekategorier

Nedan presenteras lönestatistik för kvinnor och män i olika tjänstekategorier på fakulteten. Statistiken avser februari 2015. Med anledning av att en del tjänstekategorier omfattar enbart ett fåtal individer på varje institution presenteras resultatet övergripande för fakulteten. Befattningar inom kategorin administrativ personal har begränsats, huvudsakligen på grund av att de flesta tjänster enbart innehas av en eller ett fåtal personer som enbart representerar det ena juridiska könet, oftast kvinnor. Till administrativ personal räknas här ekonomi- kurs- och personaladministratörer samt studievägledare. Tabellen anger för varje kategori och för kvinnor respektive män vilken lön som är den lägsta och vilken som är den högsta. Ett medelvärde har också räknats ut. Inom parentes anges hur många anställda som ingår i tjänstekategorin.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Att Nordiska har så många anställda inom kategorin administrativ personal beror på att anställda inom gruppen för nationella prov räknas hit.

<sup>18</sup> På Moderna språk pågår i nuläget ett prefektbyte och den tidigare kvinnliga prefekten ersätts av en manlig prefekt.

<sup>19</sup> En signifikansprövning var inte möjlig på grund av otillräckliga uppgifter.

Tabell 4. Lönestatistik för kvinnor respektive män utifrån befattning

| Tjänst (antal anställda) |                     | Minsta värde | Medelvärde | Högsta värde |
|--------------------------|---------------------|--------------|------------|--------------|
| <b>Doktorand</b>         | <b>Kvinnor (33)</b> | 24 400       | 26 994     | 28 800       |
|                          | <b>Män (29)</b>     | 24 400       | 26 648     | 28 800       |
| <b>Administrativ</b>     | <b>Kvinnor (12)</b> | 26 500       | 28 295     | 33 000       |
|                          | <b>Män (6)</b>      | 26 700       | 29 300     | 32 100       |
| <b>Universitetsadj.</b>  | <b>Kvinnor (19)</b> | 30 500       | 32 489     | 37 000       |
|                          | <b>Män (6)</b>      | 29 000       | 31 567     | 35 000       |
| <b>Forskare</b>          | <b>Kvinnor (5)</b>  | 32 800       | 35 940     | 40 100       |
|                          | <b>Män (12)</b>     | 35 000       | 40 850     | 66 600       |
| <b>Lektor</b>            | <b>Kvinnor (33)</b> | 34 000       | 39 737     | 46 400       |
|                          | <b>Män (29)</b>     | 36 300       | 39 569     | 45 300       |
| <b>Professor bef.</b>    | <b>Kvinnor (9)</b>  | 46 000       | 46 644     | 47 200       |
|                          | <b>Män (6)</b>      | 45 900       | 47 700     | 52 300       |
| <b>Professor anst.</b>   | <b>Kvinnor (8)</b>  | 53 300       | 56 750     | 64 200       |
|                          | <b>Män (10)</b>     | 52 000       | 56 910     | 66 600       |

Av tabellen kan vi utläsa att det är mycket små skillnader mellan kvinnors och mäns genomsnittslöner inom tjänstekategorierna doktorand, lektor och anställd professor. Bland adjunkter har kvinnor i snitt tusen kronor högre lön än män. Det omvända gäller för administrativ personal, forskare och befordrade professorer, där män i snitt tjänar mer än kvinnor. En skillnad värd att lyfta fram är den mellan befordrade och anställda professorer, där de senare i genomsnitt tjänar nära 10 000 mer än de förra. Bland de befordrade professorerna är kvinnorna också fler än männen, vilket skulle kunna ha betydelse i sammanhanget. Det är rimligt att anta att liknande skillnader mellan kvinnors och mäns löner – och även mellan andleden kvinnor och män – hade kunnat upptäckas om statistiken också skilde mellan lektorer som har en docentgrad och lektorer som inte har det. Vilken betydelse docentgraden har för variabeln kön och för lönestatistiken är något som skulle kunna undersökas vidare.

Kategorin forskare utmärker sig särskilt; manliga forskare på fakulteten tjänar i snitt fem tusen kronor mer än kvinnliga forskare. Medelvärdet kan dock ha påverkats av det högsta värdet. Även mellan de lägsta värdena för manliga respektive kvinnliga forskares löner finns en viss skillnad; den manliga forskare som tjänar minst får 2000 kronor mer än den kvinnliga forskare som tjänar minst. Denna skillnad mellan de juridiska könen vad gäller minsta respektive högsta värde finns även inom ett flertal av de andra kategorierna och kan vara ett resultat av skillnader mellan institutionerna, vilket inte framgår av tabellen. Anmärkningsvärt är dock skillnaden mellan den högsta lönen för befordrade professorer, där det högsta värdet för manliga befordrade professor är 52 300 kronor och det högsta värdet för kvinnliga befordrade professor är 47 200.

En sammanräkning visar att män i fyra av sju fall har det den högsta minimilönen inom sin kategori, i fyra av sju fall har den högsta medellönen och i fyra av sju fall har den högsta maxlönen. Det rör sig alltså om små skillnader även om det generella mönstret är att män oftare har en fördel i jämförelsen. Några större slutsatser går inte att dra med tanke på att det rör sig om så få anställda och med tanke på att uppgifterna inte är signifikansprövade.



## Sjukskrivningsstatistik för kvinnor respektive män i olika befattningar

Nedan presenteras statistik över sjukfrånvaro för kvinnor respektive män inom olika befattningar på fakulteten. Statistiken omfattar samtliga personer inom de givna kategorierna som antingen korttidsjukskrivit sig eller långtidssjukskrivit sig under år 2014.<sup>20</sup> Det går inte att utläsa från statistiken om det är en eller flera personer som står för sjukskrivningen utan siffrorna visar ett snitt på den tid som anmälts som sjukfrånvaro i relation till den sammanlagda arbetstiden bland dem som ingår i kategorin.

I tabellen anges hur många procent av den sammanlagda arbetstiden inom kategorin – exempelvis kvinnliga doktorander – som utgörs av korttidssjukskrivning respektive långtidssjukskrivning. I denna översikt har kategorin administrativ personal utelämnats av den anledningen att den omfattar en mängd befattningar med ett fåtal anställda inom varje, ofta bara en. Det skulle bli omöjligt att ta med alla, men missvisande att enbart ta med ett fåtal, och dessutom skulle det inte gå att säkerställa de anställdas anonymitet. Eftersom statistiken för den administrativa personalen ändå uppvisar en del intressanta värden kommer den att kommentaras övergripande nedan.<sup>21</sup>

Tabell 5. Sjukskrivningar fördelat på juridiskt kön och befattning, 2014

| Befattning       |         | Sjukomfattning (% av arbetad tid) | Långtidssjukomfattning (% av arbetad tid) |
|------------------|---------|-----------------------------------|---|
| Adjunkt          | Kvinnor | 0,67                              | 0,38                                      |
|                  | Män     | 1,14                              | 1,08                                      |
| Lektor           | Kvinnor | 1,73                              | 1,18                                      |
|                  | Män     | 0,24                              | 0   |
| Professor, anst. | Kvinnor | 0,69                              | 0,36                                      |
|                  | Män     | 0,52                              | 0,22                                      |
| Professor, bef.  | Kvinnor | 0,56                              | 0,39                                      |
|                  | Män     | 0,44                              | 0,38                                      |
| Doktorand        | Kvinnor | 5,36                              | 4,02                                      |
|                  | Män     | 2,6                               | 1,62                                      |
| Forskare         | Kvinnor | 0,58                              | 0,38                                      |
|                  | Män     | 2,25                              | 1,83                                      |

Av tabellen kan vi utläsa ett par utmärkande resultat. Ett av dem är den omfattande sjukskrivningen bland kvinnliga doktorander, något som har lyfts fram som ett problem för hela Uppsala universitet (Borsiin 2014) och som i den universitetsövergripande handlingsplanen för lika villkor lyfts fram som ett problemområde i behov av åtgärder (*Handlingsplan för lika villkor 2014–2016*, s. 10). Och även om kvinnliga doktorander är sjukskrivna i större utsträckning än sina manliga kollegor, så är även siffrorna för manliga doktorander hög i jämförelse med andra befattningar.

Bland adjunkter är något fler män än kvinnor sjukskrivna och bland lektorerna gäller det omvända. Professorerna har få sjukskrivningar för både kvinnor och män. Bland forskarna utmärker sig de manliga forskarna med ett högt värde för både korttids- och långtidssjukskrivningar. För postdoktorer gäller detsamma för kvinnor. Det framgår inte av statistiken om det är ett fåtal personer som står för sjukskrivningarna, men med tanke på de stora skillnaderna skulle det kunna vara fallet, särskilt med tanke

<sup>20</sup> Till skillnad från statistiken i föregående tabeller omfattar denna samtliga personer som haft anställning på fakulteten inom någon av yrkeskategorierna, det vill säga även de som inte är anställda med den tjänstebefattningen.

<sup>21</sup> En signifikansprövning var inte möjlig på grund av otillräckliga uppgifter.

på att det är relativt få anställda som utgör underlaget. Skillnaderna har heller inte signifikant stats, vilket ytterligare försvårar möjligheten att dra några säkra slutsatser. Dessutom ger inte statistiken en fullständig bild över hälsotillståndet bland de anställda eftersom den bygger på anmäld sjukfrånvaro. Möjligheterna och benägenheten att anmäla sjukfrånvaro kan variera mellan olika tjänstekategorier. Mörkertalet kan vara stort eftersom många anställda väljer att arbeta hemma eller ta ut flexitid istället för att sjukskriva sig (se Svensson 2015). För att komma åt underliggande orsaker till att statistiken ser ut som den gör skulle kvalitativa studier behöva göras.

Sjukskrivningar bland den administrativa personalen har inte redogjorts för i tabellen, men kommenteras kort. Det finns 27 olika administrativa befattningar med kvinnliga anställda och 14 med manliga anställda. De flesta befattningar innehas enbart av en person, men befattningar som kursadministratör, forskningsassistent och studievägledare har en större grupp anställda. En jämförelse mellan långtidssjukskrivningar inom samtliga kategorier visar att det enbart förekommit långtidssjukskrivning för män inom en enda kategori. För kvinnorna förekommer långtidssjukskrivning inom 11 av de 27 kategorierna. Samma mönster återkommer vad gäller korttidssjukskrivningar, där kvinnorna i högre utsträckning än männen har varit sjukskrivna. Utmärkande för den administrativa personalen är också att de i jämförelse med de befattningar som redovisas för i tabellen har en större andel sjukskrivningar generellt; en stor del av befattningarna har en sjukskrivningsandel på över en procent, och ofta betydligt högre än så. Statistiken visar därmed på en tendens som kunde vara föremål för vidare undersökning.

## Från student till professor – fördelningen av kvinnor och män på fakulteten

Nedan redogörs för hur många kvinnor respektive män som studerade på de fyra olika institutionerna under 2014. Beräkningen avser dels helårsstudenter per kalenderår (personer som studerade heltid under hela året), dels helårsprestationer per kalenderår (studenter som uppnått godkända resultat), dels det antal studenter som var registrerade vid någon kurs på institutionen.

Tabell 6. Fördelning av kvinnor respektive män bland studenter på institutionerna

|                   |         | Antal<br>helårsstudenter per<br>kalenderår (andel) | Antal<br>helårsprestationer per<br>kalenderår (andel) | Antal registrerade<br>studenter (andel) |
|-------------------|---------|--|---|---|
| <b>Engelska</b>   | Kvinnor | 161 (64 %)** <sup>22</sup>                         | 115 (68 %)** <sup>23</sup>                            | 559 (65 %)** <sup>24</sup>              |
|                   | Män     | 90 (36 %)**  | 55 (32 %)**   | 303 (35 %)**                            |
|                   | Totalt  | 251 (100 %)  | 170 (100 %)   | 862 (100 %)                             |
| <b>Moderna</b>    | Kvinnor | 305 (62 %)** <sup>25</sup>                         | 189 (62 %)** <sup>26</sup>                            | 1018 (64 %)** <sup>27</sup>             |
|                   | Män     | 189 (38 %)**                                       | 118 (38 %)**  | 576 (36 %)**                            |
|                   | Totalt  | 494 (100 %)  | 307 (100 %)   | 1594 (100 %)                            |
| <b>Nordiska</b>   | Kvinnor | 272 (64 %)** <sup>28</sup>                         | 189 (67 %)** <sup>29</sup>                            | 1233 (60 %)** <sup>30</sup>             |
|                   | Män     | 151 (36 %)**                                       | 92 (33 %)**   | 839 (40 %)**                            |
|                   | Totalt  | 423 (100 %)  | 281 (100 %)   | 2072 (100 %)                            |
| <b>Lingfil</b>    | Kvinnor | 261 (57 %)** <sup>31</sup>                         | 155 (55 %)** <sup>32</sup>                            | 741 (59 %)** <sup>33</sup>              |
|                   | Män     | 196 (43 %)**                                       | 126 (45 %)*   | 504 (41 %)**                            |
|                   | Totalt  | 457 (100 %)  | 281 (100 %)   | 1245 (100 %)                            |
| <b>Fakulteten</b> | Kvinnor | 999 (61 %)** <sup>34</sup>                         | 648 (62 %)** <sup>35</sup>                            | 3551 (64 %)** <sup>36</sup>             |
|                   | Män     | 626 (39 %)**                                       | 391 (38 %)**  | 2222 (38 %)**                           |
|                   | Totalt  | 1625 (100 %)                                       | 1039 (100 %)  | 5773 (100 %)                            |

Av tabellen kan vi utläsa att det råder en signifikant skillnad i fördelningen mellan antal kvinnor och män på samtliga undersökta områden. Kvinnorna utgör en stor majoritet bland studenterna. Enbart på Lingfil råder en könsfördelning som enligt universitets centrala bedömning är jämställd, men det är fortfarande signifikant fler kvinnor än män. Även bland de registrerade studenterna på Nordiska råder enligt denna definition en jämn könsfördelning.

<sup>22</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenterna på Engelskan:  $\chi^2 = (1, 251) = 20.08$  ( $p < .05$ ).

<sup>23</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsprestationerna på Engelskan:  $\chi^2 = (1, 170) = 21.18$  ( $p < .05$ ).

<sup>24</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland registrerade studenter på Engelskan:  $\chi^2 = (1, 862) = 76.03$  ( $p < .05$ ).

<sup>25</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenterna på Moderna:  $\chi^2 = (1, 494) = 27.24$  ( $p < .05$ ).

<sup>26</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsprestationerna på Moderna:  $\chi^2 = (1, 307) = 16.42$  ( $p < .05$ ).

<sup>27</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland registrerade studenter på Moderna:  $\chi^2 = (1, 1594) = 122.56$  ( $p < .05$ ).

<sup>28</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenterna på Nordiska:  $\chi^2 = (1, 423) = 34.61$  ( $p < .05$ ).

<sup>29</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsprestationerna på Nordiska:  $\chi^2 = (1, 281) = 33.48$  ( $p < .05$ ).

<sup>30</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland registrerade studenter på Nordiska:  $\chi^2 = (1, 2072) = 74.92$  ( $p < .05$ ).

<sup>31</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenterna på Lingfil:  $\chi^2 = (1, 457) = 9.25$  ( $p < .05$ ).

<sup>32</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsprestationerna på Lingfil:  $\chi^2 = (1, 281) = 2.99$  ( $p < .05$ ).

<sup>33</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland registrerade studenter på Lingfil:  $\chi^2 = (1, 1245) = 45.12$  ( $p < .05$ ).

<sup>34</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenterna på fakulteten:  $\chi^2 = (1, 1625) = 85.62$  ( $p < .05$ ).

<sup>35</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsprestationerna på fakulteten:  $\chi^2 = (1, 1039) = 63.57$  ( $p < .05$ ).

<sup>36</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland registrerade studenter på fakulteten:  $\chi^2 = (1, 5773) = 305.95$  ( $p < .05$ ).

Det kan också vara intressant att se om fördelningen mellan kvinnor och män ser likadan ut om vi tar hänsyn till på vilken nivå studenterna läser. I tabell 7 redogörs för antal och andel kvinnliga respektive manliga studenter på förberedande kurser, grundutbildning och avancerad nivå. Eftersom skillnaderna mellan institutionerna var relativt små redogörs här för fakulteten som helhet. Uppgifter för doktorander på institutionen har lagts till för att kunna göra ytterligare jämförelser. Den statistik som visas är den totala andelen och antalet doktorander som under 2014<sup>37</sup> studerade på fakulteten, dels andel och antal för doktorander som rapporterade in en aktivitetsgrad på 10 % eller mer.

Tabell 7. Fördelning av kvinnor respektive män på olika utbildningsnivåer 2014

| Utbildningsnivå                            |         | Antal (och andel) heltidsstuderande per kalenderår                | Antal (och andel) heltidsprestationer per kalenderår | Antal (och andel) registrerade studenter |
|--|---------|---|--|--|
| <b>Förutbildning, behörighetsgivande</b>   | Kvinnor | 105 (54 %)  | 68 (56 %)  | 786 (54 %)** <sup>38</sup>               |
|  | Män     | 89 (46 %)   | 53 (44 %)  | 657 (46 %)**                             |
|  | Totalt  | 194 (100 %)   | 121 (100 %)  | 1443 (100 %)                             |
| <b>Grundnivå</b>                           | Kvinnor | 838 (63 %)** <sup>39</sup>  | 536 (63 %)** <sup>40</sup>                           | 2413 (63 %)** <sup>41</sup>              |
|  | Män     | 502 (37 %)**  | 312 (37 %)**   | 1395 (37 %)**                            |
|  | Totalt  | 1340 (100 %)  | 848 (100 %)  | 3808 (100 %)                             |
| <b>Avancerad nivå</b>                      | Kvinnor | 64 (60 %)** <sup>42</sup>   | 51 (64 %)** <sup>43</sup>                            | 167 (60 %)** <sup>44</sup>               |
|  | Män     | 42 (40 %)**   | 29 (36 %)**  | 108 (40 %)**                             |
|  | Totalt  | 106 (100 %)   | 80 (100 %)   | 275 (100 %)                              |
| <b>Forskarutbildning (aktiv &gt; 10 %)</b> |         | Antal (och andel) doktorander med en aktivitetsgrad på minst 10 % |  | Antal (och andel) antagna doktorander    |
|  | Kvinnor | 47 (55 %)   |  | 64 (56 %)                                |
|  | Män     | 38 (45 %)   |  | 51 (44 %)                                |
|  | Totalt  | 85 (100 %)  |  | 115 (100 %)                              |

Tabell 7 visar att det på förutbildningen är en jämn könsfördelning enligt principen att inget av könen kvinnor och män ska vara underrepresenterat med mer än 40 %. Kvinnorna är dock signifikant fler än männen. På grundnivå råder en ojämn könsfördelning mellan kvinnliga och manliga studenter, med en signifikant överrepresentation av kvinnliga studenter. På avancerad nivå har skillnaderna jämnats ut något, även om det fortfarande är signifikant fler kvinnliga än manliga studenter. När vi kommer upp till doktorandnivå har skillnaderna utjämnats ytterligare och ligger nu inom ramen för en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Kvinnorna är fortfarande något fler, men skillnaderna är inte signifikanta och kan

<sup>37</sup> Eftersom dessa siffror avser 2014 stämmer de inte mer uppgifterna i tabell 2 som avser 2015. Skillnaden i antalet doktorander har dels att göra med att ett flertal disputerade under 2014, dels att förändringar i aktivitetsgrad har skett.

<sup>38</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland registrerade studenter på förutbildningen:  $\chi^2 = (1, 1443) = 11.53 (p < .05)$ .

<sup>39</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenter på grundnivå:  $\chi^2 = (1, 1340) = 84.25 (p < .05)$ .

<sup>40</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland heltidsprestationer på grundnivå:  $\chi^2 = (1, 848) = 59.17 (p < .05)$ .

<sup>41</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland registrerade studenter på grundnivå:  $\chi^2 = (1, 3808) = 272.14 (p < .05)$ .

<sup>42</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenter på avancerad nivå:  $\chi^2 = (1, 106) = 4.57 (p < .05)$ .

<sup>43</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland heltidsprestationer på avancerad nivå:  $\chi^2 = (1, 80) = 6.05 (p < .05)$ .

<sup>44</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland registrerade studenter på avancerad nivå:  $\chi^2 = (1, 275) = 12.66 (p < .05)$ .

inte betraktas som ett mönster. En aspekt som kunde vara intressant att undersöka vidare är hur fördelningen mellan kvinnliga och manliga studenter ser ut inom olika ämnesinriktningar inom språkämnen. Med tanke på att varje institution har olika ämnen som ibland skiljer sig mycket åt kan sådana mönster vara relevanta att studera närmare.

I tidigare forskning har man kunnat visa hur andelen kvinnor inom akademien blir färre ju högre upp i de akademiska hierarkierna man kommer (Dahlerup 2010, s. 71ff; SOU 2011:1, s. 43). Det kan därför vara intressant att sätta uppgifterna i tabell 7 i relation till andelen anställda inom de yrkeskategorier som kräver doktorsexamen. Nedan ges en kort överblick där ovanstående uppgifter om läget för 2014 presenteras tillsammans med uppgifterna om anställda för 2015 som presenterades i tabell 2. För att göra tabellen mer överskådlig inkluderas enbart helårsstudenter per kalenderår och doktorander med en aktivitetsgrad på över 10 %.

Tabell 8. Fördelning av kvinnor respektive män på olika utbildningsnivåer och befattningar på fakulteten

| Befattning   | Andel (och antal) kvinnor  | Andel (och antal) män |
|--|----------------------------|-----------------------|
| <b>Professor, universitetslektor, forskare, postdoktor</b> | 46 % (52)                  | 54 % (60)             |
| <b>Doktorand, aktiv minst 10 %</b>                         | 55 % (47)                  | 45 % (38)             |
| <b>Helårsstudent avancerad nivå</b>                        | 60 % (64)** <sup>45</sup>  | 40 % (42)**           |
| <b>Helårsstudent grundnivå</b>                             | 63 % (838)** <sup>46</sup> | 37 % (502)**          |

Tabell 8 visar att det enbart är på grundnivå som det finns en signifikant överrepresentation av kvinnor. Därefter sker fördelningen av kvinnor och män inom det spann på 40 %–60 % som krävs för att könsfördelningen ska betraktas som jämn. De skillnader som finns är inte signifikanta.

Det som är intressant är hur förhållandena mellan kvinnor och män förändras relativt utbildningsnivå. Överrepresentationen av kvinnor blir allt mindre från grundnivå till avancerad nivå och vidare till forskarutbildningen. När vi ser på fördelningen bland de befattningar som kräver en doktorsexamen så har det skett en ganska stor omfördelning och det är nu männen som är något fler, om än fortfarande inom en jämställd ram.

Det går inte att dra några stora slutsatser av tabellen, men den visar på en tendens som också har lyfts fram i tidigare forskning, nämligen att andelen kvinnor minskar ju högre upp i utbildningsnivå och akademisk position de kommer. Och det är inte alltid synligt på utbildningsnivån utan män går om kvinnor någonstans i den akademiska trappa som tar vid efter avlagd doktorsexamen (Dahlerup 2010, s. 103). Trots att fördelningen mellan kvinnor och män jämnas ut kvarstår faktum att färre kvinnor går från doktorsexamen till högre befattningar. Vad detta beror på och hur möjligheterna för kvinnor respektive män att göra akademisk karriär ser ut går inte att utläsa av statistiken utan skulle behöva undersökas i mer kvalitativa studier. Både upplevelserna av vilka karriärmöjligheter som finns och vilka mål och ambitioner kvinnliga och manliga studenter och doktorander har kan vara relevanta aspekter att undersöka i en sådan studie.

<sup>45</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenter på avancerad nivå:  $\chi^2 = (1, 106) = 4.57 (p < .05)$ .

<sup>46</sup> Det är signifikant fler kvinnor än män bland helårsstudenter på grundnivå:  $\chi^2 = (1, 1340) = 84.25 (p < .05)$ .

## Sammanfattning och framåtblick

Av den statistiska kartläggningen kan slutsatsen dras att könsfördelningen bland anställda överlag är jämn, där inget av könen man eller kvinna är underrepresenterat med mer än 40 %. Om vi ser till enskilda yrkeskategorier/befattningar på de olika institutionerna kan fördelningen se annorlunda ut. Inom flera kategorier råder en statistiskt säkerställd överrepresentation av kvinnor, bland annat bland den administrativa personalen och bland adjunkter. Den ojämna fördelningen bland adjunkter överensstämmer med rikssnittet, där 60 % av alla adjunkter vid svenska universitet och högskolor är kvinnor (SOU 2011:1, s. 45). Ett värde som däremot skiljer sig från rikssnittet är andelen professorer. På fakulteten råder en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män inom kategorin professorer – och på vissa institutioner är kvinnorna i nuläget fler – vilket kan jämföras med rikssnittet där endast 20 % av landets professorer är kvinnor (SOU 2011:1, s. 45).

En signifikant överrepresentation av kvinnor finns också bland lektorerna på nordiska språk, och en signifikant överrepresentation av manliga forskare förekommer på Lingfil.

Överlag kan inga större skillnader vad gäller mäns och kvinnors löner påvisas på fakulteten. När skillnader förekommer är det dock oftare till männens fördel. Exempelvis tjänar manliga forskare i snitt mer än sina kvinnliga kollegor.

Vad gäller sjukskrivningsstatistiken är det anmärkningsvärt höga siffror för doktorander, i synnerhet av kvinnligt kön. Även för kvinnor bland den administrativa personalen är sjukskrivningsfrekvensen hög. Vad gäller sjukskrivningarna bland kvinnliga doktorander har detta uppmärksammats i universitets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016*, och åtgärder ska sättas in för att utreda och förebygga problemet. Den administrativa personalens sjukskrivningar kommenteras ingenstans, och det kan finnas anledning att se över detta närmare på fakultetsnivå.

På fakulteten i stort och på varje enskild institution råder det en signifikant överrepresentation av studenter med kvinnligt kön. Detta gäller för både grundnivå och avancerad nivå, även om skillnaderna utjämnas något på avancerad nivå. Högre upp i de akademiska strukturerna har skillnaderna utjämnats ytterligare och kvinnor och män är jämnt representerade. Även om jämställdheten kan betraktas som god på fakulteten med avseende på könsfördelningen bland doktorander och befattningar som kräver doktorsexamen så finns en tendens att fler män än kvinnor fortsätter vidare i den akademiska karriären. Vad det beror på går inte att utläsa av statistiken men skulle kunna vara intressant att studera vidare.

Ytterligare en aspekt som inte täcks in av statistiken är ojämlika förhållanden vad gäller andra variabler än kön, så som social och/eller etnisk bakgrund. I det arbete med breddad rekrytering, internationalisering och ökad mångfald som Uppsala universitet driver (*Program för lika villkor vid Uppsala universitet*, s. 4) kan det finnas ett behov av ett tydligare underlag där det framkommer hur studentgrupper och arbetskollegier ser ut med avseende på de variablerna. Även om ett sådant underlag inte kan tas fram statistiskt, skulle det kunna undersökas genom enkätstudier, där det också kan undersökas hur studenter upplever institutionen utifrån ett likavillkorsperspektiv.

I framtida statistiska undersökningar kan det också vara av relevans att titta på hur uttaget av föräldraledighet ser ut bland kvinnor respektive män på fakulteten.

## Analys av styrdokument

Enligt Uppsala universitets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* (s. 4) är varje fakultet och institution ålagd att upprätta antingen en jämställdhetsplan eller en handlingsplan för lika villkor. Både fakultetens och institutionernas planer ska ”innehålla uppföljningsbara mål samt anvisningar om tidsbestämda konkreta åtgärder där ansvariga anges.” Planerna ska vara publicerade på respektive institutions webbplats och uppdateras vart tredje år. I övrigt finns inga riktlinjer vare sig från universitetet centralt eller från fakulteten för hur jämställdhetsplanerna bör vara utformade. Däremot finns det numera en mall för handlingsplanen på universitetets webbplats.

I universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* står att handlingsplanerna ska följas upp årligen; de som ansvarar för genomförandet och åtgärderna som tas upp i handlingsplanerna ska också avge rapport inom den reguljära verksamhetsuppföljningen, vilket i institutionernas fall vanligtvis är verksamhetsberättelserna och/eller verksamhetsplanerna. Likavillkorsarbetet rapporteras också i den årliga uppföljning som prefekterna gör till fakulteten internt.

Utöver en handlingsplan för lika villkor/jämställdhetsplan ska fakulteten ha en handlingsplan för likabehandling av studenter. Denna ska uppdateras årligen och publiceras på fakultetens webbplats.

Nedan presenteras resultaten av analyserna av de styrdokument som återfinns på institutionerna: jämställdhetsplan/handlingsplan för lika villkor och verksamhetsplaner och/eller verksamhetsberättelser. Syftet är att se om riktlinjerna som anges i de universitetsgemensamma dokumenten *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* och *Program för lika villkor vid Uppsala universitet* uppfylls samt om institutionernas rutiner skiljer sig åt vad gäller utformningen av och arbetet med handlingsplanen. Till grund för analysen ligger även de intervjuer som har genomförts med prefekter, studierektorer och jämställdhetsgrupper/ombud, där handlingsplanerna har diskuterats. Inledningsvis presenteras kort fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2010–2012.

## Fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2010–2012

I universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* står att varje områdes-/fakultetsnämnd ska utarbeta dels en handlingsplan för lika villkor (alternativt en jämställdhetsplan), dels en handlingsplan för likabehandling av studenter. Båda dokumenten ska bygga på de universitetsövergripande handlingsplanerna (se figur 1). Fakulteten är också ålagd att publicera både de egna handlingsplanerna och de universitetsövergripande på webben. I nuläget finns inget av dessa dokument på den språkvetenskapliga fakultetens webbplats.

Den senast uppdaterade jämställdhets- och likabehandlingsplanen för fakulteten avsåg perioden 2010–2012, men giltighetstiden förlängdes av fakultetsnämnden till utgången av 2013. Denna plan innehåller, som namnet antyder, en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan, som gäller för både studenter och anställda. Den omfattar därmed två olika handlingsplaner.

Jämställdhetsplanen består av tre delar: övergripande mål, fortlöpande uppdrag och kommande åtgärder samt ansvar och arbetsfördelning. De övergripande målen grundas i den universitetsgemensamma jämställdhetsplan som var aktuell vid dokumentets fastställande 2009. Den andra delen redogör för fortlöpande uppdrag och kommande åtgärder och är mer konkret i sitt utförande. För varje punkt uppges även vem som är ansvarig för att åtgärden utförs. Sammanlagt innehåller jämställdhetsplanen 15 uppdragspunkter, där prefekten ansvarar för sju, fakultetsnämnden för fem och fakultetsnämnden tillsammans med dess arbetsgrupp för jämställdhet- och likabehandling för resterande tre. I och med att en majoritet av uppdragen åläggs prefekterna blir handlingsplanen ett tydligt styrdokument för institutionerna. Bland annat åläggs prefekterna att i institutionens verksamhetsberättelse redovisa vilka åtgärder som har vidtagits i jämställdhetssyfte, hur dessa relaterar till jämställdhetsplanen och vilka resultaten blivit. Vidare åläggs prefekterna att eftersträva en jämn representation av kvinnor och män i olika ledande och beredande organ, att se till att doktorander erbjuds handledare av både kvinnligt och manligt kön, att undervisningen ska vara förenlig med könsmedveten pedagogik och att statistik över könsfördelningen bland anställda och studenter på samtliga kurser ska ingå i institutionernas verksamhetsberättelser under rubriken Jämställt (*Språkvetenskapliga fakulteten jämställdhetsplan 2010–2012*, s. 3–5).

Den tredje delen av jämställdhetsplanen har rubriken *Ansvar och arbetsfördelning* och utgörs av en redogörelse för vilka som har ansvar för jämställdhetsarbetet på fakultets- respektive institutionsnivå. Fakultetens arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling (numera Kommittén för lika villkor) ansvarar för att utarbeta förslag till handlingsplan och årligen utvärdera jämställdhetsarbetets resultat i förhållande till gällande handlingsplan. En skriftlig utvärdering ska lämnas till fakultetsledningen och grundas i institutionernas verksamhetsberättelser.

Fakultetens likabehandlingsplan bygger på den universitetsgemensamma likabehandlingsplanen från 2007–2009. Även här finns övergripande mål, följt av fortlöpande uppdrag och särskilda åtgärder för 2010–2012. Åtgärdsprogrammet riktar sig till institutionerna där prefekterna anges som ansvariga för likabehandlingsarbetet, medan fakultetsnämnden fortlöpande ska följa och uppmuntra detta arbete (*Språkvetenskapliga fakulteten jämställdhetsplan 2010–2012*, s. 7). Handlingsplanen innehåller tolv punkter där ansvarig anges för varje punkt.

Avslutningsvis finns i jämställdhets- och likabehandlingsplanen ett åtgärdsprogram för 2010, innehållandes två mål med föreslagna åtgärder. Till jämställdhets- och likabehandlingsplanen finns också en bilaga med kommenterad statistik över könsfördelningen i utbildningen, bland disputerade, bland anställda, i rekryteringsgrupper och i beslutsorganisationen.

Målen i fakultetens jämställdhetsplan berör som namnet antyder jämställdhet mellan de juridiska könen medan likabehandlingsplanen beaktar även andra diskrimineringsgrunder. Sedan handlingsplanen fastställdes har universitetet övergått till en handlingsplan för lika villkor som innefattar samtliga diskrimineringsgrunder som tas upp i Diskrimineringslagen (SFS 2008, s. 567). I fakultetens nya handlingsplan bör därmed detta perspektiv återspeglas i målen.

Den ovan analyserade handlingsplanen är inaktuell sedan 2013 och utarbetades utifrån universitetsgemensamma handlingsplaner som inte heller är aktuella längre. Utifrån gällande handlingsplan för lika villkor på universitetet bör fakulteten fastställa en treårig handlingsplan för lika villkor alternativt en jämställdhetsplan, innehållande uppföljningsbara mål med konkreta åtgärdsförslag och ansvarig angiven. Dessutom är fakulteten ålagd att fastställa en ettårig handlingsplan för likabehandling av studenter, baserad på universitetets handlingsplan för likabehandling av studenter. Huruvida dessa två bör eller inte bör samsas i samma styrdokument – som de gjort i den senaste handlingsplanen – framgår inte. Handlingsplanerna ska också publiceras på fakultetens webbplats.

I fakultetens handlingsplan bör dessutom finnas uppdaterade instruktionen till institutionerna om återrapportering i och med att verksamhetsberättelser inte längre används på institutionerna.

## Institutionernas jämställdhetsplaner

Enligt den universitetsövergripande handlingsplanen för lika villkor är varje institution med fler än 25 anställda ålagda 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 handlingsplan (s. 4).

Som tabell 1 visar har alla institutioner utom Lingfil i nuläget en aktuell plan. Moderna språk har en jämställdhetsplan medan övriga institutioner har en jämställdhets- och likabehandlingsplan. Att handlingsplanerna benämns ”jämställdhets- och likabehandlingsplan” kan bero på att det i fakultetens senaste jämställdhets- och likabehandlingsplan står angivet att ”varje institution/motsvarande ska årligen upprätta en likabehandlingsplan. Planen ska ta sin utgångspunkt i universitetets planer och konkretisera hur institutionernas/motsvarandes intentioner ska genomföras”. De aktuella universitetsövergripande riktlinjerna är dock att den handlingsplan för likabehandling som gäller för institutionerna är den som fakulteten är ålagd att utforma, och som i sin tur bygger på den universitetsövergripande (se figur 1). Institutionerna behöver alltså inte ha egna separata likabehandlingsplaner utan enbart en handlingsplan för lika villkor alternativt en jämställdhetsplan som uppdateras vart tredje år.

Nedan ges inledningsvis en redogörelse för institutionernas handlingsplaner och därefter redogörs för hur prefekter, studierektorer och jämställdhetsarbetare på institutionerna pratar om sina handlingsplaner i intervjuerna.



## Jämförelse av handlingsplanernas innehåll

I tabell 9 ges en översiktlig bild över hur institutionernas handlingsplaner är utformade. Tabellen innehåller uppgifter om vilken tidsperiod handlingsplanen gäller för, hur lång den är, hur handlingsplanen och likavillkorsarbetet presenteras i inledningen och hur innehållet är disponerat.

Tabell 9. Översikt över handlingsplanerna på institutionerna

| Handlingsplan, tidsperiod och institution                                    | Antal sidor | Inledning   | Disposition  |
|--|-------------|---|--|
| <b>Jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2014–2016, Engelska</b>        | 8           | <p>Presentation av jämställdhetsgruppen, som utarbetar planen.</p> <p>Hänvisning till fakultetens plan för 2010–2012 och de universitetsövergripande handlingsplanerna för likabehandling av studenter och lika villkor. Planen uppges ta sin utgångspunkt i diskrimineringslagens grunder.</p>   | Tre delar: nulägesrapport med statistik (1), jämställdhetsplan med målformuleringar, rekommendationer och åtgärder (2), likabehandlingsplan med målformuleringar (3). Målen i båda handlingsplanerna preciseras i delmål för 2014–2016 där det också anges vem som ansvarar för måluppfyllelsen. |
| <b>Jämställdhetsplan för 2013–2015, med åtgärdsprogram för 2013, Moderna</b> | 12          | <p>Hänvisning till både fakultetens handlingsplan för 2010–2012 och den universitetsgemensamma jämställdhetsplanen för 2011–2012.</p> <p>Information om att planen utarbetas av jämställdhetsgruppen.</p>   | Två delar: nulägesrapport med statistik och uppföljning av 2012 (1), målformuleringar, åtgärdsplan och åtgärdsprogram för 2013 (2).  |
| <b>Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2011–2013, Lingfil</b>             | 8           | <p>Presentation av arbetsgruppen för jämställdhet och lika villkor.</p> <p>Information om övriga kontaktpersoner, även för studenter.</p> <p>Hänvisning till fakultetens handlingsplan för 2010–2012 samt universitetets program och handlingsplaner för jämställdhet och likavillkor gällande perioden 2011–2012.</p> <p>Presentation av diskrimineringsgrunderna.</p> | Tre delar: nulägesbeskrivning med statistik (1), jämställdhetsplan med målformuleringar som preciseras i delmål för 2011–2012 där ansvarig anges (2), likabehandlingsplan med övergripande mål, delmål och ansvariga angivna.  |
| <b>Jämställdhets- och likabehandlingsplan för 2013–2015, Nordiska</b>        | 4           | <p>Presentation av institutionens jämställdhetsgrupp.</p> <p>Hänvisning till universitetets och till fakultetens jämställdhetsplan för 2010–2012.</p>   | Sex målformuleringar med åtgärder, genomförande och ansvariga angivna.   |

Gemensamt för samtliga handlingsplaner är att de hänvisar till de centrala och fakultetsövergripande handlingsplanerna. Samtliga handlingsplaner innehåller dessutom konkreta målformuleringar med åtgärdsprogram, vilket enligt universitetets handlingsplan ska finnas med. Åtgärderna är ofta av specifik art, som exempelvis att anordna ett kollegium om likabehandlingsperspektiv på undervisning. I tre av fyra handlingsplaner finns dessutom angivet vem som ansvarar för måluppfyllelsen, vilket också förordas av universitetets handlingsplan. Samtliga handlingsplaner finns också publicerade på respektive institutions webbplats. Därmed uppfyller handlingsplanerna de universitetsgemensamma bestämmelserna vad gäller innehåll och tillgänglighet.

Flera av institutionernas handlingsplaner innehåller fler delar än riktlinjerna anger, vilket gör att de skiljer sig något åt sinsemellan. Tre av dem liknar fakultetens handlingsplan och har en bakgrundsdel med en statistisk nulägesrapport. Endast jämställdhetsplanen för Nordiska språk saknar en sådan. Det finns inga riktlinjer för att könsuppdelad statistisk ska redovisas i just jämställdhet- eller likavillkorsplanen, men däremot finns det i fakultetens senaste handlingsplan en punkt som säger att en sådan redogörelse ska finnas med i institutionernas verksamhetsberättelse under rubriken *Jämställt*.

I samtliga jämställdhetsplaner står lika villkor mellan de juridiska könen i fokus i målformuleringarna – andra diskrimineringsgrunder tas enbart upp i den del som rubriceras som likabehandlingsplan. Diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsidentitet och könsuttryck, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder nämns oftast i en enda fras och mer specifika målformuleringar eller åtgärder gällande någon av dessa aspekter tas sällan upp. Undantaget är sexuell läggning som ibland nämns specifikt i mål som har att göra med att synliggöra hbtq-perspektiv. Eftersom institutionernas handlingsplaner ska grundas i universitetets och fakultetens bör likavillkorsperspektivet framöver återspeglas i målformuleringarna. Universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* redogör i en bilaga för vilka mål och åtgärder som berör de olika diskrimineringsgrunderna, vilket åskådliggör hur perspektivet omfattar mer än enbart jämställdhet mellan de juridiska könen kvinna och man (s. 18–20). I universitetets handlingsplan lyfts även det normkritiska perspektivet fram; heteronormativitet bör synliggöras (s. 5), medvetenheten om normativitet i arbets- och studiemiljö ska genomföras (s. 10) och anställda ska erbjudas utbildningar om normer och normkritik (s. 11). I ingen av institutionernas handlingsplaner finns ordet ”norm” med, vilket i kommande revideringar kan tas i beaktande.

Ett återkommande mönster i handlingsplanerna är också att målen till övervägande del handlar om representation, att en jämn könsfördelning ska eftersträvas på olika poster, bland sakkunniga, bland författarna på litteraturlistorna, bland handledarna, bland studenterna och så vidare. Övriga målformuleringar handlar till stor del om kunskapsspridning och medvetenhet; ”genusperspektiv” på undervisning, i medarbetarsamtal och i handledningssammanhang. Det finns också en grupp ganska abstrakta och ospecifika mål som handlar om att ingen ska bli utsatt för diskriminering och att alla ska ha lika goda förutsättningar att exempelvis bedriva studier vid institutionen. Dessa abstrakta målformuleringar är vanligast där målen presenteras i listform, uppräddade efter varandra. I handlingsplaner där åtgärder och ansvariga presenteras i direkt anslutning till målformuleringen tenderar målen att vara mer konkreta.

Avslutningsvis kan nämnas att frågor som rör lika villkor ibland även tas upp i arbetsmiljöplanerna. Detta gäller för Engelska, där jämställdhetsombud och jämställdhetsplan nämns i arbetsmiljöplanen, liksom vem man ska vända sig till om man utsätts för kränkningar eller diskriminering. Även i Lingfils arbetsmiljöplan finns likavillkorsperspektivet med. I planen presenteras likavillkorsombudet och bland de föreslagna åtgärderna finns exempelvis förslag på att göra institutionen mer tillgänglig med automatisk dörröppnare. Arbetsmiljöplanerna revideras årligen.

## Handlingsplanerna i verksamheten

Av de intervjuer som har genomförts med prefekter, studierektorer, jämställdhets/likavillkorsgrupper och ombud framgår att fakultetens handlingsplan för de flesta har utgjort en grund vid utformandet av den egna institutionens handlingsplan. I nuläget inväntar exempelvis Lingfil fakultetens plan och har gjort det under en längre tid, innan de reviderar sin egen. Bara på en institution säger man att fakultetens handlingsplan

inte har någon avgörande betydelse för det egna arbetet. Där lyfts istället universitetets handlingsplan fram som det mest centrala dokumentet.

Handlingsplanerna på de olika nivåerna är levande dokument på det viset att de intervjuade personerna känner till dem och har innehållet i dem i åtanke i situationer där lika villkors- eller jämställdhetsaspekter behöver beaktas. Däremot uppger de allra flesta att dokumenten som sådana mycket sällan används – oftast bara när det är dags att stämma av att de egna målen är genomförda eller när handlingsplanen ska uppdateras. Det händer dock att man hänvisar till sådant som står i handlingsplanen, exempelvis att möten och seminarier inte ska förläggas på kvällstid. Handlingsplanen beskrivs som ett stöd och ett ramverk med ett viktigt symbolvärde – det faktum att den finns visar att frågorna tas på allvar. Enligt de centrala föreskrifterna ska handlingsplanen uppdateras vart tredje år, och på vissa institutioner sker avstämning av målen enbart i samband med detta, medan andra har en mer regelbunden uppföljning där man träffas en eller flera gånger per år för att gå igenom målen. I den likavillkorsgrupp där det är en rutin att stämma av två gånger om året anger en av ledamöterna också att handlingsplanen har en styrande funktion för det arbete som genomförs. Där finns det en tydlig koppling mellan mål- och åtgärdsformuleringar och konkreta aktiviteter på institutionen, så som anordnande av seminarier med likavillkorstema. I denna arbetsgrupp blir det tydligt att gruppen inte enbart har ansvar för att utarbeta planen utan även för att se till att åtgärderna genomförs; även där prefekt och studierektor anges som ansvariga är det i praktiken ofta gruppen som tar initiativen.

På alla institutioner fastställs handlingsplanen av institutionsstyrelsen. Den finns sedan tillgänglig på webbplatsen och alla institutioner informerar även nya studenter om dokumenten och var de finns. På alla institutionerna är det arbetsgruppen som bereder handlingsplanen, med mer eller mindre samarbete med ledningsgruppen. På en institution där ledningen har en aktiv del i utformandet av handlingsplanen talar prefekten om handlingsplanen som ett viktigt dokument som hen återkommer till då och då. Denna inställning återfinns även bland de informanter som i likavillkorsgrupperna är med och skriver handlingsplanerna; många betonar att en viktig sak med handlingsplanen är just att man skriver den, vilket ger tillfälle att aktivt arbeta med frågorna. En tendens i intervjumaterialet är att de som inte själva arbetar aktivt med att skriva handlingsplanen mer betraktar den som ett policydokument bland andra, något som ”skrivs för sakens skull” och som återspeglar snarare än styr verksamheten. Det är dock många som beklagar att det är så, och det uttrycks en önskan att handlingsplanerna borde användas mer aktivt och att fler borde ha kännedom om dem. Flera av informanterna ger uttryck för inställningen att övriga medarbetare, som varken arbetar med utformningen av dokumentet eller läser igenom det i samband med att en ny version ska antas, har dålig kännedom om dokumentens innehåll. Flera informanter säger också att det vore bra att presentera dokumenten lite utförligare när de uppdateras, kanske på ett personalmöte. På de institutioner som har en heterogen arbetsmiljö med väldigt många tillfälliga medarbetare, så som gästdoktorander och gästlärare, uppger flera informanter att det är svårt att förmedla innehållet i styrdokumentet, både på grund av att det inte finns någon rutin eller något naturligt tillfälle för att göra det och för att dokumenten enbart finns på svenska. Ett önskemål från många är att handlingsplanerna – även fakultetens – skulle finnas även på engelska.

Ytterligare en brist som lyfts fram vad gäller handlingsplanerna och deras användbarhet är upplevelsen av att de snabbt känns inaktuella. För att institutionernas handlingsplaner ska vara användbara just på institutionen behöver de innehålla konkreta mål som är anpassade till den avsedda arbetsplatsen, eftersom handlingsplanen annars riskerar att enbart bli en upprepning av fakultetens eller universitetets handlingsplan. Men målen får heller inte bli för konkreta och beroende av den dagsaktuella situationen eftersom handlingsplanerna sträcker sig över tre år och mycket kan förändras på arbetsplatsen, inte minst på grund av att medarbetare byts ut. På en av institutionerna har arbetsmiljöplanen till följd av detta fått en viktig funktion i det dagliga arbetet med likavillkorsfrågor. Denna handlingsplan revideras en gång om året och fokuserar till stor del på praktiska problem och åtgärder i det vardagliga arbetet. De aspekter av lika villkor som inte har att göra med långsiktiga mål för att förändra strukturer utan snarare handlar om att hantera konkreta situationer som kan uppstå när som helst på arbetsplatsen betraktas här som en arbetsmiljöfråga. Ytterligare ett skäl till att behandla det som en arbetsmiljöfråga är också att många av de problem som uppstår och som behöver åtgärdas inte lämpar sig för att innefattas i ett formellt policydokument. Det kan handla dels om arbetsmiljörelaterade problem – exempelvis de kulturkrockar som

kan uppstå vad gäller rutiner för sopsortering eller de förgivettagna rutinerna för vem som ansvarar för att köpa blommor vid avtackningar och födelsedagar – dels problem som har att göra med diskriminering och kränkningar. Eftersom det är känsliga frågor som uppstår i mötet mellan medarbetare uppger en informant att det är svårt både att skriva om det och att formulera mål eller åtgärdsprogram som är tillämpbara generellt.

## Uppföljning och återrapportering

Uppföljning av jämställdhetsplanerna ska enligt fakultetens senaste jämställdhets- och likabehandlingsplan göras i verksamhetsberättelserna. Under rubriken *Fortlöpande uppdrag och kommande åtgärder* står att ”statistik över könsfördelningen bland anställda och studenter på samtliga kurser ska ingå i institutionernas verksamhetsberättelser under rubriken *Jämställdhet*. Vidare står att ”Varje institution ska i sin årliga verksamhetsberättelse redovisa vilka åtgärder man vidtagit i jämställdhetssyfte, hur dessa relaterar till jämställdhetsplanen och vilka resultatet blivit”. Ansvarig för båda uppdragen är prefekten. Även den universitetsövergripande handlingsplanen för lika villkor anger att uppföljning ska ske ”inom ramen för den reguljära verksamhetsuppföljningen (s. 4)”.

De verksamhetsberättelser som ingår i urvalet för denna studie är de som publicerats offentligt och finns att hitta på institutionernas webbplatser. Sedan fakultetens jämställdhetsplan skrevs har dock tre av institutionerna slutat att publicera dessa verksamhetsberättelser. I samband med det har institutionerna infört en ny rutin med verksamhetsplaner, men eftersom dessa dokument har en framåtblickande snarare än återrapporterande funktion kan de inte betraktas som en ersättning för verksamhetsberättelserna. Verksamhetsplanerna på de tre institutioner som slutade med verksamhetsberättelser har dock fortsatt behandla likavillkorsfrågan, varför dessa dokument är relevanta att ta med i undersökningen.

Eftersom rutinen att följa upp likavillkorsarbetet i en offentligt publicerad verksamhetsberättelse tycks ha fasats ut kan det framöver vara relevant för fakultetens kommitté för lika villkor att avgöra huruvida verksamhetsplanerna ska överta funktionen att följa upp jämställdhetsplanerna eller om det bör göras någon annanstans.

Nedan presenteras analysen av verksamhetsplaner och -berättelser samt en kort sammanfattning av den årliga verksamhetsuppföljning som prefekterna gör till fakulteten internt.

## Verksamhetsplaner och verksamhetsberättelser

Nedan följer en genomgång av de aktuella verksamhetsplanerna, men även de senast publicerade verksamhetsberättelserna, för att se huruvida jämställdhet och/eller lika villkor finns med och vad som skrivs om det.

På Institutionen för nordiska språk har det till och med 2014 funnits en årlig verksamhetsberättelse för forskning, publicerad på webbsidan men även tryckt i ett häfte. Från och med 2015 fastställs en verksamhetsplan. I inget av dessa dokument nämns jämställdhet eller lika villkor. Uppföljningen av jämställdhetsplanen sker istället i en separat verksamhetsberättelse som Likavillkorsgruppen en gång om året sammanställer och går igenom med prefekt och studierektor. I denna verksamhetsberättelse redogörs för gruppens medlemmar, möten och konkreta arbete, så som anordnande av och deltagande i seminarier och utbildningsdagar, projekt för att främja jämställdhet och lika villkor med mera. I dokumentet finns dock ingen statistik över könsfördelningen vare sig bland anställda eller bland studenter. Om det hade funnits hade det blivit tydligt att institutionen har en ojämn könsfördelning inom flera befattningar, vilket eventuellt hade föranlett en diskussion om detta. Verksamhetsberättelsen publiceras på det interna nätet Medarbetarportalen där den är tillgänglig för alla anställda vid institutionen. Återrapportering sker även till studierådet av studentrepresentanten. Likavillkorsgruppen för även minnesanteckningar som läggs ut på Medarbetarportalen, tillgängliga för alla anställda.

I verksamhetsplanen för Engelska institutionen 2013 finns *Lika villkor* med som en egen rubrik och följs av en halv sida text. I avsnittet lyfts främjandet av jämställdhet och mångfald upp som centralt. Texten innehåller en redogörelse för hur könsfördelningen under våren 2013 såg ut bland institutionens anställda. I texten står även att man på institutionen ger studenter information om vart de ska vända sig i

diskrimineringsfall, att doktorander erbjuds både manliga och kvinnliga handledare och att en könsmedveten pedagogik eftersträvas. Texten avslutas med ett stycke rörande mångfald, där det konstateras att en beräkning utifrån anställdas födelseland visar på att andelen utlandsfödda på institutionen är hög.

Institutionen för moderna språk utgav fram till 2010 en årlig verksamhetsberättelse. I det senaste dokumentet från 2010 finns *Jämställdhet* med som en egen rubrik. Under rubriken ges en lägesrapport över könsfördelningen bland institutionens anställda och studenter samt en uppföljning av jämställdhetsplanen där det framgår huruvida målen har uppfyllts. I den senaste verksamhetsplanen för 2013 finns *Lika villkor* med som en egen rubrik i slutet av dokumentet. Avsnittet är mycket kort – två meningar – och redogör för att alla studenter informeras om sina rättigheter och skyldigheter och att studenter kan hitta information på hemsidan om de vill veta till vem de ska vända sig i frågor som rör likabehandling och jämställdhet. Ingen uppföljning av målen finns och inte heller någon könsuppdelad statistik.

Den senaste verksamhetsberättelsen från Institutionen för lingvistik och filologi är från 2010 och innehåller rubriken *Jämställdhet*. I ett första underavsnitt ges en lägesbeskrivning med kommenterad statistik över könsfördelningen bland studenter och anställda. I ett andra avsnitt utvärderas jämställdhetsarbetet i relation till målen i jämställdhetsplanen. I den senaste verksamhetsplanen för 2015 finns *Likabehandling* med som en egen rubrik. I avsnittet står bland annat att en ny handlingsplan ska utarbetas så snart fakultetens nya plan har fastställts. Två målformuleringar för likavillkorsarbetet under 2015 finns även med.

Av intervjuerna har framkommit att det på alla institutioner sker en informell återrapportering mellan arbetsgrupp och ledning när behovet uppkommer. På samma sätt kan återrapportering till övriga medarbetare också ske på uppkommen anledning, exempelvis om någon medverkat på en utbildningsdag eller konferens med temat lika villkor. Oftast sker den återrapporteringen på ett institutionsgemensamt personalmöte.

Som genomgången visat finns det vissa skillnader mellan institutionerna när det gäller uppföljningen och rapporteringen av jämställdhets- och likavillkorsarbetet. Instruktionen i fakultetens senaste jämställdhets- och likabehandlingsplan att återrapportera i verksamhetsberättelserna under en separat rubrik återspeglas inte i verksamhetsberättelsen för Nordiska, men finns med i de andra analyserade verksamhetsberättelserna. Uppföljningen är i de fallen utförlig, med statistiska lägesrapporter och redogörelser för hur handlingsplanens mål har behandlats.

Vad gäller uppföljningen i de analyserade verksamhetsplanerna är den mindre omfattande. Enbart verksamhetsplanen från Engelska institutionen har statistik, men en mer utförlig rapport om hur handlingsplanernas mål har genomförts saknas både i denna och de andra planerna. I verksamhetsplanen för Nordiska saknas redogörelser för lika villkor helt. Trots att det inte finns några tydliga riktlinjer om att verksamhetsplanerna ska innehålla någonting om jämställdhet och lika villkor så gör alltså tre av fyra verksamhetsplaner det. Uppföljningen är dock betydligt mindre utförlig än vad den var i tidigare verksamhetsberättelser och uppfyller knappast kraven på återrapportering om likavillkorsarbetet. En möjlig slutsats är att de förändrade rutinerna – att inte längre skriva verksamhetsberättelser och att börja skriva verksamhetsplaner – i kombination med avsaknaden av handlingsplan från fakulteten gjort direktiven till institutionerna oklara. Fakultetens nya handlingsplan kan därmed med fördel innehålla tydliga riktlinjer för hur uppföljning bör göras och vem som ansvarar för den. Som analysen av tidigare verksamhetsberättelser indikerar så blir återrapporteringen med sådana riktlinjer att förhålla sig till både mer utförlig och jämförbar mellan institutionerna.

## **Återrapportering till fakulteten**

Prefekterna på varje institution är ålagda att till fakulteten årligen lämna in ett PM med en uppföljning av institutionens verksamhet. Dokumentet är standardiserat och innehåller 17 frågor som huvudsakligen besvaras av prefekterna. Frågorna handlar bland annat om handlingsplaner, hur institutionerna arbetar för att få en jämn könsfördelning inom olika områden, huruvida institutionens verksamhetsplan tar upp frågor som har med lika villkor att göra, vilka som ingår i arbetsgruppen för lika villkor, hur prefekten har arbetat för att motverka diskriminering och skapa en inkluderande arbetsmiljö och om kraven på att tillgodose studenter med särskilda behov uppfylls. Många frågor har enbart ”ja” och ”nej” som svarsalternativ medan

andra ger fler alternativ eller är öppna. Till alla frågor kan kommentarer tilläggas. En genomgång av uppföljningen för 2014 visar dock att kommentarsfältet sällan utnyttjas.

## Sammanfattning och framåtblick

Analyserna har visat att institutionernas handlingsplaner liknar varandra så till vida att de grundas i samma mål, så som de formulerats i både universitetets och fakultetens handlingsplaner. Däremot skiljer de sig åt vad gäller hur omfattande de är och vad de innehåller bortsett från målformuleringarna.

Analysen har också visat på den diskrepans som uppstått efter att universitetet övergått till en enda handlingsplan för lika villkor som omfattar samtliga diskrimineringsgrunder. Institutionernas handlingsplaner är jämställdhetsplaner där fokus ligger på lika villkor för kvinnor och män. Samtidigt anger universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* att fakulteter och institutioner kan välja mellan att ha en jämställdhetsplan och en handlingsplan för lika villkor, vilket gör att institutionerna även i fortsättningen skulle kunna fokusera enbart på jämställdhet mellan kvinnor och män.

Ytterligare en diskrepans som uppstått har med likabehandlingsplanerna att göra. Institutionerna har tidigare uppmanats att årligen upprätta en egen likabehandlingsplan. Denna tycks framförallt ha fyllt funktionen att säkerställa lika villkor även för övriga diskrimineringsgrunder vid sidan om kön. Enligt universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* är det enbart fakulteten som ska upprätta en likabehandlingsplan, och denna gäller även för institutionerna. Risker om institutionerna väljer att ha en jämställdhetsplan blir att likavillkorsperspektivet försvinner helt, vilket kan undvikas om institutionerna istället väljer att ha en handlingsplan för lika villkor.

Av intervjuerna har det framkommit att institutionernas jämställdhets/likavillkorsplaner utarbetas av likavillkorsgruppen – med mer eller mindre inverkan från ledningen – för att sedan tas i styrelsen och laddas upp på webbplatsen som ett dokument att hänvisa studenter och anställda till. En tendens tycks vara att de som är med och skriver dokumenten också betraktar dem som mest användbara – de beskrivs som ramverk, stöd och styrmedel i verksamheten. Dokumenten blir levande när man arbetar med dem. Bland dem som inte är direkt involverade i utformandet av mål och åtgärder uttrycks en beklagan över att dokumenten inte används mer och att så få medarbetare är insatta i dem. Många önskar att dokumenten var synligare. Flera informanter menar att det skulle vara bra att presentera handlingsplanen för alla medarbetare på ett personalmöte, men kanske skulle det också vara bra att bjuda in till diskussion redan i förarbetet för att göra dokumentet levande för fler. I flera fall handlar det också om att göra dem tillgängliga rent språkligt för personer som inte är svenskspråkiga. Att översätta handlingsplanerna till engelska blir en fråga om lika villkor för att kunna ta del av likavillkorsarbetet. En försiktig slutsats av dessa vittnesmål är att handlingsplanerna aktiveras och får en praktisk betydelse när de bearbetas, vilket innebär att för dem som inte är involverade i skrivprocessen blir de ofta bara ett dokument bland andra.

Något som lyfts fram som ett problem vad gäller utformandet av handlingsplanen är svårigheterna med att lägga målen på rätt nivå; är de för generella riskerar de att överlappa de universitets- eller fakultetsövergripande målen och är de för specifika riskerar de att bli inaktuella med en gång. De konkreta åtgärder som kan behöva genomföras på institutionerna kan dessutom vara av en sådan art som antingen uppstår oväntat eller är för känsliga för att kunna formulera i ett policydokument. På en institution har man delvis löst problemet genom att använda arbetsmiljöplanen som ett dokument för de mer konkreta likavillkorsfrågorna, medan man på en annan institution har infört en regelbunden rutin att stämma av målen och planera aktiviteter utifrån dem termin för termin. En lösning som erbjuds centralt, och som ingen av institutionerna har använt sig av, är att följa den mall för jämställdhetsplan som finns på universitetets webbplats (se bilaga 3). Mallen ger dels utrymme för att tydliggöra vilka mål och åtgärdsprogram som finns på de olika nivåerna, dels att planera institutionens likavillkorsarbetet år för år. Mallen lämnar också utrymme för uppföljning av den tidigare handlingsplanen och en nulägesbeskrivning som bygger på jämställdhetsindikatorerna i GLIS. Fördelen med att använda en sådan mall är att arbetet åskådliggörs på ett tydligt sätt och att jämförelser går att göra både över tid och mellan olika institutioner. En nackdel är att mallen i sin nuvarande form är en jämställdhetsplan som inte har anpassats efter det bredare likavillkorsperspektivet.

Analysen av uppföljningen av likavillkorsarbetet på institutionerna visar att verksamhetsberättelserna tidigare har haft en viktig funktion. Direktiven i fakultetens handlingsplan har i de flesta fall följts och återrapporteringen har varit utförlig. Sedan institutionerna slutat med verksamhetsberättelser har uppföljningen inte längre något självklart forum. I verksamhetsplanerna har de ibland fått ett litet utrymme, som dock knappast ger en tillfredställande bild av hur jämställdheten och likavillkorsarbetet på institutionerna ser ut. Samma sak gäller för den standardiserade återrapportering som prefekterna lämnar till fakulteten; syftet med den är att se att institutionerna har utfört sina uppdrag, inte att utvärdera eller reflektera över arbetet. Dokumentet är dessutom internt och syftar inte till att komma alla medarbetare till del.

Tydliga riktlinjer för hur och var återrapportering ska ske tycks behövas. Ett alternativ som erbjuds centralt är att använda den tidigare nämnda mallen (se bilaga 3) där utrymme för uppföljning finns. Fördelen är att dokumentet ger överblick och synliggör det kontinuerliga arbetet på den egna institutionen och på de andra inom fakulteten. Nackdelen är att dokumentet uppdateras enbart vart tredje år, vilket innebär att den årliga uppföljning som tidigare gjordes i verksamhetsplanerna inte ersätts. På en av de fyra institutionerna finns dock en rutin med en årlig verksamhetsberättelse för likavillkorsgruppen. Detta dokument, som ger en översiktlig redovisning av gruppens aktiviteter under verksamhetsåret, diskuteras på ett avstämningsmöte med ledningen och publiceras sedan internt på medarbetarportalen. Därmed kan likavillkorsarbetet följas kontinuerligt och gruppens eget dokument kan ligga till grund för vidare återrapportering.

## Jämställdhet och lika villkor på institutionerna

Den följande analysen bygger på de intervjuer som har gjorts med prefekter, studierektorer och jämställdhets/likavillkorsgrupper och ombud på de fyra institutionerna. Av integritetsskäl kommer resultaten presenteras utan att vare sig namn eller institution nämns, men i enstaka fall kan skillnader mellan olika institutioner och mellan olika befattningar tas upp. Resultatet kommer att presenteras utifrån ett antal teman som har varit framträdande under intervjuerna. Dessa teman går till stor del i linje med innehållet i den intervjumall som har strukturerat intervjuerna (se bilaga 1 och 2).

Inledningsvis redogörs för hur informanterna talar om sina institutioner utifrån ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv. I ett enskilt avsnitt behandlas jämställdhet och lika villkor i undervisningen och i relation till studenterna. Därefter flyttas fokus till formerna för likavillkorsarbetet och de personer eller instanser som är drivande i det. Det handlar framförallt om det arbete som likavillkorsgrupperna gör. Därefter återges de betydelser av och inställningar till jämställdhet och lika villkor som framträder i intervjuerna, inte minst när begreppen diskuteras i relation till varandra. Avslutningsvis diskuteras de styrkor och svagheter med institutionernas likavillkorsarbete som kommit fram i intervjuerna och jag redogör även för de behov som formuleras.

### Institutionerna i ett likavillkorsperspektiv

Av intervjuerna framgår att det finns en medvetenhet om hur fördelningen mellan kvinnor och män ser ut på den egna institutionen, framförallt vad gäller fördelningen bland studenter. De intervjuade gör också jämförande reflektioner där de sätter den egna institutionen i relation till övriga institutioner på fakulteten. En skillnad som lyfts fram mellan de fyra institutionerna är den heterogenitet som rör medarbetarnas etniska och nationella bakgrund. Lingfil beskrivs som en institution som har många anställda med annan etnisk bakgrund än svensk och som kommer till institutionen som gästlärare eller för att doktorera och sedan återvända till sina hemländer. Även Moderna och Engelska har många anställda med utländsk härkomst. Informanterna beskriver ofta den heterogena miljön som en naturlig konsekvens av att institutionen har så många olika språkämnen där det ofta är modersmålsalare som undervisar. På samma sätt förklarar vissa informanter från Nordiska den homogena arbetsmiljön, beskriven som ”traditionellt svensk”, med att det är svenska som är det huvudsakliga ämnet. Visserligen finns en hel del anställda med ursprung i nordiska länder, men det ”räknas inte” enligt en informant, vilket kan tolkas som att personer med bakgrund i Norden betraktas som i stort sett svenska. Informanten förtydligar att institutionen i jämförelse med samhället i stort är homogen avseende etnisk bakgrund.

Det finns ett etablerat genusperspektiv i många av institutionernas verksamheter. Vad gäller de anställda handlar det huvudsakligen om att beakta könsfördelningen på olika uppdrag och tjänster. Informanter från samtliga institutioner beskriver hur de tänker på könsfördelningen vid val av sakkunniga vid tjänstetillsättningar, vid val av opponenter till disputationer, vid tillsättningen av arbetsgrupper och när nya medarbetare anställs. Detta är också något som finns inskrivet i de flesta handlingsplaner, inklusive universitetets *Program för lika villkor vid Uppsala universitet* (s. 5). I flera av handlingsplanerna finns även målformuleringar som säger att institutionen ska sträva efter en jämn könsfördelning. Flera informanter uttrycker att de tycker det är viktigt att det finns en någorlunda jämn könsfördelning eftersom de erfarenheter vi har som kvinnor eller män har betydelse och påverkar arbetsmiljön. Ibland handlar dock genusperspektivet om att enbart beakta och vara uppmärksam på hur fördelningen ser ut snarare än att aktivt agera för att förändra den. När det gäller tillsättningen av tjänster till exempel är flera informanter noga med att påpeka att kön inte spelar någon roll eftersom det enbart är meriterna som avgör.

I tidigare forskning har det belagts att meritokratin är en stark princip inom akademien, inte minst i fråga om jämställdhet (Dahlerup 2010, s. 18; SOU 2011:1, s. 98). Informanterna betonar att kön varken är till fördel eller nackdel för den som söker en tjänst utan att kompetens alltid går före jämn könsfördelning. Någon uttrycker det som att man inte kan kvotera in någon utifrån kön ”bara för att det ska se bra ut i statistiken”.

De allra flesta informanter säger att de tycker att deras institution är jämställd med avseende på kön, men det finns ett par aspekter som återkommer på flera institutioner och som visar på strukturer där kvinnor och män inte har lika villkor. Något som återkommer ofta är de ojämlika förhållanden som man menar uppstår



till följd av akademiska hierarkier. Flera informanter upplever att det finns stora skillnader beroende på vilken akademisk grad man har, att professorer många gånger betraktas som mer värda och att det uppstår problem i relationen mellan exempelvis handledare och doktorand. Framförallt talar man om det som en maktordning där ens befattning påverkar ens möjligheter till inflytande. Många pekar också särskilt ut hur de akademiska strukturerna samspelar med kön. En aspekt handlar om att det är färre kvinnor ju högre upp i hierarkierna man kommer; bland docenter och professorer tenderar det att vara fler män än kvinnor (jämför Dahlerup 2010, s. 71). En annan beskriver hur det på hans institution också förekommer skillnader relaterade till kön när det handlar om vilka som överhuvudtaget ansöker om docentur. Hen menar att flera väl meriterade kvinnor avstått från att söka på grund av att de tvivlar på sin kompetens, medan flera män har sökt trots att de inte är tillräckligt meriterade.

Ofta handlar det också om den ställning som män respektive kvinnor har i sina yrkesroller. En informant säger att en kvinnlig lektor inte har så stor auktoritet, både på grund av sitt kön och på grund av sin position. En kvinnlig professor har något större auktoritet, men ändå inte riktigt lika stor som en manlig professor, menar hen. En annan informant säger att det finns en outtalad arbetsfördelning på institutionen, bland annat vad gäller vem som förväntas köpa blommor, ordna firanden och annat, och att det går att koppla till både kön och yrkeskategori. De akademiska hierarkierna kopplas ibland även till kultur, vilket framförallt görs på de institutioner som har många gästarbetare från andra länder. Där kan krockar uppstå på grund av att man kommer från olika akademiska kulturer där synen på både yrkesroll och kön kan skilja sig från den som dominerar på institutionen.

Interna hierarkier som kan kopplas till institutionernas olika ämnesinriktningar tas också upp av ett par av informanterna. Det handlar dels om att ämnena kan ha olika status, vilket ibland beror på tradition, dels att de beskrivs i termer av ”närande” och ”tärande” ämnen som bedöms utifrån hur ekonomiskt lönsamma de är för institutionen. Det förstnämnda är en mer statisk struktur som kan tänkas bottna i hur olika ämnen traditionellt har värderats, medan det sistnämnda är en föränderlig bedömning som kan bero just på ekonomi och studentantal. Något som dock framträder i intervjuerna är att institutionerna arbetar aktivt för att skapa lika villkor för de olika ämnena, exempelvis genom att rutinmässigt se till att alla ämnen finns representerade i olika arbetsgrupper och beslutande organ.

En annan aspekt som tas upp handlar om social bakgrund, framförallt avseende om man kommer från ett akademiskt hem eller inte. Flera av de informanter som ingår i en likavillkorsgrupp säger att de själva kommer från icke-akademiska hem och upplever att de tillhör en minoritet i det sammanhanget.

När det gäller etnisk bakgrund skiljer sig institutionerna som sagt åt utifrån hur heterogena de är. Inställningen till etnisk mångfald skiljer sig också något åt. Många anger att mångfalden är en naturlig del av arbetsmiljön och inget som de vanligtvis reflekterar över. En annan har inställningen att det inte är ett mål i sig att ha en mångfald som avspeglar samhället. Ytterligare någon säger att det känns märkligt att betrakta sina kollegor som kategorier. Till skillnad från kön framställs etnicitet sällan som en kategori där man vill uppnå heterogenitet genom att aktivt arbeta för det. Inställningen tycks vara att det inte är något som man kan påverka, och att det heller inte är önskvärt. Samtidigt är det ofta just andelen anställda med annan etnisk bakgrund än svensk som tas upp i samband med att informanterna pratar om lika villkor. På det viset framställs lika villkor i termer av fördelning och förekomst, på samma sätt som informanterna talar om jämställdhet mellan kvinnor och män utifrån en jämn fördelning.

På frågan om hur engagemanget bland de anställda är för jämställdhets- och likavillkorsfrågor blir svaren blandade. En generell inställning är att de flesta medarbetare tycker att frågorna är viktiga men att intresset för att själv engagera sig är svalt. De flesta säger att frågorna inte diskuteras i någon större utsträckning, även om det också finns undantag. Ett sådant sammanhang är undervisningen, där diskussioner mellan lärare är vanliga. Hur jämställdhet och likavillkorsfrågor framställs i relation till undervisning och studenter redogörs för i nästa avsnitt.

Att de flesta anställda tycker att jämställdhet och likavillkor är viktiga är alltså en återkommande beskrivning, och många menar att det är en sådan självklarhet att arbetsplatsen ska vara jämställd och jämlik att det inte är något man behöver prata om – ”man gör ingen grej av det”, som en informant uttrycker det. Det finns en tillit till att medarbetare skulle reagera på uppenbara orättvisor och säga ifrån. Samtidigt sker inte all diskriminering öppet, och en informant påpekar att dold diskriminering, som

exempelvis att reproducera normer genom ett visst språkbruk och omedvetet marginalisera eller exkludera vissa grupper, är svårt att få syn på om man inte själv tillhör den grupp som blir utsatt. Där krävs det att den som drabbas säger till, vilket inte alltid är så lätt. Hur sådana situationer hanteras på institutionerna och hur likavillkorsarbetet bedrivs i övrigt presenteras närmare längre fram.

## Likavillkorsperspektiv på undervisningen

Det tillhör rutinerna på alla de fyra undersökta institutionerna att vid terminsstart informera studenterna om vart de ska vända sig om de utsätts för diskriminering eller kränkande behandling. Denna rutin finns även inskriven som en strategi i *Program för lika villkor vid Uppsala universitet* (s. 6). Oftast sker det muntligt vid terminsuppstarten och det är antingen studierektorn eller likavillkorsombudet som ansvarar för att ge informationen. Studenterna får också veta var de kan hitta olika handlingsplaner. Ytterligare en rutin som införts på flera institutioner är att ha med likabehandlingsperspektivet i kursvärderingarna, där studenterna har möjlighet att kommentera sådant de reagerat på i utbildningen.

De intervjuade personerna har god kunskap om hur studentgrupperna på deras institution ser ut med avseende på könsfördelning och de kan ofta ange hur det ser ut på olika kurser, program eller ämnesinriktningar. Som framgått av analysen av handlingsplanerna är det flera av institutionerna som har gjort nulägesbeskrivningar med statistik över studenterna, och i intervjuerna diskuteras detta närmare. Inom de flesta ämnen är studenter av kvinnligt kön i majoritet, ibland så överväldigande att ”det blir en snackis i personalrummet” när det förekommer studenter av manligt kön. Lärarutbildningen lyfts av många fram som särskilt kvinnodominerad. Flera informanter uppger att de tycker det är mycket positivt när både kvinnliga och manliga studenter finns representerade på kurserna och att det är bra för utbildningen. Det finns också inskrivet i några av handlingsplanerna att man ska arbeta för att rekrytera underrepresenterat kön. Inställningen till att ha en jämn könsfördelning är därmed överlag positiv, men samtidigt råder en viss ambivalens vad gäller inställningen till att också aktivt arbeta för att fördelningen ska bli jämn. Några av informanterna menar att institutionerna inte kan styra över vilka studenter de får utan enbart bevaka förhållandena. Den meritokratiska principen är stark även när man talar om rekryteringen av studenter, där både kön, akademisk bakgrund och migrationsbakgrund skulle kunna beaktas. Det framgår av följande citat: ”det är svårt att påverka rekryteringar och det är väldigt svårt, om inte omöjligt, att välja studenter. Det är ju betyg som gäller och jag vet inte om det skulle vara så viktigt heller för vi särbehandlar varken positivt eller negativt”. Denna inställning återkommer hos flera av informanterna som framhäver att de inte aktivt eftersträvar en mer heterogen grupp – det är inget mål i sig – utan att studenter tas in på sina betyg. I dessa uttalanden går det att ana spår av den samhällsövergripande uppfattningen att kvotering handlar om att aktivt välja personer ur underrepresenterat kön till tjänster, uppdrag och liknande, vilket ibland krockar med den meritokratiska principen som hävdar att betyg och meriter skapar ett objektivt och rättvist urval. Utifrån ett likavillkorsperspektiv kan denna urvalsprocess dock betraktas som orättvis, i och med att meriterade studenter och anställda från underrepresenterade grupper på grund av normer och strukturer inom akademien inte har samma förutsättningar från början. Enligt universitetets *Handlingsplan för breddad rekrytering 2014–2016* är breddad rekrytering en kvalitetsfråga; samhället tar bättre vara på de resurser som finns inom samtliga samhällsgrupper och utbildningen främjas av den mångfald perspektiv som blir resultatet (s. 4).

Många informanter vittnar om att studentgrupperna är homogena i det avseendet att en majoritet studenter är vita och kommer från akademikerhem, även om det på vissa institutioner och inom vissa ämnen ser annorlunda ut. En likavillkorsledamot säger att det är viktigt att arbeta med breddad rekrytering för att institutionen ska ”bli välkomnande för andra, att framförallt personer med migrationsbakgrund ska känna sig välkomna”. En annan informant betonar vikten av att utbildning ska vara tillgängligt för alla, oavsett bakgrund och studievana. Någon påpekar också att det inte bara handlar om att arbeta med breddad rekrytering och göra vägen in i akademien mer öppen, utan också om att bli bättre på att ta hand om de studenter som kommer och se till att de stannar kvar, det som brukar kallas retention. Denna aspekt tas även upp som en av de åtgärder universitet ska arbeta med för att bredda rekryteringen, vid sidan av just själva rekryterandet och mottagandet (*Handlingsplan för breddad rekrytering 2014–2016*, s. 5)

På ett par av institutionerna ligger arbetet med breddad rekrytering i startgrupparna. En institution har påbörjat ett projekt för att undersöka sin studentgrupp närmare och hitta strategier för att nå ut till blivande

studenter. På en annan institution ska en grupp doktorander genomföra ett projekt där de åker ut till skolelever, bland annat i skolor där få elever går vidare till högre studier, och presentera språkämnet. På ytterligare en institution har den breddade rekryteringen kommit som en följd av att de nätbaserade kurserna har ökat. De studenter som läser dessa kurser kommer från orter i hela Sverige och ibland även utomlands ifrån. Nätbaserade kurser möjliggör för studenter som av olika anledningar inte kan studera på campus att tillskansa sig en akademisk utbildning.

Medvetenheten om att jämn könsfördelning bör eftersträvas går inte enbart igen i bevakningen av studentgruppen utan även i utformandet av kurslitteratur. Från början har detta perspektiv tillkommit genom påtryckningar ovanifrån – någon nämner att studentkåren ställt krav på ett mer genomgående genusperspektiv på litteraturlistorna – och i flera av handlingsplanerna finns det inskrivet som ett mål att eftersträva att ha både manliga och kvinnliga författare. Men det handlar inte enbart om en jämn fördelning utan även om innehållet i litteraturen. På en institution gjordes det för ett par år sedan en granskning av kurslitteraturen och till följd av den gjordes litteraturlistorna om för att undvika undervisningsmaterial som reproducerar könsstereotyper eller sexism. Flera av informanterna som själva undervisar berättar också om böcker som bytts ut på grund av sitt problematiska förhållningssätt till kvinnor. Dock menar många att det inte alltid är möjligt att byta ut böckerna, men att det alltid går att diskutera och förhålla sig kritisk till det som är problematiskt.

I de flesta handlingsplaner nämns också att det är ett mål att ha ett normkritiskt eller genusmedvetet perspektiv på undervisningen i stort. Informanterna menar att detta är något som de flesta undervisande lärare är medvetna om och efterlever i den utsträckning det är möjligt. Inom språkämnen kan det ibland upplevas som svårt att få in genusperspektivet, exempelvis på grammatikkurser, men då kan det i stället handla om att se över sina exempel för att inte ha med stereotyper som cementerar föreställningar om hur kvinnor och män är eller bör vara. Flera informanter redogör för hur de på olika sätt tänker på att göra undervisningen så inkluderande som möjligt för alla. En informant framhäver vikten av att tänka på vilka normer som reproduceras genom ordval och uttryckssätt. Hen tar uttrycket ”före Kristus” som ett exempel på hur en gemensam normföreställning omedvetet åkallas, och ger ”före vår tideräkning” som ett mer neutralt alternativt uttryckssätt som inte exkluderar någon på grund av religiös eller kulturell bakgrund. Två informanter från två olika institutioner tar också upp frågan om ett inkluderande undervisningsklimat för trans\*personer, något som de båda har erfarenhet av. Möjligheten att använda pronomenet ”hen” i undervisningen lyfts fram som något positivt: ”det är viktigt att man visar att man tänker på alla som finns i klassrummet”, säger en av informanterna. Hen påpekar också att inkluderande undervisning ska vara normen – det är alltså inte något som ska tillämpas enbart när det finns studenter i klassrummet som på ett synligt sätt avviker från normen. Flera informanter vittnar om att lärare i stor utsträckning är medvetna om likavillkorsperspektivet, inte minst för att många av dem går fortbildningskurser eller medverkar på seminarier där inkluderande pedagogik tas upp.

När informanterna får frågan om likavillkors- och jämställdhetsfrågor diskuteras generellt på institutionen blir svaret ofta att så är fallet lärare emellan. Det handlar då om konkreta problem eller situationer som uppstått i klassrummet där läraren sedan rådfrågar sina kollegor. Det kan handla om konflikter som uppstår mellan studenter på grund av olika etnisk eller kulturell bakgrund eller om studenter som blir trakasserade eller diskriminerade. Ett par av informanterna har erfarenhet av sådana händelser och beskriver hur de hanterat det i samråd med andra lärare, studievägledare, studierektor och prefekt. Lösningarna är ofta situationsanpassade och inriktade på att reda ut vad som hänt, diskutera det och komma tillrätta med problemet. I de fall där det handlar om allvarigare företeelser, som hets mot folkgrupp, uppmanas studenterna att polisanmäla händelsen.

Andra likavillkorsaspekter som informanterna tar upp i relation till undervisningen är den universitetsövergripande föräldrapolicyn som reglerar hur undervisningen i möjligaste mån ska förläggas så att även den som har små barn kan delta på samma villkor som övriga studenter. Här pekas ålder ut som en potentiell faktor för diskriminering eftersom många äldre studenter som har barn och kanske inte bor centralt riskerar att stöta på hinder i utbildningen. På alla institutioner tycks föräldrapolicyn vara viktig och den efterföljs i möjligaste mån. Även arbetet för lika villkor för studenter med olika funktionsnedsättningar lyfts fram som viktigt. Vikten av att erbjuda hjälpmedel och avlägsna hinder i studiemiljön betonas av flera informanter och pekas även ut som ett område som skulle behöva mer resurser.

Av de diskrimineringsgrunder som omfattas av diskrimineringslagen nämns alla utom sexuell läggning när informanterna pratar om lika villkor i undervisningssammanhang. Denna aspekt kommer överhuvudtaget inte upp under intervjuerna mer än att den nämns vid något tillfälle tillsammans med de andra diskrimineringsgrunderna. Möjligtvis beror det på att sexuell läggning varken är något man vanligtvis tänker på utifrån målet om jämn fördelning – som i fallet med kön och etnicitet – eller som något som stöter på konkreta hinder eller öppen diskriminering – så som trans\*personer, personer med funktionsvarianter, rasifierade personer eller studenter med barn kan göra. Att uppmärksamma vad som *intetas* upp kan vara ett sätt att få syn på normativa strukturer, i detta fall en heteronormativ struktur som utgår från att alla (utom öppet homosexuella) är heterosexuella, och en toleransdiskurs där inställningen att homosexuella tolereras samtidigt pekar ut gruppen som avvikande. Båda dessa mekanismerna gör att gruppen blir osynliggjord och heteronormativiteten blir svår att peka ut och hantera, vilket bidrar till att den befästs både i samhället generellt och inom akademien (se till exempel Lönngren 2010 och Lundin 2015).

## Likavillkorsarbetet

Likavillkorsarbetet på institutionerna bedrivs dels av ledningsgruppen med prefekter och studierektorer som huvudansvariga, dels av likavillkorsombudet och den arbetsgrupp som tillsätts för att bereda handlingsplanen och bevaka likavillkorsfrågor. I ett inledande avsnitt redogörs för hur dessa arbetsgrupper ser ut, vilka åtaganden och rutiner de har och hur ledamöterna upplever sitt arbete. I ett andra avsnitt redogörs för hanteringen av likavillkorsärenden på institutionerna och hur informanterna beskriver det institutionsövergripande arbetet med frågorna.

## Likavillkorsgrupperna

I universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* står: ”Varje institution/motsvarande ska utse ett jämställdhetsombud och en arbetsgrupp. I arbetsgrupperna ska såväl anställda som studenter vara representerade. Områdes/fakultetsnämnderna/motsvarande rekommenderas att på motsvarande sätt inrätta särskilda organ för beredning av jämställdhetsärenden (s. 7).” På språkvetenskapliga fakulteten har samtliga institutioner ett jämställdhets/likavillkorsombud och en arbetsgrupp, där ombudet i tre av fyra fall ingår. Endast i en av grupperna finns studentrepresentanter, men i intervjuerna framkommer att frånvaron av studenter i övriga grupper oftast beror på att det varit svårt att rekrytera till uppdraget.

Alla arbetsgrupper är sammansatta för att representera olika yrkeskategorier på institutionen; grunden utgörs av en doktorandrepresentant, en representant för TA-personalen och en lärarrepresentant. Utöver det finns det ibland övriga ledamöter som representerar en underavdelning eller liknande på institutionen. Antalet ledamöter i grupperna är 3,4,5 respektive 8. I alla arbetsgrupper finns både kvinnor och män representerade, men kvinnorna är i majoritet: sammanlagt är 14 ledamöter kvinnor och 6 ledamöter män. Två av männen säger själva att de är med i gruppen på grund av de är män – den ena ser det som ett viktigt åtagande för att synliggöra de privilegier män har i akademien, den andra upplever sig ha blivit inkvoterad i den annars kvinnodominerade gruppen.

Vid intervjuerna har ledamöterna i grupperna tillfrågats om de får någon typ av ersättning för det arbete de lägger ner. En överväldigande majoritet av de 17 intervjuade ledamöterna får ingen ersättning alls, två jämställdhetsombud och en doktorand får tio lektorstimmar per år och en doktorand har möjlighet till prolongation beroende på hur omfattande det arbete som läggs ner är. Ett av de ombud som får timmar för sitt arbete berättar att hen gick till prefekten och föreslog att ombudet skulle få ersättning, dels för att faktiskt få tid att ägna sig åt arbetet, dels för att det skulle ge en signal om att det är viktigt. Och det är just dessa två aspekter som många av informanterna tar upp när ersättning diskuteras. För de flesta är det svårt att avsätta särskilt mycket tid åt arbetsgruppen, men man tror att det skulle motivera fler initiativ om man fick tid avsatt för arbetet. Dessutom får det ett symbolvärde, det ”visar vad man värderar, vad man tycker är väsentligt”, som en informant uttrycker det. Samtidigt är inte ledamöternas engagemang avhängigt av att de får ersättning, de deltar oavsett, men många tror att de skulle göra mer. Framförallt skulle det möjliggöra långsiktiga och förebyggande aktiviteter. På den institution där både ombud och doktorandrepresentant får timmar är likavillkorsgruppen mycket aktiv. Gruppen har under det senaste verksamhetsåret haft nio möten med ombudet som ordförande och doktorandrepresentanten som ansvarig

för att skriva minnesanteckningar. Förutom uppdraget att följa upp och revidera handlingsplanen har gruppen ett antal både regelbundna och tillfälliga aktiviteter. Till de regelbundna aktiviteterna hör att en gång per termin bjuda in en föreläsare inom ramen för institutionens ordinarie seminarieprogram. Seminariet ska ha ett likavillkorstema. Gruppen har också tagit fram förslag på föredragshållare till obligatoriska personalmöten, bland annat på temat härskartekniker. En annan regelbunden aktivitet som gruppen organiserat det senaste året är så kallade ”likabehandlingsfika”. Dessa informella möten inträffar en gång i månaden och kombineras med ett förmiddagsfika. Vid varje tillfälle presenterar en eller flera personer något på temat lika villkor. Det kan röra sig om en återrapportering från en konferens eller ett referat av en ny avhandling eller artikel, ett forskningsprojekt eller en kurs. Vid ”likafikat” deltar den som vill och information skickas ut till alla anställda en vecka innan. Ett annat åtagande som likavillkorsgruppen har i nuläget är att planera, söka medel för och genomföra en enkätundersökning för att kartlägga institutionens studentgrupp som ett led i arbetet med breddad rekrytering och lika villkor. Detta projekt är tänkt att genomföras inom ramen för institutionens utvecklingsarbete vad gäller utbildning på grund- och avancerad nivå och likavillkorsgruppen samarbetar här med ledningsgruppen och informatören.

På de andra tre institutionerna har likavillkorsgruppen som sin huvudsakliga uppgift att revidera handlingsplanen vart tredje år. Någon grupp ses i stort sett bara vid dessa tillfällen, de andra ses någon gång om året för att också stämma av att planen efterföljs. Ingen av de tre grupperna har någon regelbunden aktivitet i övrigt, utan ses vid behov. Till ombuden och arbetsgrupperna kan studenter och anställda vända sig om de blir diskriminerade eller illa behandlade, men de flesta informanter säger att de inte har varit med om att det har hänt, och att det i första hand är skyddsombud, studievägledare, studierektor och prefekt som ansvarar för det.

Flera av de intervjuade ledamöterna beskriver sig som observatörer, bevakare eller blåslampor; de är extra uppmärksamma på likavillkorsfrågorna och tar också ibland på sig rollen som den som ständigt påminner andra om att anlägga ett likavillkorsperspektiv. Många uppger i intervjuerna att de har ett personligt engagemang i frågorna och flera av dem har många års erfarenhet av att arbeta med frågorna inom akademien eller i andra sammanhang. Många har också erfarenhet av att tillhöra en minoritetsgrupp eller positioneras utanför normen, vilket lyfts fram som en bidragande orsak till engagemanget. Ofta beskrivs likavillkorsfrågorna som en oundviklig nödvändighet: ”det är svårt att inte intressera sig för de här frågorna som är så stor del av vår vardag”. Många betonar också att lika villkor måste vara en aspekt som ständigt är aktiv, att det måste finnas en pågående diskussion. Bara det faktum att gruppen finns gör likavillkorsaspekten närvarande, vilket av en informant pekas ut som en av gruppens funktioner: ”gruppen gör skillnad bara genom att finnas och visa att arbete pågår”. Detta kan liknas vid inställningen att handlingsplanen får en viktig roll enbart genom sin existens.

När informanterna ombeds att berätta om hur de upplever prioriteringen av likavillkorsfrågor på institutionerna, och hur engagerade de tycker att övriga medarbetare verkar vara, så ger alla i stort sett samma svar. Den övergripande inställningen är att ledningen är positivt inställd till frågorna och att gruppens arbete uppskattas. Ingen känner sig någonsin motarbetad och man upplever att de allra flesta medarbetare håller med om att likavillkorsfrågorna är viktiga. Men det faktum att de är viktiga tycks vara något som de flesta tar för givet, och många informanter säger att de upplever att den positiva inställningen är ganska passiv och att engagemanget bland andra är svalt. En informant säger att likavillkorsarbetet inte direkt prioriteras i praktiken, att det anses vara viktigt ”på idéplanet”, men att det inte blir så mycket av det. Många av informanterna uttrycker en önskan om att frågorna skulle prioriteras högre och att det skulle bedrivas mer aktivt arbete för dem.

## **Hantering av likavillkorsärenden**

Som nämnts i tidigare avsnitt om hanteringen av likavillkorsärenden i undervisningssammanhang så finns en pragmatisk inställning bland de informanter som redogör för ärendegången på institutionen när det gäller anställda. Det är dock enbart informanter från två av institutionerna som berättar om incidenter som har uppstått i relation till lika villkor. Om det beror på att sådana incidenter inte kommer till någons kännedom på de andra institutionerna, om de inte tolkas som likavillkorsrelaterade eller om de helt enkelt inte uppstår är oklart.

De informanter som berättar om situationer som uppstått – exempelvis kulturkrockar, konflikter, orättvis behandling av studenter, anklagelser om hets mot folkgrupp och anklagelser om sexuella trakasserier – säger att lösningarna alltid är situationsanpassade. De rutiner som finns handlar om att agera snabbt och att vända sig till någon på institutionen. En informant betonar vikten av att ha flera kontaktombud eftersom det är av avgörande vikt att den som blir utsatt för exempelvis diskriminering eller kränkande behandling att kunna gå till någon som hen har förtroende för. Ansvar för att ta upp problemet ligger alltid på den som blivit utsatt, men ansvaret för att hantera ärendet är allas. Beroende på situationen och vilka som är inblandade kommer olika personer att kopplas in. Flera informanter betonar också att hanteringen alltid måste vara lösningsinriktad – det handlar inte om att skuldbelägga eller bestraffa någon. Denna inställning kan kopplas till det faktum att många konflikter uppstår till följd av kulturkrockar, där medarbetare som kommer från andra akademiska kulturer än den svenska ibland har uppfattningar om exempelvis undervisning eller relationen till studenter som inte överensstämmer med institutionens grundläggande utgångspunkter. På de institutioner som är vana att ta emot gästlärare och medarbetare från universitet utomlands är medvetenheten om att dessa kulturkrockar kan uppstå hög. De informanter som talar om detta pekar inte ut det som ett problem, men säger att de är aktsamma på att situationer kan uppstå där de behöver gå in och diskutera sådant som man annars tar för givet för att det är en norm i vår kultur. Ett konkret exempel på det är sopsortering – något som rentav kan bli ett arbetsmiljöproblem. Många av de situationer som återberättas omtalas också av informanterna som just arbetsmiljöfrågor. De hanteras inte i första hand genom mål och strategier för lika villkor utan genom praktiska lösningar anpassade efter situationen och de inblandade individerna.

## Relationen mellan jämställdhet och lika villkor

Enligt universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* (s. 3) omfattar arbetet för lika villkor samtliga diskrimineringsgrunder så som de definieras i diskrimineringslagen (SFS 2008, s. 567), det vill säga könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. När lagen trädde i kraft 2009 ersatte den ett flertal andra lagar som syftade till att motverka diskriminering av olika slag och i olika sammanhang och främja jämställdhet mellan könen. Arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män är ett etablerat område inom både politik och arbetsliv – inklusive universitetet – och när den nya diskrimineringslagen kom fördes diskussioner om huruvida jämställdhetsfrågorna riskerade att hamna i skymundan för andra diskrimineringsfrågor när de sammanfördes under en och samma lag och ett och samma likavillkorsperspektiv (de los Reyes 2010, s. 5). På Uppsala universitet har övergången yttrat sig i en omorganisering där jämställdhetskommittéer, jämställdhetsgrupper/ombud och jämställdhetsplaner succesivt har bytt namn till råd/enheter/kommittéer för lika villkor, likavillkorsgrupper/ombud och likavillkorsplaner. Även på den språkvetenskapliga fakulteten har denna förändring syns och bland institutionerna är det flera som övergått till likavillkorsbegreppet.

När alla diskrimineringsgrunder numera har inordnats under en och samma lag och det förebyggande arbetet enas under ett och samma begrepp, lika villkor, ger det underlag för att anlägga ett intersektionellt perspektiv. Ett intersektionellt perspektiv innebär att ifrågasätta kategorierna kvinnor och män och dekonstruera dem för att se hur individer som tillskrivs kvinnligt och manligt kön bemöts på olika sätt beroende på vilka andra kategoriseringar de också tillskrivs, så som en viss etnicitet, en viss sexuell läggning eller en viss funktionsvariant (se till exempel de los Reyes 2010, s. 9). I informanternas diskussioner om likavillkorsbegreppet i relation till jämställdhet är det intersektionella perspektivet svagt. Det enda sammanhang där kön diskuteras i relation till andra kategoriseringar är när man pratar om maktstrukturer inom akademien och hur befattning och kön samspelar. Befattning är visserligen inte en diskrimineringsgrund, men en position som påverkas av könsmaktsordningar, det vill säga att kvinnor och män särskiljs och att män normativt överordnas kvinnor (se Hirdman 2003). I övrigt gör informanterna inga kopplingar mellan de olika frågor som ryms inom likavillkorsarbetet, utan de behandlas som skilda från varandra. För många har jämställdhetsarbetet en särställning och beskrivs ibland som det viktigaste, ibland som den aspekt som automatiskt prioriteras för att ”det sitter i ryggraden”. Arbetet med jämställdhetsfrågor är hos många mer etablerat än arbetet med andra diskrimineringsgrunder än kön – något som också återspeglas i jämställdhetsplanerna. Denna tendens har även framkommit i tidigare studier av jämställdhets-

och likavillkorsarbete (Keisu 2012, s. 112). Farhågan att arbetet för jämställdhet mellan könen ska ”komma i skymundan” i likavillkorsarbetet uttrycks av ett par informanter. Här blir det tydligt att man inte betraktar jämställdhet intersektionellt; arbetet för jämställdhet och arbetet för likabehandling oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning respektive funktionsvariant framställs som skilda från varandra och konkurrerande om samma tid, pengar och engagemang. Andra menar att likavillkorsperspektivet är välkommet och att det har känts märkligt att enbart fokusera på jämställdhet. Många beskriver jämställdhet som en del av lika villkor och några av informanterna talar om intersektionalitet och diskriminering på ett teoretiskt sätt som visar att kunskaperna finns där. Trots det är alltså perspektivet frånvarande i beskrivningarna av konkreta händelser, situationer och åtgärder på arbetsplatsen.

Det går att se en viss skillnad i hur olika likavillkorsfrågor behandlas. Dels finns en skillnad mellan att prata om förebyggande respektive problemlösande åtgärder, dels finns en skillnad mellan att prata om representation respektive bemötande. Jämställdhetsperspektivet handlar mycket om att uppnå jämn könsfördelning, vilket även mångfaldsperspektivet gör. Då pratar man om breddad rekrytering och heterogena miljöer, vilket framförallt är förebyggande åtgärder för en jämn representation. Vad gäller könsöverskridande identiteter, funktionshinder och religion handlar det mer om bemötande och mottagande, ofta i undervisningssammanhang och ofta i termer av tillfälliga lösningar i situationer där behov eller problem uppstår. Vissa informanter menar att det ibland kan vara svårt att komma åt lika villkorsaspekten för att man ”inte vet”, exempelvis vad studenter har för religion. Här framträder en inställning till likavillkorsarbete som en situations- och individberoende åtgärd snarare än något förebyggande och samhällsövergripande. Det finns också en inställning att likavillkorsperspektivet handlar om att inte reta upp någon; en informant säger att ”man kan ju inte vara alla till lags, det blir fullständigt omöjligt att fungera då. Men man gör ju sitt bästa för att inte skapa onödiga konflikter eller för att reta någon.” En annan informant ger uttryck för uppfattningen att arbetet för jämn representation kan gå till överdrift och nästan bli ”larvigt”. Andra informanter har tvärtom inställningen att lika villkor handlar om att inkludera alla för att ingen ska bli diskriminerad. Detta framkommer särskilt i två informanters uttalanden om inkluderande undervisning, där de betonar att det är en pedagogik som ska vara gällande hela tiden, oavsett studentgrupp. För att skapa ett sådant klassrum krävs en medveten och aktiv pedagogik.

Alla informanter är positivt inställda till arbetet med lika villkor generellt och jämställdhetsfrågor specifikt. När åtgärder för att främja lika villkor för anställda och studenter diskuteras blir det dock tydligt att den meritokratiska principen sätter en gräns för hur långt man kan gå vad gäller att aktivt arbeta för lika villkor. De los Reyes (2010, s. 14f) skriver om ”förnekandets kultur” inom akademien, där det råder en övertygelse om att inga andra kriterier än de rent objektiva kvalitetsmässiga meriterna skapar akademins strukturer. Vi kan se detta i yttranden som ”vi går bara på meriter” och ”vi väljer inte våra studenter”. Dessa yttranden synliggör inte de strukturer som redan innan antagningen av nya medarbetare och studenter styr vilka urvalskriterier som görs gällande, vilka som passar in i dem och hur de ofta bedöms olika beroende på personens kön, etnicitet och ibland ålder. Tidigare studier har exempelvis visat hur sakkunnigutlåtandena skiljer sig åt beroende på om den sökande är en man eller kvinna och hur bedömningarna följer etablerade maktordningar (se till exempel Gunnarsdotter Grönberg 2003).

En annan uppfattning som riskerar att krocka med arbetet för breddad rekrytering är inställningen att både jämställdhet och mångfald kommer ”naturligt” och av sig själv. I intervjuerna reproduceras denna inställning av ett flertal informanter på alla fyra institutionerna: ”På institutionen har det ju alltid, med eller utan plan, varit självklart att alla har lika villkor”, säger en informant. Ofta framstår inställningen till lika villkor som åsikten att alla är lika mycket värda och bör behandlas lika. Det är denna åsikt som anses vara självklar och naturlig och etablerad på institutionen. Även här finns alltså ett individperspektiv, där lika villkor kommer att handla om bemötande och respekt individer emellan. På en arbetsplats är denna aspekt framträdande och som flera informanter påpekar är det en arbetsmiljöfråga. Man varken kan eller vill tänka på sina medarbetare som representanter för kategorier och den mångfald som finns är något som man ”lever med som något helt naturligt” eftersom det är en del av vardagen. När problem uppstår mellan medarbetare eller studenter så löser man det i stunden. Lika villkor är inte, enligt en informant, ”någon uppsökande verksamhet”.

Inställningen att man får de studenter man får och att det inte är något mål i sig med en heterogen studentgrupp sammanfaller ofta med inställningen att jämn representation löser sig naturligt och av sig

självt. En informant säger apropå homogena studentgrupper där majoriteten har etniskt svensk bakgrund att det ”kommer med tiden”. Samtidigt är det flera av dem som är engagerade i likavillkorsgrupperna, och som också ofta har ett engagemang som går långt tillbaka, som säger att jämställdhet inte kommer av sig själv: ”De framsteg man gör är inte säkrade, man måste göra om det igen och igen och igen.” Arbetet med likavillkorsfrågor blir aldrig klart, enligt flera informanter.

Flera informanter säger att de aldrig har erfarit öppen diskriminering, och de tror att det är något som sällan förekommer på deras institutioner där nolltolerans mot kränkningar och negativ särbehandling råder. Det är dock få personer som tar upp problem man behövt hantera eller problem man arbetar för att förebygga. Vad gäller mångfald till exempel ligger fokus på huruvida man har eller ska sträva efter att ha en heterogen institution snarare än hur man förebygger och hanterar rasism eller exkludering av personer med annan etnisk bakgrund än svensk. Vad gäller sexuell läggning är det inget som omtalas alls. En informant nämner dock den dolda diskriminering som kan kopplas till maktordningar och normsystem som reproduceras i det tysta. En annan informant påpekar att det kan vara svårt att peka på problem och lösningar när ojämlika förhållanden är mer subtila, men att det arbetet är så viktigt ”för vi kan verkligen inte räkna med att alla har det sociala och kulturella kapital som kommer med en vit akademisk medelklassbakgrund”. Ofta är det de strukturerna som behöver synliggöras och diskuteras för att en större förändring ska kunna komma till stånd, vilket de los Reyes skriver i sin artikel om jämställdhet och lika villkor inom akademien:

Av central vikt i det här sammanhanget är kunskapen om hur olika kategorier och specifika problembilder är relaterade till maktutövning. Om likabehandlingsarbetet inte förankras i en förståelse av hur ojämlikhet skapas på ett strukturellt och institutionellt plan är möjligheterna att motverka ojämlikhet begränsade. Ett viktigt steg för att kunna genomföra ett effektivt förändringsarbete är att skapa utrymme för dialog och öppna för möjligheten att kritiskt granska hur ojämlikhet skapas och upprätthålls inom universitetsvärlden. Ett ytterligare steg är att våga utmana föreställningar om den akademiska världens neutralitet ifråga om diskriminering. (de los Reyes 2010, s. 15)

Av intervjuerna framgår det att de flesta åtgärder som genomförs är inriktade antingen mot arbetet med jämn representation eller mot hantering av situationer som uppstår på arbetsplatsen. De aktiviteter som berör mer strukturella aspekter av lika villkor och långsiktiga åtgärder bygger på kunskapsspridning, antingen i form av pedagogisk utbildning eller av seminarier med likavillkorstema. Det normkritiska perspektiv som finns med i universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* nämns i stort sett inte alls i intervjuerna – endast i uttalanden om inkluderande undervisning tas normkritiska perspektiv upp, även om informanterna inte alltid använder det ordet.

Flera informanter pratar också om likavillkorsfrågor som allas ansvar, att det är individens uppgift att säga till om den blir diskriminerad eller illa behandlad och att alla medarbetare bär ansvar för att reagera på sådana situationer. Ett sådant pragmatiskt förhållningssätt gör det möjligt att fånga upp och hantera de situationer som uppdragas. Däremot kan det inte hantera fall där det handlar om dold diskriminering eller strukturella orättvisor som är svåra för enskilda personer att definiera. Risken med att prata om likavillkorsfrågor som allas ansvar är att ingen tar ansvar för det långsiktiga arbetet och att det osynliggörs för att det aldrig pekas ut explicit (se även Keisu 2012, s. 112). I kombination med inställningen att lika villkor och jämställdhet är självklara ideal på arbetsplatsen och problem som ”löser sig själv” riskerar kontentan bli att det aktiva arbetet för en förändring av strukturerna prioriteras bort. Ett hinder för det långsiktiga arbetet är också den tidsbrist som likavillkorsarbetarna upplever; för att kunna vara engagerad och aktiv behöver man få tid för det (jämför Bondestam 2000, s. 71). I nuläget har de flesta ledamöterna ingen tid avsatt alls, vilket resulterar i att de flesta enbart arbetar med gruppen när det är dags att revidera handlingsplanen. Och målen i handlingsplanen är ofta på en abstraktionsnivå som kräver aktivt arbete för att operationaliseras.

## Sammanfattning och framtida behov

Av intervjuerna framkommer att det finns en genomgående positiv inställning till arbetet med lika villkor. Det anses vara självklart att dessa frågor är viktiga och man anser att man jobbar ganska bra med dem. Det anses vara en inarbetad rutin och att folk skulle reagera om situationen inte var bra. Dock framgår det att detta framförallt gäller vissa områden, där jämn könsfördelning och genusperspektiv på undervisningen



utmärker sig. Här finns det inarbetade rutiner som blivit självklara. Vad gäller lika villkor finns inte inarbetade rutiner på samma sätt och de rutiner som finns har ett arbetsmiljörelaterat individperspektiv snarare än ett strukturperspektiv som handlar om att granska och förändra den akademiska miljön så att den är tillgänglig för fler. Det står också klart att en del institutioner har större erfarenhet än andra av att arbeta med likavillkorsfrågor.

Något som oftast inte nämns, och när det nämns omskrivs som något ganska svårhanterligt, är dold diskriminering och det faktum att ojämlika villkor inte alltid tar sig tydliga uttryck. För att angripa de problemen krävs en annan typ av åtgärder än de man tar till för att skapa jämn könsfördelning eller medla mellan parter som hamnat i konflikter som beror på att de har olika bakgrund. Som en informant uttrycker det så är lika villkor både en planeringsfråga och en arbetsmiljöfråga. Det som gör det svårt att arbeta aktivt med den första är att strukturer kan vara svåra att få syn på. Svårigheterna kan förstärkas av att det individperspektiv som ofta finns när det gäller arbetsmiljöfrågor anläggs även på det mer långsiktiga arbetet. När lika villkor omtalas som åsikten att alla är lika mycket värda eller ska ha samma möjligheter – vilket förstås är en självklarhet – blir det svårt att se eventuella strukturella problem utan att samtidigt framstå som en institution som diskriminerar medarbetare och studenter. De strukturer, normer och maktordningar som likavillkorsperspektivet kan synliggöra och motverka återfinns dock på en makronivå som alltid går att koppla till samhällliga strukturer. På samma sätt som man genom många års arbete med jämställdhet mellan könen har hanterat en könsmaktsordning som sträcker sig över alla samhällets domäner står universitetet nu inför uppgiften att också hantera maktstrukturer, diskriminering och normer kopplade till könsidentitet och könsuttryck, etnisk och social bakgrund, sexuell läggning, funktionshinder och ålder. Hur dessa strukturer ser ut på de institutioner som informanterna är verksamma vid går inte att säga efter en så pass begränsad studie som denna, men resultatet av intervjuundersökningen har uppmärksammat att det finns anledning att undersöka det närmre.

Två centrala aspekter av likavillkorsarbetet framträder både av intervjuerna och i analysen av handlingsplanerna: representation och kunskapsspridning. Det första handlar om att eftersträva en jämn fördelning av olika kategorier bland anställda, bland studenter och i kurslitteraturen – i synnerhet kön, men även kategorier som representerar olika socialt och etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning och funktionsvarianter. Inställningen till en breddad rekrytering för att nå jämn representation är generell positiv, men existerar parallellt med en meritokratisk princip som ger en motstridig inställning till kvalitet och rättvisa urval. Dessutom utmanas arbetet med breddad rekrytering av en återkommande inställning att jämställdhet och mångfald är självklara tillstånd som antingen redan finns naturligt på institutionen eller kommer att komma av sig själv. Samtidigt är många informanter medvetna om att likavillkorsfrågor kräver ett ständigt aktivt arbete, och kunskapsspridning är en återkommande åtgärd för att utveckla kompetensen. På flera institutioner lyfter man fram temaseminarier och fortbildning som bra aktiviteter för att höja kompetensen, och det är också de åtgärder som ofta föreslås i universitetets *Handlingsplan för lika villkor 2014–2016* (se till exempel s. 11–12).

Många informanter menar också att arbetet med likavillkorsfrågor gärna får ske över institutionsgränserna inom fakulteten. Dels beskriver de flesta fakultetens handlingsplan som ett viktigt underlag för den egna handlingsplanen, dels nämns tidigare seminarier med likavillkorstema som en uppskattad aktivitet. Många menar att det är ett bra forum för att få kontakt med och inspiration av andra som intresserar sig för likavillkorsfrågor, och att när sådana seminarier anordnas på institutionsnivå blir de inte så välbesökta. Många efterfrågar också en tydligare kommunikation mellan fakultetens kommitté för lika villkor och likavillkorsgrupperna på institutionerna. Få har kännedom om hur andra utanför den egna institutionen arbetar med likavillkorsfrågor och menar att det skulle vara givande att ha mer kontakt. Någon tar också upp frågan om lika villkor för doktoranderna på fakulteten, särskilt vad gäller riktlinjer gällande undervisning och den prolongation doktorander kan få för olika uppdrag. Informanten har upplevt att det i nuläget ser väldigt olika ut på fakultetens institutioner och att det av många doktorander upplevs som orättvist.

## Avslutande diskussion och sammanfattning

Syftet med föreliggande undersökning har varit att inventera behovet av lika villkorsinsatser med utgångspunkt i universitetets program och handlingsplan för lika villkor och att utreda förutsättningar och former för likavillkorsarbete på fakultetens olika institutioner. Tre frågeställningar formulerades och har besvarats i resultatkapitlen. Nedan kommer en avslutande diskussion att föras med utgångspunkt i resultaten.

Det finns mycket att glädjas åt vad gäller jämställdhet, lika villkor och arbetet för dessa frågor på den språkvetenskapliga fakulteten. Jämfört med rikssnittet har fakulteten en hög representation av kvinnor på högre befattningar och inom ledningsgrupperna. Resultatet av dokumentanalysen och intervjuerna indikerar också att de fyra institutionerna tar arbetet för lika villkor på allvar och har en positiv inställning till det. Frågorna har en erkänt viktig plats i verksamheten, även om de i praktiken inte alltid prioriteras så högt som en del av informanterna skulle önska. Att merparten av ledamöterna i arbetsgrupperna inte får tid avsatt för arbetet kan vara en förklaring till att engagemanget inte alltid omsätts i praktiken i någon större utsträckning. Det finns också en önskan om att kunna använda handlingsplanerna mer aktivt och att ha utrymme för kompetensutvecklande verksamhet, så som seminarier och föreläsningar. Eftersom samtliga institutioner har välskrivna och tillgängliga handlingsplaner och arbetsgrupper som tillsatts för att arbeta med likavillkorsfrågor, så kan förutsättningarna för arbetet bedömas som goda. Utifrån informanternas beskrivningar av tidigare åtgärder och initiativ – så som implementeringen av föräldrapolicyn, regelbundna fikaträffar med likavillkorstema och genomgångar av kurslitteratur – är det rimligt att anta att både styrdokument och enskilda personers engagemang har haft och har betydelse för verksamheterna. En hel del arbete med likavillkorsfrågor bedrivs också utan att dokumenteras eller regleras i styrdokument. Ofta handlar det då om arbetsmiljörelaterade frågor som hanteras i konkreta situationer. Flera av informanterna vittnar om väl fungerande rutiner för att hantera problem som uppstår i arbetsmiljön, men många vittnar också om att likavillkorsfrågor ofta tystas ner eller är svåra att prata om på grund av att de hamnar på individnivå. Konkreta problem och åtgärder brukar inte tas upp i handlingsplanerna, inte minst för att de ofta uppstår spontant.

Av undersökningen framgår också att förändring inte alltid kommer bara för att behovet av den synliggörs, exempelvis i en handlingsplan. Något som ofta upplevs som problematiskt med handlingsplanerna är att målen är abstrakta och svåra att implementera i verksamheten – det blir lätt bara ”fina ord”. Ett annat exempel är snedrekryteringen som ofta påvisas och kommenteras i statistiska kartläggningar, och ibland skrivs in i ett åtgärdsprogram, men som i praktiken lämnas obeaktad. Den meritokratiska inställningen att det inte går att påverka urval och anställningar eftersom betyg och meriter styr går i praktiken ofta före önskan om att bredda rekryteringen för att få ett mer heterogent universitet. Som undersökningen visat förekommer också skilda och ibland ambivalenta inställningar till breddad rekrytering, vilket möjligtvis har att göra med att det är ett relativt nytt arbetssätt utan inarbetade rutiner. Universitetets *Handlingsplan för breddad rekrytering 2014–2016* ger dock övergripande riktlinjer för hur vi kan främja och aktivt arbeta för att rekrytera, ta emot och hålla kvar studenter och anställda från samhällets alla områden. På fakultetens institutioner kan det finnas anledning att utreda om och i så fall vilka insatser som kan behöva göras. Den statistiska undersökningen har exempelvis visat att samtliga institutioner har en överrepresentation av kvinnor bland sina studenter. Vad gäller övriga aspekter som kan vara aktuella för insatser för breddad rekrytering – framförallt social och etnisk bakgrund – finns inget statistiskt underlag och därmed inget synliggjort behov. På en av institutionerna har dock ett projekt påbörjats för att undersöka studentgruppens sammansättning i syfte att få syn på vilka åtgärder som kan behövas. En utredning av en institutions studentgrupp kan också vara ett sätt att få syn på hur kategoriseringar samspelar med varandra och skapar intersektioner där vissa studentgrupper kanske har svårt att komma in i och känna sig inkluderade i det akademiska fältet både på grund av exempelvis kön, studievana och etnisk bakgrund. Ett sådant intersektionellt perspektiv kan ytterligare belysa vilka insatser som behövs på likavillkorsområdet.

Ett område som många informanter pekar ut som bristande är kommunikation. Det handlar både om en bättre samstämmighet mellan handlingsplaner och aktiviteter i verksamheten, kommunikationen mellan olika ansvariga instanser på institutionen och kommunikationen inom fakulteten. Tydliga forum för återrapportering och uppföljning kan vara ett sätt att öka transparensen, men även fakultetsgemensamma

seminarier och möten där det är möjligt att utbyta erfarenheter och idéer. Av intervjumaterialet har framkommit att det ofta finns en inställning att jämställdhet och lika villkor kommer av sig själv, men många vittnar också om att det krävs ett ständigt arbete och det finns ett behov av att göra det gemensamt. Dessutom behöver likavillkorsarbetet bedrivas både som en planeringsfråga och en arbetsmiljöfråga, vilket gör att åtgärder och insatser behöver ske på flera olika nivåer med många instanser delaktiga i arbetet.

Ytterligare åtgärder som kan vara relevanta för fakulteten och institutionerna att arbeta med uppenbaras vid en genomgång av de universitetsövergripande mål som formuleras i *Handlingsplan för lika villkor 2014-2016*. Där står bland annat att ”Alla ansvariga chefer inom samtliga verksamheter ska verka för att synliggöra heteronormativitet i arbets- och studiemiljön och aktivt motverka dess konsekvenser. (s. 5)” Att synliggöra HBTQ-perspektivet anges även som ett övergripande mål för perioden (s. 10). Med anledning av att HBTQ-perspektivet är så gott som frånvarande i det undersökta materialet kan det finnas anledning att beakta detta särskilt.

På ett universitetsövergripande plan finns också målet att minska sjukskrivningarna bland doktorander som är kvinnor. Att det finns en överrepresentation av doktorander – i synnerhet av kvinnligt kön – i fakultetens sjukskrivningsstatistik visade sig i den tidigare analysen (se tabell 5) och därmed framstår detta område som viktigt att rikta insatser mot. Även om universitetet har uppmärksammat problematiken är det ingen av informanterna som tar upp ämnet. Det kan naturligtvis ha att göra med att de inte fick några direkta frågor om det, men det är också ett rimligt antagande att problemet kanske inte diskuteras öppet på institutionerna eller i akademien i stort.

På universitetsnivå formuleras även målen att öka medvetenheten om normativitet i arbets- och studiemiljö och motverka ojämlika möjligheter till akademisk och/eller administrativ karriär (*Handlingsplan för lika villkor 2014-2016*, s. 10). Även om statistiken för andelen kvinnor och män inom olika yrkeskategorier ger vid handen att könsfördelningen överlag är jämn på fakulteten så visar en närmare granskning på en tendens att fler män går vidare till högre nivåer inom akademien efter doktorandexamen än kvinnor (se tabell 8). Många informanter ger också uttryck för föreställningen att det finns tydliga hierarkier som drabbar kvinnor i högre utsträckning än män och någon tar som exempel att det verkar vara svårare för kvinnor att uppnå docentgrad.

Som undersökningen har visat går det inte att ge en enhetlig bild vare sig av fakulteten som helhet eller av de enskilda institutionerna vad gäller likavillkorsområdet. Delvis kan det bero på att institutionerna är sinsemellan olika, och delvis kan det ha att göra med att det saknats samarbete mellan olika instanser. Det råder ibland motstridiga åsikter och inställningar till lika villkor och likavillkorsarbete och det finns heller inga tydliga riktlinjer för hur arbetet ska bedrivas. Däremot finns det en genomgående positiv inställning till frågorna och goda förutsättningar för att initiera ytterligare åtgärder. För att arbeta långsiktigt med frågorna kan det dock krävas tid, resurser, kompetensutveckling och förbättrad kommunikation mellan ansvariga parter, något som många av de som engagerar sig i frågorna också påtalar.

## Sammanfattning och slutsatser i punktform

Nedan sammanfattas undersökningens viktigaste resultat och slutsatser kortfattat, med fokus på de områden där det kan behövas ytterligare undersökning eller insatser.

- Sjukskrivningsstatistiken för doktorander, i synnerhet av kvinnligt kön, är hög.
- Även om löneskillnaderna mellan kvinnor och män är små finns det en tendens att män tjänar mer än kvinnor.
- Kvinnor är överrepresenterade bland fakultetens studenter på både grund- och avancerad nivå.
- Andelen kvinnor är lägre i de befattningar som kräver doktorsexamen än bland studenter och doktorander, vilket kan ha att göra med hur villkoren för kvinnor att göra karriär ser ut.
- Av intervjuerna och analysen av styrdokument framkommer att handlingsplanerna på institutions-, fakultets- och universitetsnivå blir lästa och används. Detta indikerar att det är viktigt att dessa dokument finns på alla nivåer.
- Många informanter påpekar att handlingsplanerna skulle kunna vara mer levande dokument som får en tydligare funktion i arbetet med likavillkorsfrågor. Informanterna menar också att

handlingsplanerna kan behöva göras mer tillgängliga, exempelvis för de studenter och anställda som inte talar svenska.

- Handlingsplanerna behöver ha en tydligare balans mellan konkreta och abstrakta målformuleringar som dels möjliggör uppföljningsbara åtgärder på kort sikt, dels strukturella förändringar på lång sikt.
- Likavillkorsperspektivet behöver införlivas i handlingsplanerna. Detta i enlighet med universitetets senaste handlingsplan för lika villkor, som inte längre enbart inkluderar jämställdhet utan beaktar samtliga diskrimineringsgrunder och efterfrågar en medvetenhet om hur de olika diskrimineringsgrunderna samspelar.
- Det behövs nya riktlinjer och rutiner för hur uppföljning och återrapportering av likavillkorsarbetet ska ske.
- Inställningen till arbetet med breddad rekrytering är ofta ambivalent och det finns anledning att öka kunskaperna om varför och hur detta arbete kan genomföras, inte minst i relation till rådande meritokratiska principer.
- Diskriminering och lika villkor behandlas ofta utifrån ett individperspektiv, där det framförallt betraktas som en arbetsmiljöfråga. Det kan finnas anledning att formulera mål och insatser som också belyser strukturell diskriminering, inte minst den som sker i det dolda och är kopplad till normativitet och osynliga hierarkier inom akademien.
- Arbetet för jämställdhet och lika villkor betraktas ofta som något självklart och naturligt som kommer av sig själv. Detta riskerar att förhindra att man arbetar aktivt med frågorna. Också här skulle perspektivet behöva breddas för att kunna arbeta mer medvetet med likavillkorsfrågor utifrån långsiktiga och förebyggande mål.
- Villkoren vad gäller ersättning för ledamöter i likavillkorsgrupperna ser olika ut på fakultetens institutioner och det kan finnas anledning att se över detta, inte minst för att undersökningen visat att likavillkorsarbetet är mer aktivt på de institutioner där ersättning ges.
- Informanterna efterfrågar bättre kommunikation mellan dem som är engagerade i likavillkorsarbete, både inom institutionerna och över institutionsgränserna inom fakulteten.
- Det saknas uppgifter om hur representationen av personer med migrationsbakgrund och icke-akademisk bakgrund ser ut både bland anställda och bland studenter, vilket kunde vara föremål för kommande undersökningar.
- HBTQ-perspektiv är i stort sett frånvarande och kan behöva uppmärksammas, särskilt med anledning av att det lyfts fram som en åtgärds punkt i universitetets handlingsplan för lika villkor.
- Då denna studie enbart har anställda som informanter kunde det vara intressant att undersöka hur studenter upplever både sin studiesituation och fakultetens institutioner utifrån ett likavillkorsperspektiv.

# Referenser

- Bondestam, Fredrik (2000). Från policy till praktik. Om implementeringen av jämställdhet och det lokala jämställdhetsarbetets villkor. Rapport nr. 24. I: Bondestam, Fredrik. *En önskan att skriva abjektet: analyser av akademisk jämställdhet*. Diss. Uppsala universitet.
- Borg, Elisabet & Westerlund, Joakim (2012). *Statistik för beteendevetare. Faktabok*. 3., [uppdaterade och omarb.] uppl. Malmö: Liber.
- Borsiin, Sara (2014). *Kvinnliga doktorander är mer än dubbelt så sjuka*. Publicerad online 2014-09-29. Tillgänglig via länken: <http://www.ergo.nu/nyheter/20140429-kvinnliga-doktorander-mer-%C3%A4n-dubbelt-s%C3%A5-sjuka> (hämtad 2015-06-22)
- Dahlerup, D. (2010). *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan, rapport 2010:1
- De los Reyes, Paulina (2011). "En (o) jämlik jämställdhet? Intersektionella perspektiv på ojämlikhetsskapande inom universitetsvärlden." I: de los Reyes, Paulina (red), *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala: Enheten för lika villkor, Personalavdelningen, Uppsala universitet. S. 129.
- Eduards, Maud (2007). *Kroppspolitik: om moder Svea och andra kvinnor*. Stockholm: Atlas.
- Gunnarsdotter Grönberg, Anna (2003). *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv: språket i sakkunnigutlåtanden*. Göteborg: Jämställdhetskommittén, Göteborgs Universitet.
- Handlingsplan för breddad rekrytering 2014–2016*. Fastställd av rektor 2014-01-21. Tillgänglig via länken: [http://regler.uu.se/digitalAssets/297/297768\\_3handlingsplan-for-breddad-rekrytering-2014-2016.pdf](http://regler.uu.se/digitalAssets/297/297768_3handlingsplan-for-breddad-rekrytering-2014-2016.pdf) (hämtad 2015-06-22).
- Handlingsplan för lika villkor 2014–2016*. Fastställd av rektor 2014-04-08. Uppsala universitet. Tillgänglig via länken: <http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=312857&kategoriId=99> (hämtad 2015-06-22).
- Heimann, Samuel (2012). Kvalitativ undersökning av den akademiska organisationen. I: Berg m.fl. *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet*. Göteborgs Universitet. S. 9–15.
- Hirdman, Yvonne (2003). *Genus – om det stabilas föränderliga former*. Malmö: Liber.
- Jämställdhetsindikatorer för Uppsala universitet*. Fastställd av rektor 2008-04-22. Uppsala universitet. Tillgänglig via länken: <http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=14259&kategoriId=99> (hämtad 2015-06-22).
- Jämställdhets- och likabehandlingsplan för språkvetenskapliga fakulteten vid Uppsala universitet 2010-2012*. Fastställd av Språkvetenskapliga fakultetsnämnden 2009-10-29. Tillgänglig via länken [http://www.sprakvet.uu.se/digitalAssets/48/48174\\_3jamstalldhetsplan20102012.pdf](http://www.sprakvet.uu.se/digitalAssets/48/48174_3jamstalldhetsplan20102012.pdf) (hämtad 2015-08-27).
- Keisu, Britt-Inger (2012). Kraftfulla bett eller tandlösa råd?– Om två svenska lärosätens arbete med jämställdhet samt etnisk och social mångfald. *Tidskrift för genusvetenskap* 1-2 (2012): 95–115.
- Kennerberg, Louise (2009). *Uppsala universitets jämställdhetsindikatorer. Slutrapport till Delegationen för jämställdhet i högskolan*. Tillgänglig via länken: <http://www.uhr.se/Global/DJ%20projektredovisningar%20och%20rapporter/DJ-uppsala-universitets-jamstalldhetsindikatorer.pdf>
- Lundin, Stina (red); Strömberg, Elise Linnea & Fuentes Araya, Catalina (2015). *Avslöja heteronormen! En undersökning om cis- och heteronormen vid universitets och högskolors verksamheter i Sverige 2014–2015*. Förenade HBTQ-studenter.
- Lönngren, Ann-Sofie (2011). Promiskuösa bögar och fula flator – könsbundna föreställningar om sexualitet och sexuell läggning. I: de los Reyes, Paulina (red), *Vad händer med jämställdheten? Nedslag i jämställdhetens synfält*. Uppsala: Enheten för lika villkor, Personalavdelningen, Uppsala universitet. S. 83–97.

*Mångfaldsstatistik 2010: rapport om födelsebakgrund hos anställda, studenter och doktorander vid Uppsala universitet.* (2012). Uppsala: Enheten för lika villkor, Personalavdelningen, Uppsala universitet. Tillgänglig via länken: [http://www.uu.se/digitalAssets/112/112245\\_mangfald\\_web\\_120416.pdf](http://www.uu.se/digitalAssets/112/112245_mangfald_web_120416.pdf) (hämtad 2015-06-22).

*Program för lika villkor vid Uppsala universitet.* Fastställt av konsistoriet 2010-06-10. Uppsala universitet. Tillgänglig via länken: <http://regler.uu.se/Detailsida/?contentId=58252&kategoriId=99> (hämtad 2015-06-22).

Silander, Charlotte (2012). Kvantitativ undersökning av den akademiska organisationen. I: Berg m.fl. *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid två fakulteter vid Göteborgs universitet.* Göteborgs Universitet. S. 16–50.

SOU 2011:1. *Svart på vitt - om jämställdhet i akademien.* Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.

SFS 2008:567. *Diskrimineringslag.*

Svensson, Josefin (2015). Låg sjukfrånvaro men stort mörkertal. I: *Universen* nr 3:46.

Wojahn, Daniel (2015). *Språkaktivism: diskussioner om feministiska språkförändringar i Sverige från 1960-talet till 2015.* Diss. Uppsala : Uppsala universitet. Tillgänglig via länken: <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-251351> (hämtad 2015-08-27).

# Bilaga 1

## Intervjumall för ombud och medlemmar i arbetsgrupper

Deltagare:

Institution:

Datum:

### **Introduktion**

Hur kommer det sig att du valt att engagera dig i jämställdhets- och likavillkorsfrågor?

Får du ersättning för ditt arbete med jämställdhetsfrågor? Om ja, hur ser den ersättningen ut?

### **Handlingsplaner**

Har ni en gällande jämställdhets/likavillkorsplan för din institution? Om inte – varför?

Hur kommer handlingsplanen till och vilka ansvarar för den?

Använder ni i gruppen handlingsplanen och upplever ni att den används vid institutionen? Ge gärna exempel på hur den används.

Vad tycker ni själva är det viktigaste i planen och med planen?

Känner ni till fakultetens jämställdhetsplan och har ni använt den på något sätt?

Känner ni till universitets program och handlingsplan för lika villkor? Är de tillgängliga vid institutionen?

Använder ni i gruppen dem? Hur?

Hur har ni upplevt övergången från att prata om jämställdhet till att prata om lika villkor? Har denna övergång återspeglats i jämställdhetsplanen och i de konkreta åtgärder som institutionen gjort? Ge gärna exempel.

### **Jämställdhets/likavillkorsgrupp**

Hur ofta träffas arbetsgruppen? Vad har ni för rutiner för era möten?

Vad är era huvudsakliga uppdrag och aktiviteter? Ge gärna exempel på vad ni har arbetat med.

Hur sätts gruppen ihop och av vem?

Hur ser gruppens relation till prefekt och studierektor ut?

Sker någon återrapportering om gruppens arbete? Hur i så fall?

### **Jämställdhets- och likavillkorsarbete vid institutionen**

Upplever ni att det finns en jämn könsfördelning på institutionen?

Upplever ni att institutionen kan visa upp en mångfald bland sina anställda, exempelvis vad gäller etnisk bakgrund?

Upplever ni att jämställdhets- och likavillkorsfrågor prioriteras på institutionen? Tycker ni att det avsätts tillräckligt med resurser?

Verkar det finnas ett engagemang för de här frågorna bland de anställda på institutionen? Är det vanligt att frågorna diskuteras? Ge gärna exempel på vad diskussionerna kan handla om.

Ge exempel på lyckade satsningar för jämställdhet/lika villkor vid din institution under det senaste året.

Ge exempel på satsningar för jämställdhets eller lika villkor som ni gärna skulle se att institutionen arbetade med framöver.

Vad är er uppfattning om fakultetens arbete för jämställdhet och lika villkor? Finns det några satsningar som ni gärna skulle se att fakulteten genomförde?

# Bilaga 2

## Intervjumall för prefekter och studierektorer

Deltagare:

Institution:

Datum:

### **Styrdokumentet (universitetets handlingsplan för lika villkor + institutionens jämställdhetsplan)**

Är dessa dokument tillgängliga vid institutionen? Var?

Använder ni dem och på vilket sätt i så fall? Om inte, varför?

### **Jämställdhet/likavillkorsarbete på institutionen**

Vilken kontakt har ni med jämställdhets/likavillkorsombudet och/eller arbetsgruppen på institutionen och på vilket sätt arbetar ni tillsammans med jämställdhets- och likavillkorsfrågor?

Vilken eller vilka frågor vad gäller jämställdhet respektive lika villkor har institutionen arbetat med de senaste två åren?

Hur förhåller ni er till ”lika villkor” i relation till ”jämställdhet”? Skiljer de sig åt vad gäller det konkreta arbetet?

Upplever ni att institutionen är jämställd? Motivera gärna.

Om man ser till de anställdas bakgrund, tycker ni att institutionen uppvisar en mångfald? Det kan handla både om etnisk bakgrund, utländska medarbetare och anställda som kommit hit från andra svenska lärosäten.

Har ni några särskilda rutiner för mottagande vad gäller anställda som kommer utifrån (både från andra länder och från andra svenska universitet)?

Hur upplever ni att engagemanget för jämställdhet och likavillkorsfrågor är på institutionen?

Har ni upplevt några problem med jämställdhets- eller likavillkorsarbetet på institutionen? Vilka?

Diskuteras jämställdhets- och likavillkor-frågor generellt vid institutionen? Vilka aspekter diskuteras i så fall? (Exempelvis löneskillnader, föräldraledighet, sexuella trakasserier, genusperspektiv i kurser och i kurslitteratur.) I vilka sammanhang diskuteras frågorna?

Diskuteras andra likavillkorsfrågor på institutionen, exempelvis utifrån ålder eller sexuell läggning, social bakgrund, funktionsnedsättningar eller annat?

Har ni en jämn könsfördelning i institutionsstyrelsen och tänker ni på det även när ni tillsätter arbetsgrupper och liknande? Vilka andra aspekter beaktas? Exempelvis befattning, ålder osv.

Arbetar ni med breddad rekrytering när ni utlyser tjänster? Hur?

Arbetar ni med breddad rekrytering av studenter? Hur?

Hur jobbar ni med jämställdhet och lika villkor i undervisningen och i utformningen av kursplaner, litteraturlistor och liknande?

Upplever ni att det finns ett engagemang och intresse hos studenter för dessa frågor?

Vilken eller vilka frågor som har med lika villkor och jämställdhet att göra anser ni bör prioriteras högre framöver?

### **Institutionen i förhållande till fakulteten**



Hur upplever ni fakultetens roll för institutionens jämställdhetsarbete? Det kan handla både om de dokument som fakulteten har (framförallt jämställdhetsplaner), särskilda aktiviteter som fakulteten anordnar eller liknande.

Sker någon återrapportering eller liknande till fakulteten? På vilket sätt och hur ofta?

Finns det någonting särskilt ni skulle önska att fakulteten gjorde vad gäller jämställdhets- och likavillkorsfrågor?

# Bilaga 3

Mall för 3-årig jämställdhetsplan för institutioner



UPPSALA  
UNIVERSITET

# Jämställdhetsplan

Skriv institutionens namn här

YYYY-MM-DD

## Innehåll

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Jämställdhetsplan</b>  | <b>52</b> |
| <b>1. Institution/motsv.</b>  | <b>52</b> |
| <b>2. Datum</b>   | <b>52</b> |
| <b>3. Samverkan</b>   | <b>52</b> |
| <b>4. Jämställdhetsgrupp</b>  | <b>52</b> |
| <b>5. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete</b> | <b>53</b> |
| <b>6. Nulägesbeskrivning</b>  | <b>53</b> |
| 6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst                                   | 53        |
| 6.2. Doktorander  | 54        |
| 6.3 Studenter   | 55        |
| 6.4. Kommentera kort de utfall som inte visar en jämn könsfördelning              | 55        |
| <b>7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen</b>                               | <b>55</b> |
| <b>8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsrådets plan</b>                             | <b>56</b> |
| <b>9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen</b>             | <b>56</b> |
| <b>10. Delmål i vetenskapsrådets plan</b>   | <b>56</b> |
| <b>11. Åtgärder i vetenskapsrådets plan</b>                                       | <b>57</b> |
| <b>12. Institutionens delmål</b>  | <b>57</b> |
| <b>13. Åtgärder</b>   | <b>57</b> |

## Jämställdhetsplan

### 1. Institution/motsv.

Ange institutionens namn

### 2. Datum

Ange när jämställdhetsplanen trädde i kraft

### 3. Samverkan

(Ange vilka som har samverkat vid utformandet av institutionens jämställdhetsplan)  
Skriv din text här



### 4. Jämställdhetsgrupp

(Ange vilka som ingår i institutionens jämställdhetsgrupp)  
Skriv din text här



## 5. Uppföljning av föregående års

(Redovisa utförligt hur föregående års uppdrag och åtgärder har genomförts)  
Skriv din text här



## 6. Nulägesbeskrivning

### 6.1. Anställda inklusive doktorander med tjänst

|                                     | Kvinnor | Män |
|-------------------------------------|---------|-----|
| Antal anställda                     |         |     |
| Antal anställningar                 |         |     |
| Antal heltider                      |         |     |
| Medelålder                          |         |     |
| Andel anställda kvinnor och män i % |         |     |

| <b>Ledning</b>    | Kvinnor | Män |
|-------------------|---------|-----|
| Akademiska chefer | 50      |     |
| Professorer       |         |     |
| Övriga chefer     |         |     |

| <b>Yrkesgrupper</b>            | Kvinnor % | Män % |
|--------------------------------|-----------|-------|
| 1:e forskningsingenjör/motsv   |           |       |
| Allmän administration          |           |       |
| Amanuens                       |           |       |
| Assisterande forskningsarbete  |           |       |
| Byggnad, upphandling och miljö |           |       |

Chefsarbete  
 Doktorand  
 Forskarassistent  
 Forskare/motsv  
 Forskningsledare/motsv  
 IT-verksamhet  
 Kontorsservice  
 Kultur och information  
 Laborativt forskningsarbete  
 Planering och administration av FOU  
 Professor  
 Trädgård, teknik och service  
 Universitetsadjunkt m fl  
 Universitetslektor m fl

**Anställningsförhållanden**

Kvinnor %

Män %

Tillsvidare 100 %  
 Tillsvidare <50 %  
 Tillsvidare >=50 %  
 Visstids 100 %  
 Visstids <50 %  
 Visstids >=50 %

**Föräldraledighet**

Kvinnor %

Män %

Föräldrapenning  
 Ledighet utan lön  
 Tillfällig föräldrapenning

**Sjukfrånvaro**

Kvinnor %

Män %

Korttidssjukskrivning  
 Långtidssjukskrivning

**6.9. Deltagandet**

**Aktivitetsgrad**

Kvinnor %

Män %

10-40 %  
 41-60 %  
 61-80 %  
 81-100 %

**Försörjning (Ange aktuella försörjningsformer)**

Kvinnor %

Män %

Annan universitetstjänst  
 Doktorandtjänst  
 Företagsdoktorand

Förvärvsarb m ankn (extern)  
Ingen försörjning  
Läkartjänst el motsv  
Stipendier  
Utbildningsbidrag

**Forskarexamen**  
Doktorsexamen  
Licentiatexamen

Kvinnor %

Män %

## 6.3. Studenter

**Registrerade**  
Avancerad nivå  
Grundnivå

Kvinnor %

Män %

**Grundexamen**  
Avancerad nivå  
Grundnivå

Kvinnor %

Män %

## 6.4. Kommentera kort de utfall som inte visar en jämn

Skriv din text här



## 7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen

(Klistra in de fortlöpande uppdrag i den [centrala planen](#)<sup>47</sup> som rör er verksamhet)



### Arbets- och studieförhållanden

Skriv din text här

### Information

Skriv din text här

<sup>47</sup> Länk till planen i Mål och regler

### **Ledande poster, beredande och beslutande organ**

Skriv din text här

### **Löner och kompetensutveckling**

Skriv din text här

### **Rekrytering**

Skriv din text här

## **8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsområdets plan**

(Ange fortlöpande uppdrag från vetenskapsområdets plan)



Skriv din text här

## **9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid**

(Ange institutionens egna uppdrag, anpassade till den specifika arbetsplatsens behov)



Skriv din text här

## **10. Delmål i vetenskapsområdets plan**

(Ange delmål i vetenskapsområdets plan som rör institutionen)



Skriv din text här



## 11. Åtgärder i vetenskapsrådets plan

(Ange de åtgärder i vetenskapsrådets plan som avser institutionen)



Skriv din text här

## 12. Institutionens delmål

(Ange de mål som ni vill uppnå under perioden)



Skriv din text här

## 13. Åtgärder

### ÅTGÄRDER ÅR 1



**VAD** Ange vad som ska göras

Skriv din text här

**HUR** Ange hur det ska genomföras

Skriv din text här

**NÄR** det ska genomföras/vara genomfört

Skriv din text här

**ANSVARIG** Ange den som ska se till att det blir genomfört

Skriv din text här

**VEM** Ange den/de som ska utföra åtgärden

Skriv din text här

Fyll på med fler åtgärder för år 1 nedan. Specificera enligt rubrikerna ovan

## **ÅTGÄRDER ÅR 2**

**VAD** Ange vad som ska göras

Skriv din text här

**HUR** Ange hur det ska genomföras

Skriv din text här

**NÄR** det ska genomföras/vara genomfört

Skriv din text här

**ANSVARIG** Ange den som ska se till att det blir genomfört

Skriv din text här

**VEM** Ange den/de som ska utföra åtgärden

Skriv din text här

Fyll på med fler åtgärder för år 2 nedan. Specificera enligt rubrikerna ovan

## **ÅTGÄRDER År 3**

**VAD** Ange vad som ska göras

Skriv din text här

**HUR** Ange hur det ska genomföras

Skriv din text här

**NÄR** det ska genomföras/vara genomfört

Skriv din text här

**ANSVARIG** Ange den som ska se till att det blir genomfört

Skriv din text här

**VEM** Ange den/de som ska utföra åtgärden

Skriv din text här

Fyll på med fler åtgärder för år 3 nedan. Specificera enligt rubrikerna ovan

## till mall för 3-årig jämställdhetsplan för institutioner

### Jämställdhetsplan

Arbetsplatser med fler än 25 anställda ska ha en 1- eller 3-årig jämställdhetsplan.



### 3. Samverkan

I diskrimineringslagen föreskrivs att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Det innebär att arbetet med att utforma/revidera jämställdhetsplanen ska ske i samverkan med företrädare för de yrkeskategorier som finns på arbetsplatsen samt att studenter verksamma på arbetsplatsen ska erbjudas möjligheten att samverka.



### 4. Jämställdhetsgrupp/motsvarande

Varje institution/motsvarande ska utse en jämställdhetsgrupp och ett jämställdhetsombud. I jämställdhetsgrupperna ska såväl anställda som studenter vara representerade.



### 5. Uppföljning av föregående års jämställdhetsplan och jämställdhetsarbete

Planen ska innehålla en redovisning av genomförandet av föregående års planerade åtgärder.



### 6. Nulägesbeskrivning

En förutsättning för att kunna föreslå relevanta mål och åtgärder är att det finns en kartläggning av utgångsläget. Uppgifter om antal anställda, antal anställningar med mera finns att tillgå i [GLIS](#). Statistik uppdelad på kön för **Anställda**, **Doktorander** samt **Studenter** finns att tillgå i universitetets [jämställdhetsindikatorer](#). Logga in med behörighet för din arbetsplats och sammanställ könsuppdelad statistik som rör Ledning, Yrkesgrupper, Anställningsförhållanden, Föräldraledighet, Sjukfrånvaro, Doktorander samt Studenter. Jämställdhetsindikatorerna visar enbart uppgifter om Grundexamen och Forskarexamen på fakultetsnivå. Uppgifter om forskarexamen på institutionsnivå finns i GLIS under fliken



**Utb: Forskarnivå.** Om du saknar behörighet för att använda GLIS och jämställdhetsindikatorerna ska du ansöka om det med denna [blankett](#).

#### 6.4. Kommentera utfallet av jämställdhetsindikatorerna

Kommentera de jämställdhetsindikatorer som inte visar en jämn könsfördelning och om möjligt koppla utfallet till mål och åtgärder.



### 7. Fortlöpande uppdrag i den centrala planen



Lika villkorsarbetet ska integreras i all verksamhet vid Uppsala universitet vilket innebär att arbetet i huvudsak ska bestå av fortlöpande insatser. Uppdragen i den centrala planen är därför generellt formulerade för att kunna tillämpas på hela verksamheten.

### 8. Fortlöpande uppdrag i vetenskapsområdets plan



Vetenskapsområdenas fortlöpande uppdrag kan skilja sig från dem i den centrala planen.

### 9. Fortlöpande uppdrag som årligen genomförs vid institutionen



Institutionens fortlöpande uppdrag kan skilja sig från uppdrag i den centrala planen och i vetenskapsområdets plan.

### 10. Delmål i vetenskapsområdets plan



Vid Uppsala universitet ska alla kunna arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön. Jämställdhet är en kvalitetsfråga för organisationen. Delmålen är prioriterade områden inom lika villkorsarbetet för aktuell period.

### 11. Åtgärder i vetenskapsområdets plan



Åtgärder i vetenskapsområdets plan som avser institutionsnivå ska även ingå i institutionens plan.

### 12. Institutionens delmål



Delmålen uppfylls med hjälp av planerade åtgärder. Delmålen anger vad vi vill inrikta jämställdhetsarbetet på under 3-årsperioden för att nå uppsatta mål. Målen ska vara konkreta och möjliga att utvärdera för att kunna avgöra om genomförda åtgärder resulterat i att målen är uppfyllda.

### 13. Åtgärder



- 1) Åtgärder som är tillfälliga satsningar som ska genomföras någon gång under treårsperioden.
- 2) Åtgärder som ska genomföras för att delmålen ska uppnås. Åtgärder kopplade till delmålen ska periodiseras, planeras in när de ska genomföras under den treårsperiod som planen ska gälla. Det kan exempelvis vara olika undersökningar där steg 1/år 1 är: kartläggning, steg 2/år 2: genomföra åtgärder som framkom vid kartläggningen och steg 3/år 3: utvärdera genomförda åtgärder.

