



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr UFV 2016/1990

Från medvetenhet till hållbarhet

Vidareutveckling av stödet till
studenter avseende lika villkor

Malin Ekström



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr UFV 2016/1990

*Stort tack till alla engagerade studenter och
medarbetar som har deltagit!*

Innehållsförteckning

Kapitel 1 Syfte, frågeställning & genomförande	4
Inledning	4
Syfte och frågeställning	5
Kvalitativ metod och den subjektiva positionaleten	6
Nödvändiga avgränsningar	7
Jämställdhetsintegrering och aktiva åtgärder	7
Organisationskontext och närhetsprincip enligt Uppsala universitet	10
Kapitel 2 Teoretiska interventioner	12
Inledning	12
Normkritiska perspektiv och intersektionalitet – kategoriseringar, normer och intersektioner	12
Kapitel 3 Högre utbildning som institutionellt fält	15
Inledning	15
Högre utbildning som institutionellt fält	15
Managementbyråkrati och högre utbildning	16
Återkomsten. Bildningsideal 2.0	19
Lagar och regelverk	20
Sammanfattande reflektion	24
Kapitel 4 Resultat med analyser – från medvetenhet till hållbarhet	26
Inledning	26
Innan vi börjar	26
Analys och reflektion av universitetsövergripande dokument — färdriktningen	26
De som deltar i utbildningen: Vilse i diskursen	30
Anställda som arbetar med och/eller ansvarar för lika villkorsfrågor: från ord till handling	33
Omställning: Likavillkorsspecialister som HR-stöd	38
Från medvetenhet till hållbarhet	39
Kapitel 5 Vägar vidare	41
Slutsatser och förslag	41
Uppdrag, ansvar, områden och funktion	41
Eventuella risker	43
Referenser	44
Rapporter och sammanställningar	46

Kapitel 1 Syfte, frågeställning & genomförande

When diversity becomes a conversation, a space is opened up.¹

Inledning

Uppsala universitetets **Mål och strategier** formulerar utgångspunkter för universitetets grundläggande värderingar och stakar ut färdriktningen för universitetets fortsatta utveckling,² för arbetet med lika villkor anges att:

Ett aktivt arbete bedrivs inom hela universitetet för goda arbetsförhållanden, konkurrenskraftiga villkor, en god arbetsmiljö, samt för medarbetares och studenters lika villkor.³

I ovan citerade Mål och strategier anges också att ”Stödfunktioner och infrastruktur ska svara mot verksamhetens behov och externa förutsättningar.” Under 2014 omorganiserades lika villkorsarbetet vid Uppsala universitet enligt närhetsprincipen.⁴ Personalavdelningens enhet för lika villkor upplöstes och centrala stödfunktioner placerades vid enheten för HR-stöd. I samband med omstruktureringen ställdes bland annat följande frågor:⁵

- Vilket stöd får nu studenterna via enheten för HR-stöd?
- Innebär den förändrade organisationen en nedmontering av lika villkorsarbetet?

För att ta reda på vilka behov som finns vid fakulteter och institutioner och bland studenter initierades under 2016 ett projekt som har drivits vid studentavdelningen i samarbetet med personalavdelningen. Uppdraget har varit att genomföra:

- en analys av nuvarande situation med utgångspunkt i universitetsgemensamma stöd och samarbeten.

¹ Ahmed 2012, s. 16.

² ”Det handlar om att sätta ord på vilka vi är, hur vi vill vara och vad vi vill bli.” Mål och strategier, s. 2.

³ Mål och strategier, s. 9.

⁴ Ärenden och problem ska lösas så verksamhetsnära som möjligt, se s. 10 under rubriken Organisationskontext och närhetsprincipen enligt Uppsala universitet.

⁵ Kritiska frågor med anlednings av denna omstrukturering kom från bland annat studentkårerna och Rådet för lika villkor, där den senare inkom med en skrivelse till rektor. I skrivelsen (2015-02-25, UFV 2014/1070) påtalades riskerna med att lika villkorsfrågorna hänförs till området personal- och HR-frågor, emedan det poängteras att lika villkor är betydligt mer komplext och är en del av arbetet för ökad kvalitet för forskning, undervisning och samverkan. Ytterligare riskerar hanteringen av individärenden att försämrats med en ökad arbetsbörda på de specialister som finns kvar och det uttrycks en oro över att det för studenter kan förefalla ologiskt att vända sig till personalavdelningen. Kontentan är att rådet ansåg att den nya organisationen saknar konkreta uppgifter om hur arbetet med det förebyggande arbetet samt stödjande och reparativa insatser som rör målgruppen studerande ska utformas. Bidragande orsaker till denna oro och kritik kan ha varit bristande kommunikation avseende syftet och målet med omstruktureringen och vad den innebär för samtliga inblandade. Vid planerade organisatoriska förändringar behövs en plan eller strategi för hur förändringen ska implementeras; att behovet av omstruktureringen kommuniceras till hela organisationen; att träna de som deltar i arbetet för de nya förutsättningar som förändringen innebär; att utveckla nya nyckelprocesser och arbetssätt. Se vidare Fernandez & Rainey 2006, s. 172.

För att:

- utreda på vilka sätt lika villkorsarbetet till studenterna kan stärkas och därigenom erbjuda konkreta förslag.

Inledningsvis kommer två teman att tas upp i kapitel 2 och 3; teoretiska perspektiv som kan synliggöra normer och samverkande intersektioner respektive högre utbildning som institutionellt fält. Vad som härigenom beskrivs är hur tolkningar av lagtexterna, samhällseliga styrningsmedel och kritiska ideal om kunskapsskapandet funktion och roll inverkar på hur arbetet med lika villkor kan och blir till handling. Teoretiska perspektiv, vilket bland annat också påpekas i ett par rapporter från DO respektive UHR, hjälper till att öka medvetenheten, emedan en organisation som inte tillåter kritiska förhållningssätt försvårar möjligheterna till implementeringen av bestämmelserna enligt regelverken.⁶

I analysen i kapitel 4, från medvetenhet till hållbarhet, flyttas fokus till erfarenheter och information från de som medverkar i och deltar i utbildningen vid Uppsala universitet. I det avslutande kapitlet ges rekommendationer och förslag för vidareutveckling som svarar mot de behov och slutsatser som har kunnat utvinnas av och genom det empiriska materialet. I bearbetningen av materialet är det viktigt med en mångdimensionell förståelse av lika villkor. Risker för och upplevelser av diskriminering⁷ behöver tacklas på flera olika sätt och en kombination av praktik och teori bör vara vägledande. Med en sådan ansats har en kontinuerlig återkoppling mellan teori och empiri väglett arbetet.

Uppdraget var inte att skriva en forskningsrapport, utan föreliggande slutrapport är en nulägesanalys med konkreta förslag och rekommendationer för det fortsatta arbetet med lika villkor för studenter.

Syfte och frågeställning

För att operationalisera uppdraget för projektet och koppla det till universitetets mål och strategier har följande huvudfrågeställning formulerats: **Vilka möjligheter, utmaningar och behov finns vid Uppsala universitet när det gäller arbetet med lika villkor för studenter?**

Studien följer Uppsala universitets olika universitetsövergripande dokument genom organisationen för att undersöka vad de gör, snarare än vad de säger.⁸ Att följa dokumenten innebär att följa aktörerna och de som utgör målgrupp. I enlighet med uppdraget för detta projekt avgränsas studien till målgruppen studenter.

⁶ Se DO:s rapport Från plan till praktik (2014:3) och UHR:s Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper? (2016).

⁷ I bred bemärkelse omfattar begreppet diskriminering händelser eller sammanlänkande händelser som någon upplever som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna och vad personer kan uppleva som diskriminering. Följaktligen kan det vara bra att ha ett bredare perspektiv på diskriminering som också inbegriper det vidare sociala sammanhanget inom vilket upplevelsen av diskriminering har ägt rum. Se vidare <http://www.do.se/se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/> [2016-10-03].

⁸ Se till exempel Sarah Ahmeds tillvägagångssätt i *On being included* (Ahmed 2012, s. 5) där hon beskriver att hon följer olika policydokument inom akademien: "how they circulate and move around."

Kvalitativ metod och den subjektiva positionaliteten

För att försöka besvara den frågeställning som har formulerats är en viktig del av uppgiften att samla in information och erfarenheter från de som deltar i utbildningen och de som deltar i/ansvarar för arbetet med lika villkor. En stor del av projektet har därför ägnats åt att samla in olika röster och möjliggöra ett brett deltagande.

För att ta reda på förutsättningar, rutiner och behov i arbetet med lika villkor har därför information och erfarenheter inhämtats från:

- Universitetsgemensamma planer och styrdokument.
- Information och erfarenheter som studenter och anställda som jobbar med lika villkor bidrar med.

Denna del av arbetet har utgått från en kvalitativ metod där det empiriska underlaget utgörs av semistrukturerade samtal med studenter och anställda som på olika sätt arbetar med/ansvarar för lika villkorsfrågorna.⁹ Därtill har genomförts besök och samtal på tre universitet med dessas koordinatörer/handläggare/samordnare för lika villkor.

De olika funktioner som har deltagit vid Uppsala universitet är dels prefekter, studierektorer och studievägledare, dels jämställdhets- och lika villkorsombud på institutioner, ordförande i områdenas/fakulteternas kommittéer/arbetsgrupper för lika villkor, varav ett tillfälle var med hela gruppen, samt lärare och olika stödfunktioner vid Campus Gotland. Bland studenterna har samtal genomförts med dels representanter från studentkårerna och dels representanter från relevanta studentföreningar. Som bakgrund till dessa samtal har universitetsgemensamma stödfunktioner vid juridiska avdelningen och personalavdelningen, rektorsråd för lika villkor samt samordnare för studenter med funktionsnedsättning bidragit med information. Sammanlagt har 47 samtal ägt rum varav nio i grupp med fler än två deltagare och tre i grupp om två deltagare. Samtalen har haft ett genomsnitt på en timme.

Ett urval har varit nödvändigt att göra för att inom befintliga tidsramar kunna genomföra projektet. Urvalsprincip har varit ett så kallat strategiskt urval med studiens syfte som utgångspunkt; att samla in information och erfarenheter från de som deltar i utbildningen. Det innebär att samtliga vetenskapsområden och fakulteter är representerade, med beaktande av att också få en variation vad gäller institutionernas storlek och verksamhet. Samtalen har strukturerats efter följande teman:

- Organisation och arbetssätt.
- Information och kommunikation.
- Beredskap och systematik i hanteringen av situationer och ärenden.
- Planernas performativa effekter; från ord till handling.
- Samverkan med de som deltar i utbildningen.

För anställda har frågorna fokuserat: Hur ser arbetet för lika villkor ut på institutionerna, vilka förutsättningar upplever institutionerna att de har att driva ett aktivt lika villkorsarbete, vilka behov av stöd och insatser upplever de behov av?

⁹ Samtalen har genomförts under perioden oktober 2015 till och med juni 2016.

För studenter har frågorna fokuserat: Hur upplever studenter att universitetet driver ett aktivt lika villkorsarbete, vilka möjligheter att påverkar upplever studenter att de har, hittar de den information de behöver för att komma vidare, vilka behov av insatser och synliggörande finns för att stärka stödet till studenterna?

Samtalet har utgjorts av semistrukturerade intervjuer med ett antal mer eller mindre öppna frågor, som också har inneburit möjligheter för den jag samtalar med att lägga till frågor och perspektiv som på olika sätt har dykt upp med anledning av de frågor som ställts.

Tillvägagångssättet bygger på en interaktion i det avseendet att jag har egna erfarenheter av olika administrativa stödfunktioner vid universitetet, som på olika sätt har kommit till uttryck i samtalen. På så sätt är jag både en del av och medproducent av den diskurs, lika villkor, som samtidigt undersöks.

Vad gäller universitetsgemensamma styrdokument har framförallt använts Program för lika villkor (reviderades under vt16) och Handlingsplan för likabehandling av studenter (revideras under 2016 med nytt planförslag, Handlingsplan för det systematiska arbetet – aktiva åtgärder, under ht16).¹⁰

Nödvändiga avgränsningar

Med ett fokus på hur stöd till studenter kan vidareutvecklas avseende lika villkor medföljer oundvikligen vissa begränsningar. Doktorander är en kategori där majoriteten är anställda, men samtidigt genomför en forskarutbildning och är i det avseendet även studerande. Inom denna grupp finns ett mindre antal stipendiedoktorander, det vill säga forskarstuderande som är antagna till forskarutbildning men inte anställda utan erhåller sin finansiering via stipendier. Denna rapport kommer doktorander till del, i så motto att de är studerande, men gruppen doktorander har, i enlighet med uppdraget, inte i sig utgjort en egen målgrupp för projektet.

Gruppen anställda som målgrupp för arbetet kommer inte heller att behandlas, emedan uppdraget begränsats till studenter som målgrupp. Emellertid är förhoppningen att genom att stärka arbetet med stöd till studenter avseende lika villkor och skapa tydligare förutsättningar för samverkan mellan universitetsgemensamma stöдавdelningar, skapas också förutsättningar för ett mer hållbart arbete avseende lika villkor för samtliga målgrupper.

Ytterligare en avgränsning handlar om olika jämlikhetsfrämjande strategier, det vill säga två olika pågående insatser för ökad jämlikhet, med olika styrincitament; aktiva åtgärder respektive jämställdhetsintegrering. Det senare kommer inte att behandlas inom ramarna för detta projekt, men eftersom det är ett pågående uppdrag som också inverkar på området lika villkor kommer jämställdhetsintegrering att tas upp kort under rubriken nedan.

Jämställdhetsintegrering och aktiva åtgärder

Jämställdhetsintegrering och arbetet med aktiva åtgärder är två olika processer som till

¹⁰ Innevarande plan gäller till och med 31 december 2016. Nu gällande plan och nya programmet återfinns i Uppsala universitets mål- och regelsamling <http://regler.uu.se/> [2016-10-03].

del genomkorsar varandras områden, men som styrs av olika politiska och samhälleliga incitament. Aktiva åtgärder utgör ett ramverk i diskrimineringslagen som komplement till diskrimineringsförbudet och gäller från och med 2017 samtliga sju diskrimineringsgrunder (se vidare kapitel 3). Med aktiva åtgärder avses ofta specifika insatser såsom utbildning, information eller andra sätt att medvetandegöra och/eller förändra attityder och strukturer.

Jämställdhetsintegrering i sin tur är ett regeringsuppdrag som universitet och högskolor har och utgör en organisatorisk åtgärd. Integrering är den huvudsakliga strategi som används för att uppnå regeringens jämställdhetspolitiska mål.¹¹ Svepande uttryckt syftar integreringen på att jämställdhetsperspektivet ska inlemmas, integreras, i samtliga de verksamhets- och beslutsprocesser som äger rum när statlig och offentlig verksamhet planeras och utförs.¹² Antagandet som utgör grund för integreringsprincipen är att ojämställdhet genereras när beslut fattas utan att inbegripa en medveten analys av beslutets utfall för gruppen män respektive gruppen kvinnor. Följaktligen ska så kallade *genuseffekter* utgöra en dimension i underlag till beslut, i planeringen av åtgärder och i utvärderingar av olika beslut.¹³ Jämställdhetsintegrering tillämpas i en rad länder och ibland även utifrån fler diskrimineringsgrunder än kön.¹⁴ Nationella sekretariatet för genusforskning har fått uppgiften att stödja myndigheter som har ett särskilt regeringsuppdrag att jämställdhetsintegrera verksamheten.¹⁵ Sedan 2016 pågår jämställdhetsintegrering vid universitet och högskolor.¹⁶ En viktig aspekt av arbetet med jämställdhetsintegrering inom högre utbildning kan vara att inbegripa de som deltar i utbildningen, studenterna; att de har möjlighet att påverka och vara delaktiga i arbetet.¹⁷

¹¹ Jämställdhetsintegrering innebär att beslut inom alla politikområden ska präglas av ett jämställdhetsperspektiv. Integreringen, till skillnaden från aktiva åtgärder som har utgångspunkt i diskrimineringslagen, regleras av regeringens regleringsbrev.

¹² Jämställdhetsintegrering är inte en svensk uppfinning utan förekommer i många stora organisationer, inte heller rör det sig alltid om enbart kategorin kön.

¹³ Jämställdhetsintegrering: ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.” (Europarådet).

¹⁴ I Storbritannien tillämpas den för både kön och ras, emedan Sverige enbart arbetar med kön.

¹⁵ Läs mer på <http://www.genus.se/om-oss/vara-uppdrag/jihu/> [2016-10-03].

¹⁶ ” Under perioden 2016–2019 har alla statliga lärosäten samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping fått ett särskilt uppdrag av regeringen ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Syftet är att verksamheten ska bidra till att nå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Regeringen lyfter fram lika möjligheter till karriärvägar i akademien, behovet av att motverka könsbundna studieval och att förbättra kvinnors och mäns genomströmning som särskilt prioriterade områden. Planen ska även beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av den ordinarie verksamheten, till exempel i lärosätets styr- och ledningsprocesser. Lärosätena ska redovisa planen 15 maj 2017 och kontinuerligt rapportera åtgärder och resultat till regeringen under programperioden.” <http://www.genus.se/om-oss/vara-uppdrag/jihu/> [2016-10-03].

¹⁷ En handlingsplan ska tas fram som ska redovisas 15 maj 2017. Vid Uppsala universitet har en arbetsgrupp av rektor fått uppdrag att leda arbetet med denna. Ordförande är rektorsråd för lika villkor och studeranderepresentant ingår. Rådet för lika villkor utgör referensgrupp.

För- och nackdelar med jämställdhetsintegrering

Med allt förändringsarbete följer både för- och nackdelar. Flera genusforskare har till exempel påpekat riskerna med integrering och menar att den strukturella förändring som är nödvändig för att förhållandena faktiskt ska ändras uteblir. Genusforskaren Nira Yuval-Davis, som har studerat jämställdhetsintegreringsprocesser i Storbritannien, pekar på hur jämställdhetsintegrering synliggör spänningen som idag finns mellan genus och andra identitetskategorier. Hon pekar också på frånvaron av maktperspektiv i själva integreringsprincipen och menar att efter tio år av integrering är det svårt att få den att faktiskt fungera och därmed ge resultat i praktiken.¹⁸ Organisationsteoretikerna, också verksamma inom genusteori, Yvonne Benschop och Mieke Verloo, menar att även om integrering kan leda till viss förändring så tillämpas den inom institutionella maktförhållanden som samtidigt underminerar själva integreringens möjlighet till faktisk förändring. De menar vidare att det snarare handlar om en form av *status quo-manöver*.¹⁹

Gemensamt för dessa kritiska resonemang är att de problematiserar vad de anser vara jämställdhetsintegreringens systembevarande och konsensusorienterade tillämpning. Nyss nämnda Yuval-Davis menar också att integrering som metod riskerar att göras till en teknisk-administrativ fråga och ett självändamål i sig där olika identitetskategorier ställs mot varandra och hamnar i ett konkurrensförhållande om uppmärksamhet och resurser. Denna kritik kopplas inte sällan samman med de allt tydligare inslagen av *New public management* (NPM) inom offentlig sektor (se vidare kapitel 3). Jämlikhet och mångfald riskerar enbart bli en byråkratisk process med mätbara mål, vilket enligt Yuval-Davis med flera osynliggör den komplexitet som medföljer dessa frågor. I Yuval-Davis resonemang skymtar således också en kritik av själva den offentliga sektorns marknadsorientering. Hon varnar för hur jämställdhetspolitiken i en marknadsorienterad kontext, här utgår hon från Storbritannien, allt mer kommer att handla om att integrera kvinnor i befintliga strukturer snarare än att bidra till att förändra själva strukturerna som i sig frammanar behovet av just jämställdhetspolitiska insatser.

Trots eller snarare på grund av genusteoretiska interventioner som tillför maktkritiska perspektiv, liksom de ovan, kan jämställdhetsintegrering som metod utgöra ett kritiskt konstruktivt bidrag till att granska den egna organisationens olika processer ur ett jämlikhetsperspektiv som också beaktar andra maktordningar utöver kön. Organisationsteoretikern Viktoria Kalonaityté formulerar avvägningen mellan risk och framsteg så här: ”Tillämpas den enbart i relation till genus, om än med blandade resultat, väcks frågan om vilka metoder som bör användas för att säkerställa likabehandling på övriga grunder.”

Till fördelarna med jämställdhetsintegrering kan räknas att den bidrar till en handgriplig strategi för ett synligt proaktivt likabehandlingsarbete. På så sätt är arbetet med lika villkor och jämställdhetsintegrering två parallella förändringsarbeten, med olika incitament och utgångspunkter; integrering respektive aktiva åtgärder.

¹⁸ Yuval-Davis 2005.

¹⁹ “Gender mainstreaming cannot ignore existing attitudes, since organizing obligations to ensure equality implies critique of attitudes and the questioning of existing routines.” Benschop & Verloo 2006, s. 30.

Diskrimineringslagens likabehandlingsprincip sträcker sig till fler kategorier än kön, samtidigt är likabehandling på basis av kön också kopplad till jämställdhetsintegreringen, medan de övriga grunderna inte omfattas av integreringsmetoden.

Organisationskontext och närhetsprincip enligt Uppsala universitet

Innan studien går vidare behöver en kort presentation ges av hur arbetet med lika villkor organiseras vid Uppsala universitet, dels som bakgrund och dels för att återanknyta till den i de två avslutande kapitlen; analys respektive slutsatser och förslag. Det övergripande ansvaret för att det vid Uppsala universitet bedrivs ett systematiskt arbete för lika villkor och mot diskriminering har konsistoriet och rektor. Medan det operativa ansvaret återfinns hos ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef och arbetsledare inom universitet. Vidare ska arbetet ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt mellan utbildningsanordnare och studenter.

Det systematiska arbetet organiseras på så sätt att det finns ett Råd för lika villkor och dess ordförande utgörs av Rektorsråd för lika villkor. Inom varje vetenskapsområde samt inom universitetsförvaltningen och universitetsbiblioteket ska finnas en kommitté för lika villkor eller motsvarande.²⁰ På institutionsnivå ska varje institution ha ett jämställdhets-/lika villkorsombud och en jämställdhets-/lika villkorsgrupp. Ombudet stödjer prefekt och institutionsstyrelse medan arbetsgruppen stödjer ombudet i genomförandet av det systematiska lika villkorsarbetet.

För att underlätta arbetet med lika villkor finns en rad universitetsgemensamma stödfunktioner, vilka har i uppdrag att stödja verksamhetens arbete. På universitetsgemensam nivå finns redan nämnda Rådet för lika villkor som fungerar rådgivande till rektor vad gäller det strategiska arbetet (enligt särskilt uppdrag). Lika villkorsspecialister vid Personalavdelningen stödjer chefer, medarbetare och studenter samt universitetets råd, kommittéer och arbetsgrupper för jämställdhet/lika villkor. Samordnare för studenter med funktionsnedsättning vid Studentavdelningen stödjer studenter som har en funktionsnedsättning, men också institutioner i arbetet med pedagogiskt stöd och anpassningar. På lokal nivå, det vill säga på institutionsnivå eller motsvarande, ska den lokala HR-funktionen stödja arbetet med lika villkor. På varje institution eller motsvarande ska det också finnas en kontaktperson för studenter med funktionsnedsättning. Varje institution ska också, enligt universitetets föräldrapolicy, ha en kontaktperson som studenterna kan vända sig till i anslutning till frågor som handlar om att kombinera studier med föräldraskap.

Vid en formell anmälan om diskriminering är det utredande arbetet, enligt Uppsala universitets delegationsordning, förlagt till Juridiska avdelningen. Det pedagogiska förändringsarbetet utförs av Avdelningen för Kvalitetsutveckling och universitetspedagogik, som erbjuder och genomför en rad utbildningar inom lika villkorsområdet.²¹

²⁰ Om en kommitté eller motsvarande inte finns på områdesnivå ska i dess ställe varje underliggande fakultet ha en sådan eller motsvarande.

²¹ I avdelningens uppdrag anges att: ”främja en inkluderande och studentcentrerad undervisning, internationalisering,

Närhetsprincipen innebär i svepande ordalag att ärenden, situationer och problem ska lösas så verksamhetsnära som möjligt. Inom kristeori talas det ibland om ansvarsprincipen och närhetsprincipen som samverkande principer, vilket innebär att kriser ska hanteras verksamhetsnära och att de som har ansvar för en verksamhet under normala förhållanden även har det under kris.

För universitetet som redan i utgångsläget är decentraliserat innebär en inomorganisatorisk närhetsprincip att institutionerna/eller motsvarande ansvarar för hantering av i den egna verksamheten uppkomna situationer. De verksamhetsnära delarna ansvarar således även för det löpande arbetet med aktiva åtgärder vid institutionen/eller motsvarande, i enlighet med övergripande mål och strategier, program och planer. Huvudargument för en inomorganisatorisk närhetsprincip kan vara att frågorna och arbetet därmed kommer närmare de olika verksamheterna och på så sätt bättre kan svara upp mot de olika behov och förutsättningar som existerar där. I ett sådant scenario ska universitetsgemensamma generalister och specialister efter behov bistå med konsultation och kompetenshöjande insatser.

Utmaningen som närhetsprincipen kan innebära för arbetet med vidareutveckling av centrala stödinsatser och samarbeten avseende lika villkor, både avseende utbildningsområdet och arbetsgivaransvaret, är att beakta förhållandet mellan å ena sidan universitetsövergripande ansvar, uppdrag och mandat och å andra sidan de verksamhetsnära delarnas operativa ansvar.

Kapitel 2 Teoretiska interventioner

Inledning

I enlighet med hur lika villkor som kunskapsområde inrymmer maktkritiska perspektiv tillämpas här ett normkritiskt perspektiv. För området lika villkor kan det vara fruktbart att normkritik kombineras med dels en diskursanalytisk ansats, det vill säga vad är det vi säger av och genom talet om lika villkor? Dels ett intersektionellt perspektiv som bidrar till att se hur olika normativa föreställningar och maktordningar genom olika kategoriseringar samverkar och formar individen. Dessa perspektiv kommer kort att presenteras i detta kapitel.

Normkritiska perspektiv och intersektionalitet – kategoriseringar, normer och intersektioner

Begreppet lika villkor kan sägas utgöra både ett insatsområde och en begreppsapparat. Som insatsområde kan det vara ett konkret verktyg för förändringsarbete där kunskaper inom ett visst fält, som här grundar sig på diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder, används för att genomföra förändringen. Som begreppsapparat rymmer det olika instrument för att skapa medvetenhet och bidra med analytiska verktyg för reflektion.

Låt oss stanna vid den senare betydelsen av analytiskt verktyg. All diskriminering bygger på kategorisering, för att en benämning ska bli en kategori behövs det en beskrivning bestående av olika tillskrivningar som anses avspegla det benämnda.²² Svepande handlar begreppet **diskurs** om hur vi genom språket gör världen begriplig och genom vilka vi placerar i olika fack (identitetskategoriseringar).²³ Med ett brett diskursbegrepp kan en diskurs beskrivas som ”ett bestämt sätt att tala om och förstå världen (eller ett utsnitt av världen).”²⁴ Lika villkor kan därmed också studeras som en diskurs.

Normer är en del av alla mellanmänskliga interaktioner och alla är vi bärare av normer, vilka kan vara både medvetna och omedvetna. De är sociala värderingar, föreställningar och ideal som anger hur vi ska vara och bete oss i olika sammanhang. Normativitet i sin tur utgör de normkluster som inom en viss samhällstruktur anger vad som antas vara ”normalt” och därmed önskvärt och villkorat.²⁵ Normer är på så sätt både nödvändiga och samtidigt mer eller mindre tillåtande och lika villkorsfrämjande. I en normkritisk analys är det först och främst normativiteten, och till den kopplade identiteter, gruppstillhörigheter och representationer, som är i fokus. Identiteter antas i ett sådant perspektiv vara socialt konstruerade, det vill säga att identiteter formas av och

²² de los Reyes 2010, s. 24.

²³ Diskursanalys är en samlingsbeteckning för en uppsättning perspektiv med det gemensamt att de intresserar sig för språk och språkanvändning som skapande den verklighet vi uttalar oss om och de olika identiteter och kategorier som detta talande tillhandahåller.

²⁴ Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 7.

²⁵ Ett exempel är heteronormativiteten som enligt Tiina Rosenberg kan sammanfattas enligt följande (Rosenberg 2002, s.17): ”de institutioner, strukturer, relationer och handlingar som vidmakthåller heterosexualitetens status som något enhetligt, naturligt och allomfattande.”

begripliggörs i relation till existerande sociala kategorier såsom kön eller funktionalitet. Identitet blir något som en antar, tilldelas och förhandlar om i diskursiva processer.

Frågan som följer är vilka normativa föreställningssystem som gör det möjligt att behandla vissa erfarenheter och kroppar som en självklar norm? **Normkritik** är således inriktad på att synliggöra inte bara hur utan också att samhällets olika sfärer genomsyras av normativa uppfattningar om kollektiva identiteter. Normkritik kan till exempel användas i det förebyggande arbetet med lika villkor genom att flytta fokus från individer och den/det som anses bryta mot normer och istället undersöka strukturerna bakom. Normkritik kan därför närmast ses som interventioner i normativa strukturer. I konferensrapporten *Vad händer med jämställdheten? Några nedslag i jämställdhetens synfält*²⁶ konstaterar författarna att förändringar av strukturell diskriminering endast kan åstadkommas om vi till att börja med uppmärksammar och kritiskt förhåller oss till förgivettagna föreställningar, kulturer och självbilder som råder inom akademien.²⁷ Vad de avser härigenom är att arbetet med aktiva åtgärder och mätbara målformuleringar är av vikt för förändring på kort sikt och för att synliggöra aktuella insatsområden, men behöver kopplas till ett mer kvalitativt arbete som också försöker komma till bukt med strukturell diskriminering. Med **strukturell diskriminering** menas att vissa regler, normer, rutiner, förhållningssätt, förgivettagande och beteenden som förekommer i organisationer och andra samhällsstrukturer systematiskt diskriminerar vissa grupper av människor.²⁸

Intersektionalitet bidrar till att synliggöra hur olika normativa uppfattningar, av och genom olika kategoriseringar samverkar och formar individen; till exempel att peka på situationer i vilka flera diskrimineringsgrunder är aktiva och samverkar samtidigt och inte går att särskilja.²⁹ Intersektionalitet är på så sätt en kritisk teori och analytiskt hjälpmedel för att undersöka hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar i samhället och på olika sätt påverkar individen och hans möte med olika samhällseliga institutioner och relationer. Hur individer bemöter varandra, tolkar och tolkas påverkas av olika normativa föreställningar om kön, etnicitet, religion, sexualitet, ålder och så vidare. Antagandet som därmed görs genom att tillföra ett intersektionellt perspektiv är att de olika erfarenheter vi som individer bär med oss i termer av tillgång på makt, tolkningsutrymme och samhällsresurser präglas av de olika sociala identiteter (kategoriseringar) som dessa erfarenheter tillskrivs. Följaktligen inbegriper intersektionalitetsbegreppet en förståelse för hur ”maktasymmetriernas olika

²⁶ Rapporten *Vad händer med jämställdheten* (red. de los Reyes, 2011) består av olika bidrag från den konferens som arrangerades av dåvarande Jämställdhetskommittén vid Uppsala universitet med anledning av den nya diskrimineringslagen (2008:567) och togs fram av dåvarande enheten för lika villkor vid Uppsala universitet.

²⁷ de los Reyes 2011.

²⁸ Det vill säga många gånger är diskriminering något som finns inbyggt i hela samhällsstrukturen (på arbetsmarknaden, i rättsväsendet, i utbildningssystemet och inom hälsovården) och handlar inte enbart om enskilda individers fördomar.

²⁹ En klassiker inom fältet och som också introducerade begreppet är Kimberlé Crenshaw och hennes artikel från 1989 ”Demarginalising the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”. *University of Chicago Legal Forum* 14. För tillämpningen av begreppet i en svensk kontext se till exempel antologin *Maktens (o)lika förklädnader: Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige* av Diana Mulinari, Irene Molina och Paulina de los Reyes, 2012.

dimensioner är oupplösligt sammankopplade med varandra och inte går att särskilja som enskilda kategoriseringar.”³⁰ Inom akademisk forskning om diskriminering antas numera att ett intersektionellt perspektiv behövs för att skapa en arbetsmiljö fri från diskriminering.

Genom att även betrakta akademien som en organisation öppnas möjligheter för att synliggöra att det sociala görandet av olika kategoriseringar inte sker vid sidan av, utan är helt integrerat med det vardagliga organiserandet inom en verksamhet. Dessa olika kategoriseringar skiktas på olika sett i olika sammanhang och situationer inom denna.³¹ För att översätta detta resonemang till det praktiska arbetet med lika villkor kan normkritik och intersektionalitet utgöra analytiska verktyg för att synliggöra och begreppsliggöra positioner av privilegium och inkludering i kontrast till utanförskap och exkludering, men också att bringa reda i begreppen vi använder?³² Ett normkritiskt och intersektionellt inriktat arbete för lika villkor handlar följaktligen om att förstå och utmana de strukturella förhållanden där olika villkor reproduceras.

³⁰ Nina Lykke 2003.

³¹ I rapporten ”Mångfaldsmedveten pedagogik för universitetslärare” (2011, s.31) förklarar Johan Wickström, pedagogisk utvecklare vid Uppsala universitet, denna skiktning så här: ”Samma människa kan vara överordnad och privilegierad i ett avseende eller en situation samtidigt som han/hon är underordnad eller diskriminerad i ett annat sammanhang.”

³² Se till exempel antologin *Att bryta innanförskapet: kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald i akademien*, red. Sandell, Kerstin, 2014.

Kapitel 3 Högre utbildning som institutionellt fält

Inledning

Den högre utbildningen utgör en samhällelig institution och påverkas av de normer och förväntningar som omgivningen tillskriver den.³³ Begreppet institutionellt fält visar hur högre utbildning förkroppsligar olika kulturella och samhälleliga strukturer, som organiseras kring en särskild funktion: utbildning och forskning.³⁴ Institutionella logiker är således traditioner, konventioner och normer vi som befinner oss inom akademien inlemmas i och som baseras på till exempel pedagogiska och vetenskapliga ideal, regelverk för myndighetsutövning, lagar och förordningar och politiska målformuleringar; den högre utbildningens värdegrund och uppgift i samhället.³⁵ Vad som beskrivs med detta kapitel är hur samhälleliga styrningsmedel, kritiska ideal om kunskapskapandet funktion och roll samt tolkningar och tillämpningar av lagtexterna inverkar på hur arbetet med lika villkor kan och blir till handling.³⁶

Högre utbildning som institutionellt fält

Idag formas den högre utbildningen av många gemensamma standardiserade inslag. Vi känner igen dessa i form av ”styr- och utvärderingssystem, ansvarsfördelningen mellan lärare/forskare och administratörer, gemensamma övergripande målsättningar och likartade lokala regelverk.”³⁷ Organisationsforskaren Viktora Kalonaityté menar därför att det är ”fruktbart att tala om den högre utbildningen som ett institutionellt fält, präglad av konkurrerande, komplementära och motsägelsefulla logiker.”

Organisationsteoretikerna Paul J. DiMaggio och Walter W. Powell resonerar kring hur likformighet, som Kalonaityté också relaterar till i sitt resonemang, frammanas av lagar och föreskrifter. Denna benägenhet till likformighet ökar om organisationerna konkurrerar om samma klient- eller kundgrupp.³⁸ Enligt Kalonaityté stämmer dessa kännetecken väl in på den svenska högre utbildningen; ”den styrs av gemensamma lagar och förordningar, gemensamma regler och politiska målsättningar där yrkesutövarna gör anspråk på professionsgemensamma identiteter.”³⁹ Andra forskare talar om klonade kulturer, såsom Philomena Essed och David Theo Goldbergs begrepp ”Cloning

³³ För institutionell teori se till exempel Mary Jo Hatchs *Organisationsteori. Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*.

³⁴ Kalonaityté, 2014.

³⁵ Kalonaityté, 2014, s. 17.

³⁶ Denna tematisering hämtas från Kalonaityté 2014.

³⁷ Kalonaityté 2014, s. 17.

³⁸ DiMaggio & Powell, 1983.

³⁹ Kalonaityté 2014, s. 17.

cultures”, och med det avses den sociala orättvisa som likformighet skapar.⁴⁰ De tillför därmed ett maktperspektiv till talet om likformighet. Det vill säga, översatt till högre utbildning, den som passar in i mallen för hur en akademiker förväntas vara, den som är klonad i kulturen, har sällan problem med det akademiska innanförskapet.⁴¹ Samtidigt kan den som till del uppfattas och upplever sig som avvikande i relation till dessa normer erfar olika hinder.⁴² Fokus för ett sådant kritiskt perspektiv är därigenom det organisatoriska vi:et som *de Andra* ska inkluderas in i; ett kritiskt perspektiv som kan utgöra ett analytiskt verktyg i arbetet för att ändra uteslutande strukturer.⁴³

Managementbyråkrati och högre utbildning

New public management (NPM) är en form av resultatstyrning som har kommit att bli allt vanligare inom den offentliga sektorn världen över, så även i Sverige.⁴⁴ Ibland används istället begreppet *managementbyråkrati* som kan förstås som ”ett nytt stadium i byråkratins historia snarare än ett brott.”⁴⁵ Kännetecknande för denna NPM-trend är att det inom offentlig sektor, i likhet med organisationer inom näringslivet, kan etableras verksamhetsoberoende modeller. Med detta avses att de styrs med vissa generaliserade modeller oavsett vad kärnverksamheten är.⁴⁶ Managementbyråkrati är utvecklad för att kontrollera och effektivisera de delar av verksamheten inom offentlig sektor som relativt enkelt går att mäta. Kritiken mot denna styrningsteknik har framförallt kretsat kring att modellen inte är anpassad för och därmed inte lämplig för den offentliga sektorn.

Överordnade begrepp för att inom forskningen beskriva denna form av byråkrati är marknad, kundorientering, resultat och rationalitet. Med rationalitet avses att med olika styrningstekniker ”minska politisk inverkan och andra irrationella”, det vill säga oförutsägbara och slumpartade element inom den offentliga sektorn och istället ha förutsägbara processer.⁴⁷ Kännetecknande inslag bygger vidare på byråkratins klassiska administration, det vill säga styrning, planering, kontroll, redovisning, uppföljning och

⁴⁰ Philomena Essed & David Theo Goldberg 2002. Med klonade kulturer avser de: “[...] the reproduction of these cultures through the process of kinhood, productivism, consumerism, and aestheticism. These processes in turn embed those of socialization, education, mass media, and mass production.”

⁴¹ Innanförskap är ett begrepp som används för att begreppsliggöra och synliggöra på vilka olika sätt positioner av privilegium och inkludering, i kontrast till utanförskap och exkludering skapas; samspekar i olika processer av inkludering och exkludering. Se vidare red. Sandell, 2014.

⁴² Detta är inte med nödvändighet en medveten strategi, menar Essed och Goldberg, eftersom likhet tenderar att producera likhet. Essed & Goldberg 2002.

⁴³ Se till exempel antologin *Att bryta innanförskapet* (red. Sandell, 2014) som bland annat problematiserar den likformighet som de menar råder inom akademien.

⁴⁴ Den 7–9 september 2016 hölls en konferens i Uppsala inom ramarna för Sanord, som är ett nätverk för samarbete mellan lärosäten i Norden och Afrika, på temat styrmodeller bortom New Public Management. Vård för konferensen var Uppsala universitets rektor Eva Åkesson som också från och med 1 januari 2017 blir ny ordförande för Sanord.

⁴⁵ Hall 2012, s. 13.

⁴⁶ Hall 2012, s. 31.

⁴⁷ Hall skriver vidare (Hall 2012, s. 37) ”Detta kan låta paradoxalt eftersom den offentliga sektorn är politikens primära område, men vad jag menar är försöken att bli av med politikens ryckighet, oförutsägbarhet och känslighet för opinioner (på inputsidan) för att istället ersätta politikens oförutsägbara sida med förutsägbar styrning och kontroll, målmedvetenhet, formaliserade regler och evidensbaserad kunskap – kort sagt rationalitet [...]”

information/dokumentation.⁴⁸ Organisationsteoretikern Michael Power har gett detta byråkratiskt kontrollerande samhälle beteckningen *audit society*, eller granskningsamhälle.⁴⁹

På vilka sätt kan managementbyråkrati och medföljande granskningskultur skönjas inom högre utbildning?⁵⁰ Dels menar flera forskare att den högre utbildningen befinner sig på en marknad för högre utbildning, dels organiseras arbetet efter en tydligare rationalitetsnorm, det vill säga utbildning och forskning ska ha ett tydligt mål och resultaten ska kunna mätas mot målen; en ökad byråkratisering av utbildning och forskning.⁵¹ Risken enligt flera forskare är att de så kallade kvalitetssäkringssystemen anpassas därefter och blir allt mer resultatbaserade. Betoningen blir på nyttomaximering och kvantitet istället för på kvalitet och bildning. Statsvetaren Patrik Hall menar också att inom NPM hamnar fokus mer på organisationsinterna styrsystem än den operativa kärnverksamheten.⁵² En del av kritiken som framförs är att vi idag allt tydligare kan skönja ett högskolelandskap som handlar om en kamp om resurser (pengar och studenter) och symboliskt anseende (varumärke); talet om kvalitet kommer allt mer att handla om att maximera sitt studentantal för att därmed maximera sina resurser.⁵³

Flera forskare har relaterat denna utveckling av managementbyråkratiska inslag inom högre utbildning till hur den inverkar på det faktiska jämställdhets- och lika behandlingsarbetet inom universitet och högskolor. Statsvetaren och genusvetaren Malin Rönnblom, som har belyst frågan om hur jämställdhet integreras inom offentlig sektor, menar att det var länge sedan jämställdhet var politisk het. Idag handlar satsningarna om att utveckla metoder för att administrera jämställdhet inom ramen för en ny styrningsmentalitet, *New public management*.⁵⁴ Effektivisering och nyttomaximering träder in i en sådan marknadslogik, menar kritikerna.⁵⁵

Statsvetaren och genusvetaren Drude Dahlerup, som har författat en forskningsöversikt om jämställdhet i akademien, menar däri att nyliberala styrformer blir allt tydligare inom universiteten, och är ett av de områden där det behövs mer forskning. En fråga hon

⁴⁸ Hall 2012, s. 24.

⁴⁹ Power 1999. Se även Wendy Larner som talar om en form av nyliberal styrningsmentalitet (Larner 2000, s. 6): "Neo-liberalism is both a political discourse about the nature of rule and a set of practices that facilitate the governing of individuals from a distance. In this regard, understanding neo-liberalism as governmentality opens useful avenues for the investigation of the restructuring of welfare state processes."

⁵⁰ Under de senaste decennierna har högre utbildning i Sverige, liksom i flertalet andra länder i Europa, genomgått olika politiska reformer. Bologna-reformen har bland annat inneburit att utbildningarna har blivit mer målstyrda och med därtill kopplade krav på dokumentation. Samtidigt ska universitet och högskolor både stärka sin vetenskapliga kompetens och sin anknytning till näringslivet. Autonomireformen har sen dess genomförande (2011) till del minskat den statliga regleringen av statliga lärosäten, till exempel kravet om fakultetsnämnder, vilket enligt flera kritiker innebär ökad risk för linjestyrning och managementbyråkrati (vid Uppsala universitet råder ett kollegialt styre med fakultetsnämnder). Se till exempel antologin *Det hotade universitetet*, red. Shirin Ahlbäck Öberg med flera, 2016.

⁵¹ Se till exempel Knut Kjelstadlis *Akademisk kapitalisme* (2010). Ekonomiforskaren Jane Knight kallar detta för *trade creep* och med begreppet avser hon belysa hur marknads- och ekonomitermer tränger in i den högre utbildningen. Istället för att en student tar examen sker enligt Knight en produktion av studiepoäng (Knight 2007:16).

⁵² Hall 2012, s. 103ff.

⁵³ Hall *ibid.*

⁵⁴ Rönnblom 2011, "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik."

⁵⁵ Se till exempel Sandell, Kerstin, 2015 (red).

ställer är bland annat vad det ökade nyttotänkandet vid universiteten får för konsekvenser för jämställdheten, vilket jag menar även kan appliceras på det vidare lika behandlingsarbetet vid landets universitet och högskolor.⁵⁶

Sara Ahmed, brittisk kultur- och samhällsteoretiker verksam inom feministisk teori, queerteori och postkolonial teori, som bland annat har studerat mångfalds- och jämlikhetsarbete inom högre utbildning i Storbritannien och Australien, menar att när en organisation beskriver sig självt ges den ett varumärke. Den får ett kommersiellt värde, som enligt Ahmed gör universiteten till en plats för marknaden.⁵⁷ Hon diskuterar vidare hur mångfaldsspråket får fäste och sprider sig genom organisationen. Ahmeds kontext är som tidigare nämnts Storbritannien och Australien, två länder där jämförbara förändringar med Sverige av det lagstadgade arbetet har genomförts. Dessa förändringar innebär nya och skärpta krav på arbetsgivare och utbildningsanordnare och påverkar följaktligen mångfalds- och lika behandlingsarbetets genomförande.

Samtidigt menar Ahmed att det finns en risk att fokus flyttas från betoning av lika rättigheter till en argumentation som tonar ned maktperspektivet och istället understryker det positiva för organisationen och de anställda; resurs och nyttomaximering. Hon utgår från det teoretiska begreppet performativitet med referenser till såväl språkforskaren John Austin som till filosofen, queerteoretikern och samhällskritikern Judith Butler.⁵⁸ I korthet skiljer Austin mellan beskrivande och performativa yttranden. Där den senare betecknar handlande, vilka kan misslyckas eller lyckas, beroende på om talakten utträttar det som yttras. Ahmed ger ett belysande exempel: om en universitetsrektor gör ett yttrande, en institutionell talakt, att ”vi är mångfald”, är det med största sannolikhet så att denna talakt förs ut i organisationen. Emellertid är det inte säkert att den därmed producerar de effekter (mångfald) den uttalar. Om det inte sker, talar Austin således om ett icke-performativ.⁵⁹ Faran med en ökad managementbyråkratisering är, menar Ahmed, att fokus hamnar på ökad effektivisering med mätbara mål och att detta skymmer frågan om rättigheter och möjligheter, eller med andra ord att den institutionella talakten om mångfald och jämlikhet i olika policydokument riskerar att bli en så kallad icke-performativ. Talet om mångfald och jämlikhet blir istället vad hon kallar ett ”happy talk”, det vill säga berättelser som organisationerna själva vill beskriva sig genom.⁶⁰ Arbetet med jämlikhet och mångfald blir på så sätt en form av *New equality regime*, och med begreppet avser Ahmed att en ökad byråkratisering kan dölja de olika villkor som överhuvudtaget har gjort dessa insatsområden nödvändiga.⁶¹ Det hon därmed målar fram som en

⁵⁶ Dahlerup 2010.

⁵⁷ Ahmed 2012. Ekonomerna Slaughter och Rhoades (Slaughter & Rhoades 2004:1-2) menar att teorin kring akademins marknadsifiering går bortom tanken om studenten som konsument till att betrakta den högre utbildningen som olika marknadsförare. Deras studier rör främst universitet i USA.

⁵⁸ Austin 1975, Butler 1999.

⁵⁹ Austin 1975.

⁶⁰ Ahmed 2012, s. 72.

⁶¹ Ahmed refererar sitt begrepp *new equality regimes* till Joan Ackers begrepp *inequality regimes* (Acker 2006) och med det senare avses att avslöja de sammanvävda processer och praktiker som både reproducerar och upprätthåller ras-, klass-, och könsmässiga ojämlikheter i organisationer. Acker använder begreppet i syfte att förstå och beskriva varför förändringsarbeten inom organisationer ofta inte når sina mål eller misslyckas men samtidigt fortskrider. Så här beskriver Ahmed sambandet mellan begreppen (Ahmed 2012, s. 8): ”To pose the question as an open question

konsekvens av en sådan ny regim är att arbetet med mångfald och jämlikhet blir en del av ordningen istället för att ifrågasätta och utmana den.

För att sammanfatta: ett ökat inslag av managementbyråkrati riskerar att flytta fokus från rättigheter till att likställa arbetet med lika villkor med nyttomaximering för organisationen. Denna nyttomaximering tas som intäkt för ökad kvalitet, som ska kunna mätas med olika granskningsverktyg, men riskerar osynliggöra hur ojämlikhet fortsätter att reproduceras. Kritiken handlar därmed delvis om att likabehandlingsarbetet granskas och värderas utifrån termer av lönsamhet och inte utifrån i vilken utsträckning rättvisa är uppnådd.

I en svensk kontext utgör statliga lärosäten egna myndigheter och lyder direkt under regeringen (utbildningsdepartementet),⁶² och är på så sätt statligt reglerande och finansieras till stor del med statliga anslag som beslutas av riksdagen. Även om vi, till del på grund av dessa statliga ramar, inte kan se samma intensiva managementbyråkratisering och marknadifiering av den högre utbildningen i Sverige finns, som poängterats ovan, tydliga inslag. Av den anledningen är det viktigt att arbetet med lika villkor, utöver att vara effektmålsstyrt för förändring på kort sikt, inbegriper analytiska verktyg för förändring på lång sikt genom att tillföra förståelser av hur ojämlikhet skapas på ett strukturellt och institutionellt plan.⁶³

Återkomsten. Bildningsideal 2.0

Med bildningsideal avses inte här det klassiska Humboldtska universitetet, även om det ofta förekommer i senare års upplyftande av bildningsidealet, som kritik mot de alltmer tydliga inslagen av managementbyråkrati i högre utbildning. Det tydligaste kriteriet för detta klassiska bildningsideal var att bildning var förbehållen en förfinad elit och inte för människor i allmänhet. Bildningsidealet för att vara produktivt här ska inte kopplas samman med elitistiska ideal.

Hur kan då bildningsidealet fungera som en form av garant för möjlighet till maktkritiska interventioner i arbetet med lika villkor inom högre utbildning, i det som jag kallar ett institutionellt fält med olika logiker? Dels lyfter det fram vetenskaplighet som värderingsgrund för kunskapsskapandet och dels att det kritiska tänkandet kopplas till den akademiska friheten att fritt bedriva forskning och undervisning.⁶⁴ I denna tankefigur ingår också betydelsen av att de som deltar i utbildningen, studenterna, är delaktiga i utbildningen.⁶⁵ I linje med detta resonemang kan forskning och utbildning

requires not only that we do not assume that an equality regime is necessarily aimed at their overcoming of an inequality but also that we recognize that an equality regime can be an inequality regime given new form, a set of processes that maintain what is supposedly being redressed.”

⁶² Förutom SLU som lyder under näringsdepartementet.

⁶³ Målet med lika villkorsarbetet skulle därmed lite tentativt kunna uttryckas som att göra frågor som handlar om lika villkor just automatiska eftersom, som Sara Ahmed konstaterar (Ahmed 2012, s. 25): “[...] this kind of thought is not automatic; it is not the kind of thought normally included in ‘how institutions’ think [...]”

⁶⁴ Se Kalonaityté, 2014.

⁶⁵ Exempel på studentmedverkan och delaktighet för att öppna frågor kring jämlikhet och social rättvisa i relation till kunskapsskapandet kan nämnas Medicinska fakultetens kommitté för grundutbildning, vid Uppsala universitet, och deras genusgranskningar av logopedprogrammet och sjukgymnastprogrammet (2013), läkarprogrammet (2015) och sjuksköterskeprogrammet (2012).

även ses som en allmänning med utgångspunkt i samhällseliga värden som demokrati, allmännytt och social rättvisa.⁶⁶ På vilka sätt kunskapskapandets roll och funktion definieras påverkar följaktligen de sätt som social rättvisa och jämlikhet uppfattas inom den organisation där kunskapskapandet äger rum.⁶⁷

Lagar och regelverk

Under denna rubrik kommer jag huvudsakligen att fokusera diskrimineringslagen och endast kort beröra högskolelagen och högskoleförordningen.⁶⁸

Diskrimineringslagstiftningen utgör ett viktigt verktyg för det praktiska arbetet med lika villkor inom högre utbildning. Lagens främjande del utgör också vårt främsta arbetsredskap när det gäller lika villkorsfrämjande insatser.

“The argument is often made that legislation alone cannot alter the attitudes, behavior and social viewpoint of individuals. But some laws target social change, such as the discrimination act of 1 January 2009, which includes both affirmative action and prohibitions.”⁶⁹

I Sverige utgjordes den första diskrimineringslagen av jämställdhetslagen som trädde i kraft den 1 juli 1980. Ett antal år senare, 1994, infördes lag mot etnisk diskriminering (1994:134), som kom att ersättas 1999 av lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (1999:130). Detta år träder ytterligare två diskrimineringslagar i kraft, nämligen lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder (1999:132) samt lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning (1999:133). Ett par år senare (2001) träder lagen om likabehandling av studenter i högskolan i kraft (2001:1286).

2009 träder den nya diskrimineringslagen i kraft där samtliga diskrimineringsgrunder slås samman i en och samma lag (DL 2008:567), som därmed ersätter de tidigare lagarna.⁷⁰ Det är därmed en omfattande lag och innehåller diskrimineringsförbud för bland annat arbetsgivare och utbildningsverksamhet.⁷¹ Den nya diskrimineringslagen

⁶⁶ Se till exempel Kjelstadli, 2010.

⁶⁷ Kalonaityté 2015.

⁶⁸ Övriga tillämpliga bestämmelser inom området avseende utbildningsområdet är Arbetsmiljölagen, Förordning (2001:526) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken, De jämställdhetspolitiska målen på regeringens webbplats, Den gemensamma värdegrunden för statsanställda, Föräldrarledighetslagen, Förordning (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av integrationspolitiken.

⁶⁹ Schömer i ”Norms and normality – framing normality: An Eye-Catcher on the Swedish Labour Court”, 2013, s. 248.

⁷⁰ Med den nya lagen inrättades också en ny ombudsmannafunktion, diskrimineringsombudsmannen, som därmed ersatte Jämställdhetsombudsmannen, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning.

⁷¹ Övriga områden är arbetsmarknadspolitisk verksamhet och arbetsförmedling utan offentligt uppdrag, vid startande eller bedrivande av näringsverksamhet samt yrkesbehörighet, medlemskap i vissa organisationer, tillhandahållande av varor, tjänster och bostäder, hälso- och sjukvård samt socialtjänsten och handläggning i anslutning till socialförsäkringssystemet, arbetslöshetsförsäkring och studiestöd samt värnplikt och civilplikt samt offentlig anställning (Diskrimineringslagen 2 kap. 1-17 §§).

ses som en anpassning till EU-direktiven,⁷² och handlade dels om att ”bringa ordning och reda” i de olika svenska diskrimineringslagarna och dels att genomföra de EU-direktiv som hittills inte blivit införda i svensk lagstiftning.⁷³ Det förekom även argument att den samlade lagen mot diskriminering skulle ses som ett svar på den intersektionella kritik som hade riktats mot tidigare diskrimineringslagar.⁷⁴

Syftet med lagen är dels att motverka diskriminering⁷⁵ och dels att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck,⁷⁶ etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (kap. 1 §).⁷⁷ Fortsättningsvis krävs både tolkning och översättning för hur frågor om diskriminering av studenter ska handläggas, vilket gör att det på landets lärosäten ser olika ut vad gäller organisation och arbetsprocesser.⁷⁸

Den sammanslagna diskrimineringslagen öppnar för att synliggöra situationer av multipel diskriminering. Multipel diskriminering är enligt rättsforskaren Eva Schömer nära sammanlänkat med intersektionalitet, men de är inte utbytbara: ”Multipel diskriminering kan beskrivas som att bli negativt särbehandlad (diskriminerad) på mer än en grund. Multipel diskriminering säger dock inget om hur diskrimineringsgrunderna samverkar. Det gör däremot det analytiska verktyget intersektionalitet.”⁷⁹

⁷² Schömer i red. Sandell, Kerstin, 2014.

⁷³ Genom diskrimineringslagen blev likabehandlingsdirektivet, direktivet mot etnisk diskriminering och arbetslivsdirektivet slutgiltigt genomförda i Sverige.

⁷⁴ Se Prop. 2007/08:95.

⁷⁵ Hur definieras diskriminering enligt lagen? En förenklad sammanfattning är att diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks och missgynnandet eller kränkningen ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagen förbjuder vid den här tidpunkten fem former av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera. Direkt diskriminering innebär att någon måste ha blivit sämre behandlad än någon annan i en jämförbar situation. Vid indirekt diskriminering flyttas fokus från en skillnad i behandling till en skillnad i effekt, det vill säga ”genom att en enskild person missgynnas genom tillämpning av bestämmelser, kriterier eller förfaringsätt som framstår som neutrala men som i praktiken särskilt missgynnar personer som omfattas av lagen.” Vid båda formerna måste fortfarande ett jämförelseobjekt finnas eller tas fram för att avgöra om den specifika regeln, kriteriet eller praxisen får större negativa effekter för personen i fråga än för andra personer i en jämförbar situation. Instruktioner att diskriminera är när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Trakasserier innebär att kränka någons värdighet. Avgörande är hur den enskilde individen uppfattar handlingen eller bemötandet. Sexuella trakasserier är att kränka någon på ett sexuellt sätt.

⁷⁶ Liksom DO och i linje med Uppsala universitets Program för lika villkor använder jag begreppet könsidentitet och könsuttryck eftersom begreppet könsöverskridande identitet eller uttryck riskerar att befästa en bild av att den som omfattas av begreppet är en avvikare i relation till samhälleliga normer och föreställningar om kön. Emellertid använder jag lagens begrepp i de sammanhang där jag refererar direkt till lagtexten.

⁷⁷ Lagen kan ses som en performativ teknik som å ena sidan skyddar och å andra sidan producerar och institutionaliserar vissa kategoriseringar som i sin tur är resultat av särskilda maktrelationer, statsvetaren Wendy Brown uttrycker det så här (Brown, 2008, s. 78): ”Den reglerande aspekten av identitetsbaserade rättsregler uppkommer som en följd av att rätten aldrig kan utnyttjas ’fritt’, utan alltid inom en diskursiv och därmed normativ kontext, samma kontext inom vilken ’kvinna’ (och vilken annan identitetskategori som helst) reproduceras.”

⁷⁸ Eva Schömer uttrycker det så här: ”Det saknas generell reglering för hur frågor om diskriminering av studenter ska handläggas, vilket betyder att både organisationer för och arbetsprocesser vid diskrimineringsärenden skiljer sig åt mellan olika lärosäten.” (red. Sandell, Kerstin, 2014, s. 43).

⁷⁹ Schömer i SOU 2014:34 s. 63.

Bestämmelser om aktiva åtgärder avser komplettera förbudet och här åläggs universitet och högskolor (utbildningsanordnare) att genomföra åtgärder som är dels framåtsyftande och generella och dels inriktade på att åstadkomma förändring på kort sikt. Här föreskrivs bland annat att en utbildningsanordnare⁸⁰ inom ramen för denna verksamhet ”ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning” (kap 3 14 §). I utbildningsverksamheten innebär skyldigheten att främja rättigheter och möjligheter i förhållande till studenternas ”kön, etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.” Utanför aktiva åtgärder faller således frågor som har sin grund i könsidentitet och/eller könsuttryck. Detta kommer emellertid att ändras i och med förändringar av diskrimineringslagen angående ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder, mer om detta lite längre fram i texten. Diskrimineringslagens bestämmelser kring aktiva åtgärder lägger grunden för det lika villkorsarbete som bedrivs vid landets universitet och högskolor.

2015 träder diskrimineringsförbudet mot bristande tillgänglighet i kraft.⁸¹ Därmed uppfyller Sverige FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som Sverige sedan tidigare ratificerat (antagit).

2017 är det dags för ytterligare förändringar av diskrimineringslagen genom ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder. I ramverket *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter* (Prop. 2015/16:135),⁸² definieras dels aktiva åtgärder och dels anvisas ett övergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder, som därmed ska omfatta **samtliga** diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen. Definitionen av aktiva åtgärder lyder: ”Med aktiva åtgärder avses i denna lag ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.”⁸³ Skillnaden mot tidigare är att lagen nu beskriver ett sätt att arbeta på, istället för att ange vissa mål som ska uppnås. I korthet innebär förändringarna avseende utbildningsområdet följande:

- Alla diskrimineringsgrunder omfattas av aktiva åtgärder.
- Plankravet ersätts med en samlad dokumentation som kommer att ha en vidare omfattning.
- Obligatoriska riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

⁸⁰ ”[...] som bedriver utbildning enligt högskolelagen eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen om tillstånd att utfärda vissa examina.” (1993:792).

⁸¹ **Bristande tillgänglighet** innebär att en person som har en normbrytande funktionalitet, enligt lagen används begreppet funktionsnedsättning, missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att hen ska komma i en jämförbar situation med en person med normföljande funktionalitet. Vilka åtgärder som är skäliga att kräva avgörs genom en helhetsbedömning i varje enskilt fall. I helhetsbedömningen av vad som är en skälig åtgärd tas även hänsyn till: de ekonomiska och praktiska förutsättningarna hos verksamheten; hur varaktig och omfattande relationen mellan den enskilda personen och verksamheten är; andra omständigheter av betydelse, till exempel nyttan av en åtgärd.

⁸² Lagändringarna träder i kraft 1 januari 2017.

⁸³ Kap. 3 1 §.

- Utbildningsanordnare är skyldiga att samverka med de som deltar i utbildningen och anställda i verksamheten.

Arbetet med aktiva åtgärder för universitetet som utbildningsanordnare ska enligt ändringarna i lagen omfatta 1) antagnings- och rekryteringsförfarandet, 2) undervisningsformer och organisering av utbildningen, 3) examinationer och bedömningar av studenternas prestationer, 4) studiemiljö, och 5) möjligheter att förena studier med föräldraskap (3 kap. 17 §). Arbetet med aktiva åtgärder ska vidare dokumenteras årligen.⁸⁴ Medan diskrimineringsförbuden är avsedda att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall handlar aktiva åtgärder också om att förebygga diskriminering på strukturell nivå:

”Generellt kan alltså sägas att aktiva åtgärder är avsedda att verka pådrivande och mana till ökade ansträngningar för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Genom att kombinera diskrimineringsförbud med regler om aktiva åtgärder kan arbetet med att motverka diskriminering även bli inriktat på att aktivt stödja en positiv utveckling och en fortlöpande förbättring när det gäller att komma till rätta med strukturell diskriminering. De nya bestämmelserna kan exempelvis antas bidra till att stärka grupper med svag ställning på arbetsmarknaden och inom utbildningsområdet. Regler om aktiva åtgärder är således enligt regeringens uppfattning ett viktigt komplement till diskrimineringsförbudet.”⁸⁵

Även om ramverket gällande aktiva åtgärder (diskrimineringslagen kap. 3) tydligare preciserar de områden som ska omfattas av ett aktivt arbete med aktiva åtgärder och beskriver ett sätt att arbeta på, istället för att ange vissa mål som ska uppnås, krävs fortfarande vidare tolkning och översättning hos respektive lärosäte för hur de kan arbeta för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. I förlängningen hur arbetet mot diskriminering även kan ”bli inriktat på att aktivt stödja en positiv utveckling och en fortlöpande förbättring när det gäller att komma till rätta med strukturell diskriminering.”⁸⁶ Vilka tolkningar som görs och vilka resurser som ges vid respektive lärosäte kommer följaktligen fortsättningsvis att påverka de metoder och insatser som genomförs för att främja lika villkor och motverka diskriminering.

I **högskolelagen** (1992:1434) återfinns också bestämmelser om främjande av lika rättigheter och möjligheter. Enligt 1 kap. 5 § ska högskolorna (vilket enligt 1 kap. 1 § även inbegriper universitetet) i sin verksamhet främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras bland annat ekonomisk och social välfärd och rättvisa. Utifrån ett studentbemötandeperspektiv ska högskolorna enligt högskolelagen aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan (§ 5). I högskoleförordningen (1993:100 § 8) anges, utifrån vetenskapligt och/eller pedagogiskt perspektiv, att jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet är inskrivna i examensordning

⁸⁴ Plankravet ersätts med dokumentation. Med dokumentation avses: ”en redogörelse för den undersökning av risker och hinder och den analys som gjorts samt de förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller som planeras att genomföras och den uppföljning och utvärdering som gjorts av det tidigare arbetet med aktiva åtgärder.”

⁸⁵ Lagrådsremiss 2016, s. 26.

⁸⁶ Lagrådsremiss 2016, s. 26.

för förskolelära-, studie- och yrkesvägledar-, grundlära-, ämneslära- och yrkesexamen. Regeringen kan också ge högskolor och universitet särskilda uppdrag att bedriva specifika frågor. Exempel var ett av delmålen inom jämställdhetspolitiken att motverka könsbundna studieval inom den högre utbildningen och ett annat är den nu pågående jämställdhetsintegreringen.⁸⁷

Sammanfattande reflektion

Arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter samt att motverka diskriminering är del av en föränderlig omvärld, såväl lokalt och nationellt som internationellt. Arbetet med lika villkor inom högre utbildning är på så sätt ett pågående förändringsarbete, vilket innebär att det inom organisationen måste finnas hållbara förutsättningar för arbetet. Följande framgångsfaktorer identifieras i forskning om förändringsarbeten inom organisationer.⁸⁸

- 1) Att nulägesanalyser genomförs regelbundet, för att identifiera behov och insatser som svarar mot dessa.
- 2) Att ledningen lyfter frågorna och att förändringsarbetet äger rum både centralt och lokalt.
- 3) Att det finns systematik i arbetet.
- 4) Att det anslås tid och resurser; chefer på olika nivåer och specialister måste ges ansvar och mandat att driva arbetet framåt.
- 5) Att förutsättningar skapas för samverkan och delaktighet mellan organisationens olika delar.
- 6) Att kompetenshöjande insatser genomförs regelbundet.

Dessa olika faktorer skapar förutsättningar för systematik i arbetet; att det tydligt går att identifiera stöd- och ansvarsstrukturer i organisationen. Tidigare studier har visat att även om lagstiftningen finns och kan fungera vägledande är det ändå så att ledningens vilja till stöd och engagemang är av avgörande betydelse för hur arbetet organiseras och fungerar inom organisationen.

I DO:s rapport *Från plan till praktik* framförs också att för ett hållbart lika villkorsarbete krävs: att det inom organisationen genomförs inventeringar av förekomsten av diskriminering; att det finns en god beredskapsplan för att hantera ärenden; att det finns en långsiktighet i arbetet för att motverka strukturer, hierarkier och kulturer som gör att diskriminering förekommer inom organisationen.⁸⁹

För att summera resonemangen kring högre utbildning som institutionellt fält och förändringsarbete kan konstateras att en organisation med målsättning att vara fri från

⁸⁷ Regeringens skrivelse 2011/12:3, Jämställdhetspolitikens inriktning 2011–2014.

⁸⁸ Sergio Fernandez & Hal G. Rainey "Managing Successful Organization Change in the Public Sector" 2006, s. 168-176.

⁸⁹ Här nämns också hur diskrimineringslagstiftningen krav på planer "kan ses som viktiga förutsättningar för att ge effekter av likabehandlingsarbetet, även om det krävs mer." Vidare omnämns vikten av styrning, uppföljning och redovisning av resultat, men "När det finns brister i styrning och uppföljning leder det till svårigheter att redovisa resultatet av arbetet." (DO:s rapport 2013:3, s. 20).

diskriminering måste ge förutsättningar att kombinera ett resultatriktat arbete på kort sikt med ett kvalitativt arbete på lång sikt.

Kapitel 4 Resultat med analyser – från medvetenhet till hållbarhet

Inledning

I detta kapitel övergår analysen från betraktandet av högre utbildning som institutionellt fält på generell nivå till analys av dokument och information samt insamlade erfarenheter på lokal nivå vid Uppsala universitet. Bearbetningen av materialet utgår från tre samverkande processer som har kunnat iakttas i arbetet med stöd till studenter avseende lika villkor:

- 1) Diskursen lika villkor – sätten vi talar eller inte talar om lika villkor/olika villkor.
- 2) Det reaktiva arbetet – beredskap och systematik i hanteringen av situationer och ärenden.
- 3) Planernas performativa effekter – aktiva åtgärder på kort sikt och arbetet på lång sikt.

Innan vi börjar

Att Uppsala universitet satsar på ett aktivt jämlikhetsarbete finns det många exempel på. I den kartläggning som genomfördes under våren 2016 av centralt beslutade jämställdhetsåtgärder gällande perioden 2004–2015 ges till exempel flera prov på det.⁹⁰ Innan analysen tar vid kan också här konstateras att det idag på många olika sätt drivs ett aktivt lika villkorsarbete vid Uppsala universitet. I samtalen har många “lärande exempel” tagits upp och samtalen i sig har i flera fall också blivit en påminnelse om det egna aktiva arbetet. Det har inte funnits möjligheter att inom ramarna för detta projekt genomföra en inventering och beskrivning av alla de olika insatser som görs, men den pedagogiska betydelsen av att inbegripa lärande exempel i arbetet med aktiva åtgärder kan inte nog understrykas.

En deltagarröst från materialet formulerar att lika villkorsarbetet behöver vara framåtblickande för att åstadkomma förändring på lång sikt. Föreliggande rapport är en nulägesanalys för att ringa in möjliga vidareutvecklingsområden. Fokus har därmed hamnat på att identifiera eventuella behov i relation till centrala stöd och samarbeten. Emellertid avser presenterade slutsatser och förslag också ett framåtblickande.

Analys och reflektion av universitetsövergripande dokument — färdriktningen

Jag inledde den här rapporten med ett citat från Uppsala universitets Mål och strategier där det framgår att syftet med detta dokument är att uttrycka: “[...] Uppsala universitets grundläggande värderingar och färdriktningen för vår fortsatta utveckling. Det handlar om att sätta ord på vilka vi är, hur vi vill vara och vad vi vill bli.” I denna nästan

⁹⁰ Se Jämställdhetsarbetet vid Uppsala universitet 2004–2015 (Dnr 2016/61).

poetiska formulering skulle vi kunna ringa in färdriktningen för arbetet med lika villkor som att vi förenas inte bara av vilka vi är, utan av vad vi vill åstadkomma. Frågan som följer av denna färdriktning är vilket ”vi” som görs.

Det är följaktligen denna formulerade färdriktning som jag ser som det intressanta när det gäller arbetet med lika villkor som ett pågående förändringsarbete. Det går nämligen att analytiskt konstatera följande:

1. att lika villkor inte låter sig definieras en gång för alla.
2. att det, som följd av punkten ovan, utgör ett kunskapsområde som är och måste vara i ständig rörelse.

Under denna rubrik kommer de för Uppsala universitet övergripande dokumenten Program för lika villkor, som reviderades under våren 2016, samt Handlingsplan för likabehandling av studenter 2016,⁹¹ att granskas utifrån vad som inledningsvis i respektive dokument formuleras som lika villkor. Den övergripande Handlingsplanen för lika villkor 2014–16 revideras under 2016 och ett nytt planförslag är på remiss under ht16.⁹² Det nya programmet och planförslaget har anpassats efter förändringarna i diskrimineringslagen, vilka träder i kraft 1 januari 2017, se kapitel 3. Det råder således en viss diskrepans mellan dokumenten då handlingsplan för lika behandling av studenter bygger på den övergripande handlingsplanen för lika villkor och båda bygger vidare på programmet, det vill säga föregående program eftersom det nya programmet trädde i kraft i juni 2016. Av den anledningen har jag inte gått in på respektive dokumentens enskilda mål- och strategiformulering, utan fokuserat på vilka sätt lika villkor som begrepp beskrivs i respektive inledning.

I **programmet för lika villkor** beskrivs lika villkor som ett insatsområde – ”ska utgöra en integrerad del av verksamheten” – enligt två diskursiva praktiker: som en kvalitetsfråga för organisationen och utbildningsanordnaren Uppsala universitet, resurs och mervärde, och som en rättighetsfråga för den enskilde individen. Programmet inleds således med en institutionell talakt om vad lärosätet ska vara och vad det ska bli. I programmet står inledningsvis:

*Uppsala universitets arbete för lika villkor ska utgöra en **integrerad del** av verksamheten och syftar till att **öka kvaliteten** inom utbildning, forskning och samverkan genom att säkerställa alla individers **lika rättigheter** och **möjligheter**. Lika villkorsarbetet ska utföras systematiskt, genomsyras av grundläggande principer om alla människors lika värde och utgå från Högskolelagen (SFS 1992:1434), Förordning om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken (SFS 2001:526) samt diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder [...]. Vid Uppsala universitet används begreppen kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, **funktionalitet**, sexuell läggning och ålder för att beskriva diskrimineringsgrunderna [...] Universitetets anställda och studenter ska*

⁹¹ Innevarande Handlingsplan för likabehandling av studenter gäller till och med 31 december 2016.

⁹² Planförslaget Handlingsplan för det systematiska arbetet – aktiva åtgärder, är generellt formulerat och genomförandet ska konkretiseras i de aktiva åtgärder som ansvariga för universitetets lika villkorsarbete utformar i samverkan med arbetstagare och/eller studenter.

bemöta varandra på ett respektfullt sätt och *stödja* och *uppmuntra* varandra till att utveckla sin fulla förmåga. Även personer som söker sig till, eller på annat sätt kommer i kontakt med, universitetet och dess verksamhet ska bemötas utifrån kraven på respekt och lika villkor [...] Det är av stor vikt för **kvaliteten** på forskning och utbildning att universitetet bygger på demokratiska värden och ett rikt kunskapsutbyte mellan personer med olika bakgrund och erfarenheter. Därför är ett lika villkorsperspektiv av stor betydelse vid rekrytering av anställda och studenter.

Ett tydligt integreringsperspektiv skrivs fram; en verksamhetsintegrering genom mål och strategier som följs av kontrollerbara inriktningsområden i den kommande planen för det systematiska arbetet med lika villkor. Arbetet med lika villkor tar, som jag skrev om i kapitel 3, sin utgångspunkt i tillämpliga bestämmelser och begreppet lika villkor omfattar diskrimineringslagens sju rättsskyddskategorier. Istället för lagens begrepp *könsöverskridande identitet* eller *uttryck* används i programmet begreppen *könsidentitet* eller *könsuttryck*. Detta kan ses som en ansats till intervention i normativa antaganden, som även färgar de begrepp som används inom lagstiftningen.⁹³ Könsöverskridande identitet eller uttryck anger att själva överskridandet sker i relation till en specifik mall av könande, det vill säga begreppet reproducerar en viss samhällslig normativitet och speglar ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön. Istället för etnisk tillhörighet används begreppet *etnicitet* och *funktionalitet* används istället för *funktionsnedsättning*. Programmet pekar härigenom på att kategorisering färgas av de sociala betydelser begreppen tillskrivs.

Innevarande **Handlingsplan** har en liknande inledning:

Vid Uppsala universitet ska alla anställda och studenter bemötas med respekt och ges möjlighet att arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund. Lika villkor är en kvalitetsfråga för organisationen och en rättvisefråga för individen.

Också här är lika villkor en kvalitetsfråga för organisationen och en rättvisefråga för individen. Även i handlingsplanen används istället för lagens begrepp *könsöverskridande identitet* eller *uttryck* begreppen *könsidentitet* eller *könsuttryck*.⁹⁴

Lika villkor kan i både det nya programmet och innevarande handlingsplan ses som diskursiva skärningsytor för olika logiker och diskursiva processer: resurs och mervärde för organisationen och utbildningsanordnaren respektive individens rättigheter, möjligheter och skyldigheter. Emellertid saknas i respektive inledning ett kritiskt perspektiv, utöver de normkritiska ansatser avseende lagens kategoriseringsbegrepp som har nämnts ovan. Därmed uppstår en viss vaghet i diskursen lika villkor (i respektive inledning), för lika villkor som insatsområde innebär att universitetet, liksom

⁹³ Se även DO <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/konsidentitet-och-konsuttryck-som-diskrimineringsgrund/#1> [2016-10-03].

⁹⁴ I handlingsplan för lika behandling av studenter 2016 anges inte funktionalitet istället för funktionsnedsättning och inte heller etnicitet istället för etnisk tillhörighet. Emellertid anges begreppet funktionalitet i handlingsplan för lika villkor 2014–2016 och motiveras i en fotnot: ”Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.” (s. 3 not 2).

andra samhälleliga institutioner, inte är fri från upplevelser av diskriminering. Det är viktigt att vi uppmärksammar hur vi använder begrepp och hur de tolkas, eftersom beroende på hur begrepp förstås och problem definieras skiljer sig metoderna och åtgärderna åt.⁹⁵ Jag ska inte föregå slutresultatet av planförslaget, men en möjlig kritisk intervention är att inkludera en normkritisk, intersektionell ansats (se kapitel 2); analytiska verktyg för att problematisera de strukturer, kulturer, hierarkier, normer och jargonger som kan ge upphov till att olika villkor uppstår. Av detta resonemang följer att arbetet med lika villkor är del av ett bredare socialt sammanhang och ett kunskapsområde som är i ständig rörelse.⁹⁶

Vad gäller tillgänglighet på engelska pågår en engelsk översättning av det nya programmet, emedan det tidigare programmet saknade, i sin reviderade form, engelsk översättning.⁹⁷ Innevarande handlingsplan för lika behandling av studenter återfinns på engelska.⁹⁸ Av detta kan konstateras att tidsglappet mellan den svenska versionen och den engelska översättningen av respektive dokument måste minimeras.

De **dokument som rör det reaktiva arbetet**, ”Riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen” och ”Om förbud och åtgärder mot diskriminering – Information till studenter och anställda”, är båda till viss del inaktuella. I riktlinjen för hantering av trakasseriärenden hänvisas och refereras till lokala dokument som inte längre är giltiga.⁹⁹ Riktlinjen är fastställd 2011, vilket i sig signalerar en viss inaktualitet. När de sju diskrimineringsgrunderna omnämns anges funktionshinder, vilket var benämningen i lagen fram till och med 2014, men i och med ändringen av lagen med införandet av ytterligare en diskrimineringsform (bristande tillgänglighet) ändrades benämningen funktionshinder till funktionsnedsättning. Informationsdokumentet avseende åtgärder mot diskriminering inrymmer också felaktigheter. Eftersom dokumentet skrevs före 2014 (det anges dock inte när dokumentet upprättades) saknas bristande tillgänglighet i uppräknandet av diskrimineringsformer. Även i detta dokument är det följaktligen också funktionshinder som är begreppet som används. Vidare, mot slutet under rubriken för kontaktuppgifter hänvisas bland annat till enheten för lika villkor och en funktionsadress likavillkor@uadm.uu.se. En ogiltig hänvisning vidare då enheten för lika villkor inte längre finns, vilket kan skapa betänkligheter för huruvida angiven e-postadress är giltig. Båda dokumenten finns på engelska i mål- och regelsamlingen, men det saknas länkar till dessa från den externa webbsidan [2016-10-01].

På den externa webben¹⁰⁰ förklaras universitetets arbete med lika villkor, men här saknas länkar eller pdf:er till aktuellt program och innevarande handlingsplan för

⁹⁵ Om lika villkorsarbetet som insatsområde i första hand grundas på ett rättviseargument kan detta arbete inte genomföras med insatser och åtgärder som enbart baseras på ett snävt lönsamhetstänkande (se kapitel 3).

⁹⁶ Se *Det andra uppdraget – till försvar för skolans likabehandlingsarbete*, red. Gusic, Selma & Ana Marega, 2016.

⁹⁷ Emellertid är det denna version som återfinns på de engelska sidorna i mål- och regelsamlingen [2016-11-15].

⁹⁸ <http://regler.uu.se/Listsida/?kategoriId=99> [2016-11-02].

⁹⁹ Det står att utgångspunkt för detta dokument är: ”[...] universitetets jämställdhetsplan, mångfaldsplan, tillgänglighetsplan, plan för jämlikhet avseende sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck.” Flera planer var fallet innan den sammanslagna diskrimineringslagen som trädde i kraft 2009.

¹⁰⁰ <http://uu.se/student/rattigheter/> [2016-11-01].

likabehandling av studenter, vilket försvårar möjligheterna att erhålla giltig information om universitetets arbete med aktiva åtgärder. De dokument som finns tillgängliga är de uppdaterade dokumenten avseende det reaktiva arbetet med tillbudsärenden, som har presenterats ovan [2016-10-01].

För kontaktuppgifter till likavillkorspecialister hamnar den sökande i Medarbetarportalen startside för hur arbetet med lika villkor organiseras.¹⁰¹ Det behövs ytterligare tre klick för att komma vidare, förutsatt att den som söker information klickar på rätt rubriker, och då listas samtliga medarbetare och funktioner vid enheten för HR-stöd [2016-10-01]. Dels skapas härmed hinder för att komma vidare och dels kan delvis inaktuella dokument signalera att arbetet med lika villkor inte är något som prioriteras vid universitetet oavsett vad som anges i mål och strategier, program och planer. Studenter söker idag huvudsakligen information via webben. Det är därför viktigt att det på den externa webben finns information om övergripande regelverk, lokala styrdokument, relevant information om ansvarsstruktur, tydliga kontaktuppgifter och information om vad olika kontaktpersoner kan erbjuda i form av stöd och information. Information och styrdokument ska också vara tillgängliga på engelska.

Sammanfattningsvis: Övergripande program och handlingsplan behöver dels kompletteras med uppdaterad information med konkreta kontaktuppgifter och medföljande uppgifter om vad olika funktioner kan erbjuda den som söker information eller svar på frågor som rör området. Dels en målgruppsanpassad information som tar sin utgångspunkt i vilka olika frågor lika villkor/olika villkor kan handla om. För verksamhetens lokala arbete med aktiva åtgärder kommer också stödmaterial behöva komplettera den övergripande planen för det systematiska arbetet med aktiva åtgärder. Dokumenten rörande hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen respektive om förbud och åtgärder mot diskriminering behöver uppdateras.

De som deltar i utbildningen: Vilse i diskursen

Det kanske är tydligt i teorin med alla dokument och så, men i praktiken, om man varit med om något, är det inte så lätt, utan det blir lätt personbundet. Många studenter vågar inte heller prata om man varit med om något, och ibland kanske man inte ens vet om att man kan ta upp det.¹⁰²

Citatet ovan är talande för vad flera av de studenter som har deltagit i studien på olika sätt har uttryckt. Följaktligen menar de också att det finns ett mörkertal; att studenter inte går vidare med sina upplevelser.¹⁰³ Detta kan dels vara uttryck för upplevelser av att sakna vägar vidare och dels kopplas samman med att vi relativt sällan talar om olika villkor – varför upplevelser av diskriminering, trakasserier och kränkningar uppkommer – såsom att problematisera normer, strukturer, hierarkier och jargonger. Upplevelser av otydliga kontaktvägar till de olika funktioner (lokalt och centralt) som kan ta emot

¹⁰¹ Har ändrats 2016-11-01 och numera finns istället en direktlänk till funktionsadressen likavillkor@uadm.uu.se.

¹⁰² En deltagarröst från undersökningen.

¹⁰³ ”Begreppet diskriminering kan i bred bemärkelse omfatta händelser eller kedjor av händelser som någon har upplevt som kränkande, missgynnande, rasistiska, orättvisa, ojämlika eller liknande. Det finns dock ofta skillnader mellan de juridiska definitionerna av diskriminering och vad personer kan uppleva som diskriminerande.” Se <http://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/> [2016-11-23].

frågor om diskriminering och trakasserier kan också vara en bidragande orsak till att en student inte tar kontakt med universitetet. Flera uttrycker också att studenter upplever en otydlighet vad gäller vilka rättigheter och skyldigheter de har, det vill säga hur lagar och regler fungerar i praktiken avseende utbildningsområdet.¹⁰⁴ Erfarenhet är ett centralt begrepp för att få grepp om hur olika villkor äger rum i studie- och utbildningssituationen och det behövs tydliga metoder för hur universitetet kan arbeta med kunskapshöjande insatser.

De dokument som universitetet har angående hantering av diskriminering och trakasserier nämns sällan i samtalen.¹⁰⁵ Ett problem är att dessa dokument till del är inaktuella, vilket kan spä på den oklarhet som förekommer om hur tillbudsärenden ska hanteras och vad skillnaden är mellan en inledande utredning och en formell anmälan. För att underlätta för både studenter och lokala kontakt- och stödfunktioner kan dessa dokument behöva kompletteras med information om vad den som upplever sig utsatt kan göra och vad som kan hända när hen tar kontakt med någon av de olika kontaktfunktioner som finns. På samma sätt bör ett stödmaterial finnas för de lokala kontakt- och stödfunktionerna. Emellertid är inget ärende det andra likt och olika faktorer kan samverka och skapa upplevelser av diskriminering. Hantering av ärenden måste därför erbjuda möjlighet till olika hantering, men som fortfarande inbegriper transparens och återkoppling om utfallet och eventuella åtgärder.¹⁰⁶

Flera av de studenter som jag har talat med erfar att studenter hellre vänder sig till student- och doktorandombud eller lokala studiebevakare med sina upplevelser av diskriminering än till någon på universitetet.¹⁰⁷ Student- och doktorandombud och lokala studiebevakare fyller en annan funktion än de verksamhetsstöd som universitetets stödfunktioner kan och ska erbjuda. Emellertid framträder även här en problembild som dels handlar om att studenter inte vet vart de ska vända sig för information och för svar på frågor som rör området. Dels handlar det om en upplevelse av att vara i en beroende

¹⁰⁴ Uppsala studentkår påtalar också detta i sin rapport ”Information på lika villkor?”, som är en genomgång av hur Uppsala universitet informerar om sitt praktiska lika villkorsarbete på hemsidan. I rapporten rekommenderas bland annat: att tydligt skilja på sidor som ger information om praktiskt stöd för studenter och sidor som ger information om strategiskt och organisatoriskt arbete; att information om praktiskt stöd som studenten kan få vid kränkande särbehandling eller diskriminering synliggörs bättre; att tillgång till relevanta kontaktuppgifter och skriftlig information aldrig ersätter varandra utan alltid ses som ömsesidigt kompletterande; att kontaktuppgifter till organ/personer som ger praktiskt stöd till studenter inte bara ska finnas på medarbetarportalen utan även på externwebben; att förbättra de engelska sidorna så att de speglar de svenska. Av Uppsala teknolog- och naturvetarkårs sammanställning av enkät om diskriminering och trakasserier på TekNat-fakulteten framgår att 61,7 % av de svarande anser att Uppsala universitet och TekNat inte är tydliga med sitt arbete kring frågor om lika villkor, medan 88 % anser att arbetet med lika villkor är viktigt. I Sammanställning av enkät om diskriminering och trakasserier på TekNat-fakulteten, 2014. Enkäten skickades ut via e-post till 3726 studenter varav 1858 svarade på den vilket ger en svarsfrekvens på 52,1 %.

¹⁰⁵ Riktlinjer gällande hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen respektive informationsdokumentet om förbud och åtgärder mot diskriminering.

¹⁰⁶ Rättsforskaren Eva Schömer påtalar vikten av just transparenta och öppna förfaranden: ”Det går nämligen inte att förta värdet av transparenta och öppna förfaranden i förhållande till informella strukturer och beslutsprocesser, som både omöjliggör överprövningar av beslut och förhindrar möjligheter att ställa krav på förändringar.” I red. Sandell, Kerstin, 2014, s. 44.

¹⁰⁷ ”[...] en incident, en händelse eller en kedja av händelser där individen beskriver en upplevelse av att ha blivit kränkt, trakasserad eller ojämnt, orättvist eller på annat sätt negativt särbehandlad kopplat till en eller flera aspekter av individens identitet eller förmodade identitet.” DO:s rapport Kedjor av händelser. En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer (Rapport 2016:2, s. 15).

ställning; som student kommer du att examineras och bedömas och det kan då upplevas ”riskfyllt” att vända sig till en lärare eller någon annan på institutionen. Det förekommer också upplevelser av att när kontakt har tagits med student- och doktorandombud eller studiebevakare är beredskapen på institutionen bristande för hur ärendet ska hanteras och lösas där.

Flera studenter påtalar att det råder brister i den information som ges på engelska på den externa webben och erfar också att det är svårt att hitta giltiga dokument på engelska i den utsträckning sådana finns.

Få av de jag har samtalat med menar att de vänder sig till övergripande program för lika villkor respektive handlingsplan för likabehandling av studenter för information eller för att användas i pådrivande syfte. Någon säger till exempel att hen inte ”upplever dem som bindande,” och går hellre i så fall direkt till diskrimineringslagen. Samtidigt, menar en annan, att dessa dokument kan bidra till en viss trygghet; ett kvitto på att lika villkorsfrågorna är aktiva vid universitetet.

Det återkommer i samtalen olika förslag på insatser som vore önskvärda. Bland annat efterfrågas medvetandehöjande insatser för både studenter och lärare, men samtidigt understryks att medvetenhet inte per automatik innebär att en besitter nödvändiga kunskaper. En av deltagarna uttrycker att hen önskar att det skedde en förbättring i relationerna mellan lärare och studenter vad gäller attityder, bemötande och tankar kring struktur och akademiska hierarkier; att universitetet arbetade mer med kompetenshöjande insatser för att öka kunskapen vad gäller dessa frågor.¹⁰⁸ Ett annat förslag som framkommer är att det vore bra om det fanns olika sätt att ta kontakt med universitetet: ”om man kunde vara anonym i en första kontakt för att reka, tror jag att det skulle upplevas som mindre trösklar. Nu tror jag en del avhåller sig från att höra av sig.”

Det finns ett stort engagemang för lika villkorfrågorna hos de olika studentkårerna som också tar sig uttryck i konkreta insatser. Exempel på studentdrivna insatser är: ”Litteraturgranskningen” som ges ut som en del av Uppsala studentkårs projekt litteraturgranskningen;¹⁰⁹ ”Sammanställning av enkät om diskriminering och trakasserier på TekNat-fakulteten” från Uppsala teknolog och naturvetarkår; ”Information på lika villkor?” från Uppsala studentkår; ”Lika villkor men på olika villkor?” från Uppsala studentkår. Studentdrivna insatser är viktiga för delaktighet, självständighet och möjlighet till påverkan. Studentkårerna kan vara mer kritiska, de kommer med nya perspektiv både på universitetet som utbildningsanordnare och som organisation, men också på frågan i sig.¹¹⁰

¹⁰⁸ Liknande tankar kommer också fram i Elin Lundstens kartläggning av studenternas upplevelser och tankar kring kränkande behandling, en rapport till Sahlgrenska akademiens lika behandlingskommitté vid Göteborgs universitet, 2009.

¹⁰⁹ Bland annat har följande rapporter givits ut i serien: ”Intervju- och enkätmetodik ur ett normkritiskt perspektiv. En granskning av ett urval från utbildningsmaterialet på institutionen för psykologi på Uppsala universitet”, 2016, och ”Civilrätt ur ett normkritiskt perspektiv. En granskning av ett urval från utbildningsmaterialet”, 2015.

¹¹⁰ I Universitets- och högskolerådets rapport från 2014 ”Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?” påtalas också vikten av studentkårens arbete och insatser.

Det finns också flera studentföreningar som på olika sätt arbetar med lika villkor. Återkommande i samtalen har varit bristen på information vad gäller det universitetsövergripande lika villkorsarbetet. Det kan handla om allt från kontaktuppgifter och ansvarsstruktur till vilka olika insatser som görs vid universitetet, både lokalt och centralt, och vad olika stödfunktioner kan erbjuda. Någon uttrycker det träffande så här: ”När vi inte vet vad universitetet gör, vet inte heller vi vad vi kan göra.” En av kårerna menar också att det vore bra om det fanns information om hur engagerade studenter kan bidra, ”på vilka sätt man som aktiv student kan bidra till lika villkorsarbetet.”

Det kan efter genomförda samtal konstateras att samverkan med de som deltar i utbildningen skapar förutsättningar för utbyte av information och erfarenheter, vilket är avgörande för ett framgångsrikt lika villkorsarbete.¹¹¹

Anställda som arbetar med och/eller ansvarar för lika villkorsfrågor: från ord till handling

Det långsiktiga arbetet är en utmaning, för man måste också vara uppmärksam på vilken konservativ miljö det är, att lyfta det, för det är ju på grund av dess olika normer som det pågår så många olika saker som inte är ok utifrån lika villkor.¹¹²

Sammantaget finns en tydlig medvetenhet om vikten av ett aktivt arbete med lika villkor och att diskrimineringslagen omfattar sju diskrimineringsgrunder, även om kön och funktionsnedsättning är de grunder som tas upp mest frekvent, oftast med anledning av statistik respektive pedagogiska stöd. Detta kan ha att göra med att det finns mindre kunskap och vana att dels synliggöra och dels arbeta med övriga diskrimineringsgrunder. En deltagare menar till exempel att det har blivit bättre vad gäller genusmedvetenhet och det som gäller bland kollegor är ”att man skäms lite om man till exempel har en litteraturlista som släpar efter ur genusperspektiv, som att den egna attityden släpar efter. Så det har blivit bättre.” Samtidigt framkommer att bara för att det finns en medvetenhet innebär inte det att kulturen förändras, någon uttrycker en sådan farhåga så här: ”det finns en risk att bara för att det finns en medvetenhet så blir man nöjd och det blir glapp när det ska ner i den egna verksamheten.”¹¹³

Det finns kunskapsluckor när det gäller upplevelser av diskriminering, det vill säga i vilken omfattning det sker och bakomliggande mekanismer. Samtidigt finns också en medvetenhet kring dessa kunskapsluckor och att det behövs mer kunskap om vilka erfarenheter studenterna bär på: ”Vi har dålig kunskap om hur studenterna upplever lika villkor eller egentligen olika villkor. Vilka situationer kan det handla om, vilka insatser behöver vi göra?” Flera institutioner är också i en process av att se över den faktiska situationen, för att på så sätt ringa in olika insatsområden. Samtidigt framkommer frågor

¹¹¹ Se till exempel DO:s rapport Från plan till praktik (rapport 2013:3, s. 20).

¹¹² En deltagarröst från undersökningen.

¹¹³ Pedagogikforskaren Kevin Kumashiro (2002, s. 48) verksam inom postkolonial teori och queerteori, påpekar också att medvetenhet inte per automatik innebär att något görs eller förändras.

som berör på vilka sätt institutionerna kan arbeta med enkäter och informationsinhämtning. Flera nämner vikten av att koppla frågor rörande diskriminering, trakasserier och kränkningar till strukturella normer, men uttrycker samtidigt svårigheter att överföra ett sådant perspektiv till det praktiska arbetet med aktiva åtgärder.

Vad gäller det reaktiva arbetet och beredskapen att hantera ärenden avseende öppen diskriminering, att hantera upplevelser av diskriminerande handlingar i individuella fall, uppger en majoritet av de jag har samtalat med att de inte har behövt hantera något ärende.¹¹⁴ Samtidigt säger de flesta att om något inträffar vet de hur de ska gå vidare. I Karin Hagren Idevalls rapport ”Lika villkor på Språkvetenskapliga fakulteten. Utredning av jämställdhet och lika villkorsarbete på fakultetens institutioner” framkommer också att flera av dem hon har samtalat med upplever att de inte ha erfårit öppen diskriminering: ”Flera informanter säger att de aldrig erfårit 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 få som tar upp problem man behövt hantera eller problem man arbetar för att förebygga.”¹¹⁵ En samstämmig bild med denna framträder till del i mitt material: att det är få som har erfårit öppen diskriminering och som följaktligen i samtalen har tagit upp problem de har behövt hantera. För vad som också kommer till uttryck är att en som ansvarig för det operativa arbetet hanterar frågor och situationer som ofta innehåller ”en komponent av lika villkor”. Här kan det handla om normer och attityder, akademiska kulturer och hierarkier som kommer till uttryck i det vardagliga interagerandet, i mellanmänskliga interaktioner, men som därmed också är svårare att synliggöra och att arbeta vidare med. Någon uttrycker också att det är svårt att få fatt på och fånga upp de där mer subtila uttrycken för hur någon ”till exempel rasifieras eller sexualiseras.” Denna frånvaro av att ha behövt hantera ”ärenden” kan således också kopplas samman med hur olika maktordningar skapar en komplex väv av hur upplevelser av diskriminering verkar. Det handlar följaktligen också om att kunna identifiera risker för diskriminering. Vidare kan även denna fråga kopplas samman med på vilka sätt institutionen kan arbeta med informations- och erfarenhetsinhämtning.

Informella rutiner kan skapa otydlighet både avseende hantering av ärenden och återkoppling. En studievägledare menar till exempel att: ”Ofta rinner sådana här ärenden ut i sanden, det kanske inte genomgår den prövning som egentligen skulle behövas, utan man löser bara det mest akuta, och så blir det inga konkreta åtgärder. Man känner sig inte riktigt nöjd.” Ytterligare genererar denna otydlighet vad gäller rutiner och arbetsätt en viss osäkerhet för när, om och i så fall hur en ska hantera olika problem. En studierektor ger uttryck för en sådan osäkerhet. ”Vad gör man om det blir trassel? Till exempel om en lärare har talat nedlåtande mot en student eller om en student har uttalat sig på ett olämpligt sätt mot en annan student? Vilken rätt har man, vad ska jag som studierektor göra om det inte räcker att ingripa precis i situationen.

¹¹⁴ Enligt DO är anmälningarna mot universitet och högskolor få, se till exempel DO:s rapport 2014:1 ”Delar av mönster – en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer.” s. 104ff.

¹¹⁵ Hagren Idevall 2015, s. 40.

Man behöver någon som är utbildad på rätt sätt, men i många situationer räcker det med sunt förnuft, det blir en avvägning.”

Ett annat exempel från mitt material är en prefekt som gör en koppling mellan struktur, individ och situation samt behov av kunskap och specialiststöd (centrala stödfunktioner): ”Kanske är inte lärarna superbra på att hantera när det dyker upp olika normer, [...] men när man väl lyfter frågan så märker man av olika reaktioner av normernas inverkan, varför något blir avvikande. Jag kan samtidigt känna en viss frustration när jag som prefekt får så många frågor som måste hanteras direkt. Då blir det svårt att hinna jobba förebyggande.” Vad som manifesteras i denna kommentar tolkar jag dels som en medvetenhet om hur normer, vilka kopplas till samhällsliga strukturer och sociala sammanhang, inverkar på hur vi interagerar med varandra i olika situationer. Dels återfinns även här en viss frustration över att inte hinna med mer än att släcka bränder. Denna upplevelse kan fungera som ett illustrativt exempel på glappet mellan å ena sidan tid och resurser och å andra sidan kunskaper att utifrån olika situationer formulera problemställningar som institutionen skulle kunna behöva jobba vidare med. Det kan handla om att ibland behöva ta ett bredare grepp på händelsen och fundera kring vad som kan ha bidragit till en upplevelse av diskriminering eller kränkning.¹¹⁶

Det framkommer också i samtalen att det här med diskriminering och trakasserier och arbetet med lika villkor är en färskvara och att det skulle behövas tydligare tillgång till ”bollplank” och möjligheter till erfarenhetsutbyte. Den kunskap som tillhandahålls genom ledarskapsutbildningarna och pedagogiska kurser, menar någon annan, räcker inte till för att täcka in hela komplexiteten när det kommer till det löpande arbetet på institutionen. En av deltagarna funderar vidare kring det här med olika stödfunktioner och säger att ”ibland får man påminna sig om att man inte behöver lösa allting själv, utan att det finns centrala funktioner.”

Frågor som hanteras på institutionerna och som tas upp i samtalen rör framför allt funktionsnedsättning, och då handlar det dels om hur institutionen jobbar med olika anpassningar och pedagogiska stöd och dels om kompetenshöjande insatser för att öka medvetenheten på institutionen. Flera tar också upp att mycket tid och resurser går åt till att ordna med relativt enkla anpassningar såsom längre skrivtid, sitta enskilt och/eller att skriva med dator vid salstenta.¹¹⁷ Hbtq-frågor berörs sällan med exempel, men påtalas av flera som något som ”kanske måste synliggöras mer.” Andra tar upp att frågor om religion och etnicitet behöver prioriteras, för att skapa medvetenhet och för att en bättre ska kunna hantera olika situationer. En deltagare uttrycker också att det kan vara svårt att formulera insatsområden när det inte finns ”hårddata”.¹¹⁸

¹¹⁶ de los Reyes med flera (de los Reyes 2010, s. 15, Essed 2010, s. 74), som jag har refererat till i föregående kapitel, poängterar vikten av att ofta är det just strukturerna som behöver synliggöras och diskuteras för att en större förändring ska ske.

¹¹⁷ Detta kommer dock att förändras efter årsskiftet då Uppsala universitets nya skrivsal står klar och kommer att erbjuda skrivplatser för olika behovsanpassningar, vilket kommer att underlätta för både studenter och anställda.

¹¹⁸ För kategorierna utöver kön finns inget enkelt sätt att gå från statistik till verklighetsbeskrivning. Att påminna sig om är också att de klassificeringar och indelningar som görs i myndigheternas statistik sammanfaller inte med nödvändighet med eller är identiska med individens subjektiva tillhörigheter eller med de vetenskapliga begreppen.

Arbetet med dokumentation av aktiva åtgärder, enligt förändringarna i diskrimineringslagen, kommer framöver att kräva vissa förändringar av arbetsätten, se vidare kapitel 3 samt inledningen till detta kapitel. Vad gäller innevarande lagkrav för aktiva åtgärder i form av handlingsplaner, så används den universitetsövergripande planen huvudsakligen i samband med det egna framtagandet av plan. Det är områdenas/fakulteternas kommittéer/arbetsgrupper som tar fram den årliga lika behandlingsplanen för studenter utifrån den övergripande planen. Ett ombud menar att den övergripande planen och den på fakultetsnivå kan utgöra stöd för att staga upp det egna arbetet. Emellertid är det lite olika åsikter om huruvida den övergripande planen är en faktisk hjälp eller om den skaver mellan att vara antingen för abstrakt eller för konkret, vilket kan göra det svårt att lägga de egna 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 snabbt bli inaktuella. Någon uttrycker att det ibland kan bli "lite av blomsterspråk". Att skriva planen blir för en annan en "checka av-grej" – ett alibi på att ett aktivt arbete drivs – som hen kopplar samman med bristande resurser och att frågorna inte prioriteras tillräckligt.

Samtidigt görs en stor arbetsinsats för att anpassa planerna efter fakulteternas respektive institutionernas verksamheter, förutsättningar och behov. Svårare är, menar flera jag har talat med, att formulera mål och insatser som också belyser strukturell diskriminering, särskilt den som sker i det dolda och är kopplad till normativitet och osynliga hierarkier inom akademien och därför sällan når fram. Härigenom framträder också en förhandling mellan olika logiker, dels likavillkorsarbetet som effektmålsstyrt och dels som kritisk praktik. Det varierar i vilken utsträckning de lokala planerna (fakultetens lika behandlingsplan för studenter respektive institutionens jämställdhets-/lika villkorsplan) upplevs vara levande dokument på institutionerna.¹¹⁹ Flera ombud påtalar att den engelska versionen av den övergripande planen ofta släpar efter.

Jämställdhets- eller lika villkorsombudens uppdrag ser olika ut.¹²⁰ Bland de ombud jag har samtalat med råder stor variation avseende i vilken utsträckning hen känner till och på så sätt har tillgång till olika universitetsgemensamma stöd: "jag är inte riktigt klar över vilka stöd jag kan få." Flera påtalar också att de erfar en känsla av att vara ensamma i arbetet och att det finns få möjligheter till informations- och erfarenhetsutbyte med andra ombud. Risken finns att de olika institutionerna, som någon uttrycker det, "uppfinner hjulet på nytt" istället för att ta lärdom av varandras erfarenheter.

Vad gäller frågan om information handlar den dels om hur du som anställd kommer vidare i din funktion eller uppdrag och dels om ansvaret att informera nya studenter och hur det görs på bästa sätt. Återkommande är därför frågan *när, vad och hur*, det vill säga

Se till exempel Wickströms avsnitt "Mångfaldens indelningsgrunder" i rapporten Mångfaldsmedveten pedagogik för universitetslärare, 2011.

¹¹⁹ Liknande resultat framkommer även i Bondestams rapport *En önskan att skriva abjektet. Analyser av akademisk jämställdhet*. 2004, s. 1ff.

¹²⁰ I en del fall ingår uppdraget i tjänsten, i andra fall om det gäller en doktorand, handlar det om prolongation, någon annan får nedsättning med några procent, medan ytterligare någon inte får någon ersättning alls. Uppsala studentkår har genomfört en enkätstudie riktad mot i huvudsak institutionernas lika villkorsgrupper inom HumSam och medicinska fakulteten och också här framkommer att det är väldigt varierande förutsättningar. Se vidare "Lika villkor men på vilka villkor? Rapport om lika villkorsgruppers förutsättningar vid Uppsala universitet", 2016.

när studenterna ska informeras, vad det är de ska informeras om eller snarare vilken information behöver de ha samt hur ska det göras för att nå så många som möjligt: ”Kärnfrågan är att studenterna får information om lika villkor och vart man vänder sig. Det ska vara en tydlig väg till ansvariga.” Flera av de representanter från institutionerna som jag har talat med påtalar också att det skulle underlätta om det fanns någon form av lathund, mallar eller gemensamt informationsmaterial. Flera uppger också att det finns glapp i den information som finns på engelska på den externa webben, vilket de menar inte bara gäller lika villkor utan för hela webben och medarbetarportalen samt för blanketter och styrdokument.

Vid campus Gotland framkommer en del nya aspekter som bland annat har med det geografiska avståndet att göra och utmaningen för närhetsprincipen blir att det är långt till både institutionen och gemensamma stödfunktioner. Tillgång till information och korta vägar till kontaktpersoner blir av särskild vikt. Emellertid är det flera som upplever att det är olika förutsättningar: ”det är en jättestor skillnad i vilka möjligheter vi har att få information. Information som kommer ut, når i alla fall inte fram.” Påtalar görs också att det råder skilda förutsättningar att kunna delta, då mycket av det som institutionerna och fakulteterna gör samt det som anordnas av universitetet på centralnivå äger rum i Uppsala. Det här gäller ju även studenterna som någon också framhåller: ”Det råder lite olika villkor för Gotlandsstudenterna att delta i insatser, till exempel föreläsningar och workshops.” Även om tekniken finns för att öka deltagandemöjligheterna så är ”teknik-kunskapen väldigt låg” och ibland saknas till och med möjligheten att delta via videolänk.

Vid fakulteterna och institutionerna pågår ett aktivt arbete med lika villkor och det finns åtskilliga exempel på förebyggande och främjande insatser som skulle kunna fungera som lärande exempel. I de olika verksamheterna möter vi allt från lika villkorsbibliotek och lika villkorsfika, olika insatser för breddad rekrytering, normkritiska övningar, genusgranskningar, föreläsningar på aktuella teman, informationsinhämtning för mer riktade insatser, pedagogiska dagar med olika lika villkorsteman och utbildningar om till exempel härskartekniker för anställda och studenter, listan kan göras lång. Ytterligare har ett par kartläggningar avseende arbetet med lika villkor genomförts under 2015, en från språkvetenskapliga fakulteten och en från vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap.¹²¹ Båda rapporterna har huvudsakligen utgått från anställda som målgrupp, men har varit betydelsefulla för föreliggande slutrapport. Ett återkommande problem som har framförts under de samtal som genomförts är bristen på informations- och erfarenhetsutbyte, vilket gör att de olika insatser som genomförs sällan når ut till hela universitetet. Den pedagogiska effekten av att utbyta lärande exempel för gemensam vidareutveckling uteblir.

En annan iakttagelse är att det vid universitetet bedrivs en hel del forskning som skulle kunna användas i det systematiska och praktiska arbetet med lika villkor,¹²² men att det idag saknas medel och samordning för att åstadkomma ett sådant utbyte.

¹²¹ Jag tar här enbart upp de rapporter som har kommit de senaste två åren.

¹²² Till exempel vid centrum för genusvetenskap, forum för mångvetenskaplig forskning om rasism och inom forskningsprojektet Engaging vulnerability.

Omställning: Likavillkorsspecialister som HR-stöd

Den stora bristen är att det inte är lika tydligt att man som student och anställd vänder sig till samma ställe. Arbets sättet har ändrats, det blir en skillnad mellan de olika kategorierna. Studenterna finns inte med som en tydlig målgrupp.¹²³

Citatet ovan refererar till upplevelser av omstruktureringen av lika villkorsarbetet vid personalavdelningen (arbets sättet har ändrats) och ringar in en delvis återkommande problembild som framträder i samtalen med både studenter och anställda. Vidare synliggör också citatet det faktum att universitetet är både arbetsgivare och utbildningsanordnare.¹²⁴

I diskrimineringsombudsmannens rapport *Från plan till praktik* där bland annat intervjuer har genomförts med åtta jämställdhets- lika villkorssamordnare/specialister från olika lärosäten framkommer att några upplever, i de fall dessa organisatoriskt är placerade vid personalavdelningen, att det kan vara en utmaning att arbeta både med studenter och anställda i det avseende att: ”det finns en oro att inte nå fram till studenterna i och med att handläggarna organisatoriskt är placerade på personalavdelningen.”¹²⁵ Andra menar att det är en fördel att frågorna hanteras vid en och samma avdelning, vilket skapar produktiva synergieffekter.¹²⁶ Vid Uppsala universitet kan också en sådan ambivalens skönjas, särskilt efter omstruktureringen 2014. Specialistfunktioner är ett verksamhets- och ledningsstöd som kan vara viktigt att skilja från övrig myndighetsutövning. Samtidigt framkommer att studenter även ska kunna vända sig till studentavdelningen för stöd, vilket skulle kunna bidra till att tydliggöra dem som målgrupp.

Emellertid saknas idag formella samarbetsformer mellan personalavdelning och studentavdelningen avseende lika villkor inom utbildningsområdet, även om tillfälliga insatser genomförs. Tydligast blir detta i den information som riktar sig till studenter och presumtiva studenter. På grund av bristande samordning släpar informationen ofta efter, vilket flera av de studenter som jag har samtalat med understryker är ett problem för att komma vidare.

Ingen statistik går att få fram avseende antal studentärenden som inkommit till enheten för lika villkor respektive lika villkorsspecialister vid enheten för HR-stöd, men det som uttrycks är att antalet ärenden gällande studenter har minskat sedan omstruktureringen 2014. Bland studenterna som har deltagit är det flera som uttrycker att de upplever att

¹²³ Deltagarröst från undersökningen.

¹²⁴ Heikkilä & Häyrén [Weinestål] påpekar i sin rapport ”Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000–2009” (Delegationen för jämställdhet i högskolan) att eftersom universitetet är både arbetsgivare och utbildningsanordnare råder det i praktiken delade meningar om diskrimineringslagens inverkan på utformningen av olika verksamheter. De skriver bland annat att: ”Det har blivit svårare att organisera arbetet med lika behandlingsfrågor eftersom det är olika krav på planer, dels utifrån diskrimineringsgrund, dels utifrån vilket sorts huvudansvar det rör sig om. Arbetsgivare är skyldiga att göra treårsplaner medan utbildningsanordnare är skyldiga att göra ettårsplaner.” (s. 24). Enligt ändringar i diskrimineringslagen som träder i kraft 2017 ska arbetsgivare (som innevarande kalenderår sysselsatte 25 eller fler arbetstagare) under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder och för utbildningsanordnare anges att varje år skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder ska inom båda ansvarsområdena omfatta samtliga diskrimineringsgrunder.

¹²⁵ DO:s rapport 2014:3.

¹²⁶ DO:s rapport 2014:3.

det är oklart om studenter kan vända sig till avdelningens specialister och i så fall vad de erbjuder studenter i form av stöd och rådgivning i relation till vad student- och doktorandombud och institutionerna erbjuder respektive ansvarar för. Flera studenter vänder sig idag direkt till student- och doktorandombud och lokala studiebevakare.

Bland anställda framträder ytterligare en aspekt då några av de jag har samtalat med uttrycker att de är osäkra på vad nuvarande specialister, avseende stöd till studenter, inom befintliga resurser hinner med. Någon uttrycker situationen som att: ”Man vet att det är belastat, så en drar sig för att kontakta.” En möjlig tolkning av detta uttalande kan vara att det uttrycker en upplevelse av otydliga mandat och arbets sätt för de tjänstemän vars placering har ställts om och att en erfar att deras möjligheter att till exempel initiera utredningar och bedriva regelbunden uppsökande verksamhet har minskat.

Framträdande i samtalen med både studenter och anställda är att det är viktigt med centrala specialistfunktioner, och flera påpekar att det annars är risk att frågorna hamnar vid sidan av. Den specialistkompetens som idag erbjuds är, menar både anställda och studenter, ovärderlig för verksamheten och problembilden handlar om att det behövs ytterligare resurser för att möta studenternas och de verksamhetsnära delarnas behov.

Från medvetenhet till hållbarhet

Sammanfattningsvis kan konstateras att det går att identifiera en mix av faktorer som på olika sätt upplevs som hinder för ett effektivt arbete med lika villkor. Samtidigt framkommer svårigheter att tala om varför upplevelser av diskriminering, trakasserier och kränkningar uppkommer och vad det kan innebära för den som drabbas och för studie- och arbetsmiljön där det sker; att problematisera bakomliggande strukturer, kulturer, hierarkier, normer och jargonger.

Å ena sidan sammanfaller erfarenheter och information från studenter och anställda. Å andra sidan förekommer olika tolkningar och problembilder. Vad som sammanfaller är bristen på information och tydliga kontaktuppgifter på den externa webben och i Medarbetarportalen. Anställda har oftast informella kontaktvägar som gör att de kommer vidare, medan studenter erfar att de saknar information om vad olika funktioner kan erbjuda och upplever hinder att ta sig vidare. För anställda handlar också frågan om ansvaret att informera studenterna och på vilka sätt det kan göras. Emedan studenterna tydligare påpekar behovet av målgruppsanpassad information som är konkret i relation till vad diskriminering och trakasserier kan vara inom utbildningsområdet; vad en utredning innebär; information om diskrimineringslagen och därtill kopplade frågor som handlar om studie- och utbildningssituationen; kontaktuppgifter till olika stödfunktioner och uppgifter om vad de erbjuder. De problem som kan härledas till bristande central information kan delvis sammankopplas med att det till del saknas samordning mellan studentavdelningen och personalavdelningen avseende lika villkorsfrågorna.

Där det framträder störst skillnad mellan anställda och studenter rör frågan om upplevelser av olika villkor. Bland anställda är det relativt få som menar att hen har behövt hantera ärenden gällande upplevelser av diskriminering, medan det bland studenterna framträder en bild av att det förekommer problem. Problem som de samtidigt inte riktigt vet vart de ska ta vägen med eller inte känner sig bekväma att ta vidare till institutionerna. Samtidigt tycks både studenter och anställda mena att det

finns ett mörkertal och att universitetet gemensamt skulle behöva mer kunskap om vilka olika situationer det kan handla om. Med andra ord, att för mer riktade insatser hitta metoder och modeller för informationsinhämtning från studenterna. Vilka stöd och verktyg är institutionerna i behov av? Hur kan universitetet gemensamt arbeta vidare med informations- och erfarenhetsinhämtningar från studenterna? Detta är frågor som tydligare skulle behöva implementeras i det systematiska arbetet med aktiva åtgärder.

För studenterna är det idag oklart vad de centrala lika villkorsfunktionerna kan erbjuda studenter i fråga om information, stöd och rådgivning och en fråga som återkommer är i vilken utsträckning dessa stödfunktioner omfattar studenterna som målgrupp.

I materialet har kunnat skönjas ett dilemma mellan målstyrning i form av å ena sidan planernas tänkta effektmål och å andra sidan en medvetenhet om strukturella problem som kräver mer av kvalitetsinriktade insatser som inte enkelt går att mäta effekterna av. En slutsats som kan dras är att om vi inte har en fördjupad förståelse av hur ojämlikhet uppstår och hur kategorier reproduceras och samverkar i akademin, i så väl strukturerna som kulturen, finns en risk att lika villkor blir en *status quo*-insats.

Sammantaget kan tre tydliga behovsområden ringas in: information, kunskap och samordning. För att möta dessa behov inom respektive område kan konstateras att ytterligare resurser behövs avseende stöd till studenter.

Kapitel 5 Vägar vidare

Slutsatser och förslag

“The diversity worker has a job because diversity and equality are not already given; this obvious fact has some less obvious consequences. When your task is to remove the necessity of your existence, then your existence is necessary for the task.”¹²⁷

Sammantaget utgör föreliggande nulägesanalys ett tillräckligt underlag för utmejslandet av relevanta slutsatser och förslag när det gäller vidareutveckling av stödet till studenter avseende lika villkor. Identifierade behov kan översättas till följande slutsatser, det behövs ytterligare resurser för:

- tydligare arbetssätt för konsultation vid planering och genomförande av aktiva åtgärder (detta kan bli än viktigare för att möta förändringarna i diskrimineringslagen som innebär att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder och följas av en samlad dokumentation för arbetets genomförande och kommer att ha en vidare omfattning än dagens plankrav),
- konkret, målgruppsanpassad information med tydliga kontaktuppgifter som anger vad respektive funktion kan erbjuda i form av stöd, råd och lotsning vidare
- tydligt stödmaterial och information som visar hur konsultation kan erbjudas i det reaktiva arbetet, både avseende studenter och de anställda som ansvarar för arbetet,
- en flexibel och anpassad kompetensutveckling där institutionernas egna behov får styra,
- en samordning av universitetsgemensamma insatser och möjlighet till informations- och erfarenhetsutbyte med till exempel institutionernas arbetsgrupper och studentkårerna,
- varaktiga arbetssätt för aktiv studentsamverkan,
- löpande nulägesanalyser och utredningar på universitetsövergripande nivå för att identifiera övergripande behov och erbjuda gemensamma lösningar,
- insatser för att försäkra att anställda och studenter vid Campus Gotland kan delta i universitetsövergripande insatser avseende arbetet med lika villkor.

Uppdrag, ansvar, områden och funktion

Givet dessa slutsatser som tas upp ovan förordas följande förslag:¹²⁸

- att Studentavdelningen erhåller ett uppdrag för stöd till studenter avseende lika villkor, som samverkar med Personalavdelningens uppdrag, i form av
- en samordnarfunktion.

¹²⁷ Ahmed 2012, s. 23.

¹²⁸ Förslaget är förankrat hos styrgruppen för projektet (avdelningschef och biträdande avdelningschef för Studentavdelningen, studeranderepresentant samt enhetschef för enheten för HR-stöd (fr.o.m. jan 2016).

En breddad kontext för arbetet kan innebära att:

- diskrimineringslagens inverkan på utformningen av olika verksamheter blir tydligare på alla nivåer inom organisationen, vilket blir av särskild vikt med anledning av förändringarna i diskrimineringslagen gällande aktiva åtgärder,
- studenterna blir en tydligare målgrupp genom en riktad resurs för lika villkorsarbetet avseende utbildningsområdet,¹²⁹
- avdelningarna kompletterar och stärker varandras stödjande funktioner,
- samordning av information och utbyte av kompetenser blir en del av det löpande arbetet,
- breddad rekrytering och breddat deltagande blir en tydligare del av strukturen för arbetet med lika villkor,
- möjlighet ges för vidareutveckling av anpassad kompetensutveckling.

Möjliga samverkansområden och samarbeten mellan studentavdelningen och personalavdelningen kan vara att:

- skapa rutiner för uppsökande verksamhet inom organisationen,
- erbjuda konsultation vid förfrågan avseende det reaktiva arbetet,
- skapa rutiner för samordning av information för den externa webben och Medarbetarportalen,
- erbjuda konsultation, kompetenshöjande insatser och stödmaterial för arbetet med och dokumentation av aktiva åtgärder,
- skapa forum för informations- och erfarenhetsutbyte avseende både arbetsgivaransvaret och utbildningsområdet,
- genomföra löpande nulägesanalyser och utredningar på universitetsövergripande nivå för att identifiera övergripande behov och erbjuda gemensamma lösningar,
- vidareutveckla möjligheterna för anpassad kompetensutveckling där institutionernas egna behov får styra.

Med en samverkansmodell avses här en inomorganisatorisk samverkan som medel för att stöd och infrastruktur ska överensstämja med verksamhetens behov. **Samverkan** är själva aktiviteten — här verksamhetsstöd avseende arbetet med lika villkor. Medan **samordning** avser de sätt som arbetet ska bedrivas på. **Samarbete** handlar om de mellanmännsliga relationerna, det vill säga deltagande funktioner; de som utför och vidareutvecklar arbetet.

Rekommenderade fokusområden

Förslag på övergripande arbetsområden, utöver ovan föreslagna samarbetsområden, för en samordnarfunktion vid Studentavdelningen, kan vara att:

- besvara frågor från både studenter och anställda om diskriminering, trakasserier, och vad en utredning innebär avseende utbildningsområdet,

¹²⁹ Överensstämmer med önskemål från studenterna, se till exempel Uppsala studentkårs rapport ”Lika villkor men på vilka villkor? Rapport om lika villkorsgruppers förutsättningar vid Uppsala universitet” 2016, s. 15, 17.

- informera anställda och studenter om diskrimineringslagen och därtill hörande frågor avseende utbildningsområdet,
- anordna seminarier och workshops,
- skapa arbetssätt för aktiv studentsamverkan,
- i samarbete med Studentavdelningens utbildningsinformatörer löpande uppdatera och målgruppsanpassa informationen och sätt den ska kommuniceras på till studenter och presumtiva studenter,
- medverka i Studentavdelningens arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande,
- bistå med information avseende lika villkor till Studentavdelningens övriga enheter,
- genomföra löpande avstämningar med studenthälsan och samordnare för studenter med funktionsnedsättning vid studentavdelningen,
- initiera och genomföra undersökningar och andra projekt,
- erbjuda utbildningar inom området lika villkor avseende utbildningsområdet.

En formell inomorganisatorisk samarbetsmodell mellan studentavdelningen och personalavdelningen skapar organisatoriska möjligheter för produktiva synergieffekter mellan ett resultatnriktat lika villkorsarbete på kort sikt och ett kvalitativt inriktat arbete på lång sikt. Den formella aspekten av samarbetet som därmed följer skapar också förutsättningar för stabilitet och kontinuitet i arbetet på samtliga nivåer.

Eventuella risker

Efter en riskbedömning kan konstateras att fördelarna som en resursförstärkning innebär, i form av en stödfunktion med placering vid Studentavdelningen, överväger de risker som kan identifieras:

Om arbetet drivs vid olika avdelningar kan det bidra till att göra en redan komplicerad struktur för arbetet än mer komplex. Emellertid innebär föreslagna modell ytterligare resurs som breddar kontexten för arbetet och samverkar med personalavdelningens uppdrag.

Om samarbetet inte ges givna former riskerar samarbetet att ersättas av gränsdragningar och otydliga arbetssätt. För att denna samverkansmodell ska lyckas behöver samarbetets mål och syfte göras klart för alla inblandade i samarbetet och tydligt kommuniceras till studenter och anställda.

Med olika funktioner, specialist respektive samordnare, finns en risk för otydlighet avseende vad respektive funktion kan erbjuda i form av stöd till anställda respektive studenter. För tydlighet och transparens behövs beskrivningar av arbetsområden och samarbeten.

Referenser

Acker, Joan

2006 "Inequality regimes. Gender, Class, and Race in Organizations", s. 441-464 i *Gender and Society*, Vol. 20 No 4.

Austin, John Langshaw

1975 *How to Do Things with Words. The William James Lectures Delivered at Harvard University in 1955*, 2:a upplagan, red. Urmson, J. O. & Marina Sbisà. Cambridge: Harvard University Press.

Ahlbäck Öberg, Shirin & Li Bennich-Björkman, Jörgen Hermansson, Anna Jarstad, Christer Karlsson, Sten Widmalm (red.)

2016 *Det hotade universitetet*. Stockholm: Dialogos.

Ahmed, Sara

2012 *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham, N. C. : Duke University Press.

Benschop, Yvonne & Mieke Verloo

2006 "Sisyphus' Sisters: Can Gender Mainstreaming Escape the Genderedness of Organizations?" I *Journal of Gender Studies*.

Brown, Wendy

2008 *Att vinna framtiden åter*. Atlas.

Butler, Judith

1999 *Gender trouble: feminism and the subversion of identity* [New ed.]. New York: Routledge.

Bondestam, Fredrik

2004 *En önskan att skriva abjektet. Analyser av akademisk jämställdhet*. Stehag: Förslags AB Gondolin.

2010 Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten. Delegationen för jämställdhet i högskolan.

Callerstig, Ann-Charlotte & Kristina Lindholm

2011 "Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering". I *Tidskrift för genusvetenskap*, nr. 2-3.

Crenshaw, Kimberlé

1989 "Demarging the intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". I *University of Chicago Legal Forum*.

Dahlerup, Drude

2010 Jämställdhet i akademien. En forskningsöversikt. Delegationen för jämställdhet i högskolan.

de los Reyes, Paulina & Masoud Kamali

2005 *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. Rapport av Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering. SOU 2005:41.

de los Reyes, Paulina, Irene Molina & Diana Mulinari

2012 *Maktens olika förklådnader. Kön, klass & etnicitet i det postkoloniala Sverige : en festskrift till Wuokko Knocke*. [Ny utg.]. Stockholm: Atlas.

DiMaggio, Paul J. & Walter W. Powell

1983 "The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields", s. 147-160 i *American Sociological Review*, vol. 48, issue 2.

Essed, Philomena & David Theo Goldberg

2002 "Cloning Cultures. The social injustice of sameness". I *Ethnic and Racial Studies*. Vol. 25, No. 6.

Fernandez, Sergio & Hal G. Rainey

2006 "Managing Successful Organizational Change in the Public Sphere." I *Public Administration Review*. Vol. 66, Issue 2.

Hall, Patrik

2012 *Managementbyråkrati – organisationspolitisk makt i svensk offentlig förvaltning*. Malmö: Liber.

Hatch, Mary Jo

2002 *Organisationsteori. Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Heikkilä, Mia & Anneli Häyrén Weinestål

2009 *Kartläggning och analys av jämställdhetsinsatser vid svenska universitet och högskolor 2000-2009*. Stockholm. Delegationen för jämställdhet.

Gusic, Selma & Ana Marega

2016 *Det andra uppdraget – till försvar för skolans likabehandlingsarbete*. Malmö: Universus Academic Press.

Jørgensen, Winther, Marianne & Louise Philips

2000 *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.

Kalonaityté, Viktoria

2014 *Normkritiskpedagogik – för den högre utbildningen*. Lund: Studentlitteratur.

Kjeldstadli, Knut

2010 *Akademisk kapitalisme*. Norge. Forlaget Res Publica.

Knight, Jane

2015 "Trade Creep: Implications of GATS for Higher Education Policy." Boston: Center for International Higher Education.

Kumashiro, Kevin

2002 *Troubling education. Queer activism and antioppressive pedagogy*. New York: RoutledgeFalmer.

Larner, Wendy

2000 "Neo-liberalism: Policy, Ideology, Governmentality." I *Studies in Political Economy* 63, Autumn.

Lykke, Nina

2003 "Intersektionalitet. Ett användbart begrepp för genusforskningen." I *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 1.03.

Powell, Michael

1999 *The Audit Society. Rituals of Verification*. Oxford: Oxford University Press.

Rönblom, Malin

2011 "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet inom svensk politik." I *Tidskrift för genusvetenskap*, Nr 2-3.

Sandell, Kerstin

2014 *Att bryta innanförskapet. Kritiska perspektiv på jämställdhet och mångfald inom akademien*. Göteborg: Makadam.

Schömer, Eva

2013 *Norms and normality — framing normality: An Eye-chatcher on the Swedish Labour Court*. Farnham, Surrey: Ashgate.

Slaughter, Sheila & Gary Rhoades

2004 *Academic Capitalism and the New Economy. Markets, States, and Higher Education*. Baltimore: The John Hopkins University Press.

Staaf, Annika & Lars Zanderin

2011 *Mänskliga rättigheter i svensk belysning*. [2a upplagan]. Malmö: Liber.

Wickström, Johan

2011 *Mångfaldsmedveten pedagogik för universitetslärare*. Rapportserie från Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling. Rapport nr. 10. Uppsala universitet.

Rapporter och sammanställningar

2016 Kedjor av händelser. En analys av anmälningar om diskriminering från muslimer och förmodade muslimer. Rapport 2016:2.

2016 Kan excellens uppnås i homogena studentgrupper? En redovisning av regeringsuppdraget att kartlägga och analysera lärosätena arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Universitets- och högskolerådet.

2016 Lika villkor men på olika villkor? Rapport om lika villkorsgruppers förutsättningar vid Uppsala universitet. Uppsala studentkår.

2015 Lika villkor på Språkvetenskapliga fakulteten. Utredning av jämställdhet och lika villkorsarbete på fakultetens institutioner. Språkvetenskapliga fakulteten. Karin Hagren Idevall.

2015 Rapport gällande arbetet med lika villkorsfrågor inom vetenskapsområdet för humaniora och samhällsvetenskap. Karin Ågren.

2015 Information på lika villkor? En granskning av information om lika villkor och praktiskt stöd på Uppsala universitets hemsida. Uppsala studentkår.

2014 Inte bara jämställdhet – intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet. Delegationen för jämställdhet i högskolan. SOU 2014:34.

2014 Från plan till praktik. En studie om förutsättningar och utmaningar i arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Diskrimineringsombudsmannen, rapport 2013:3.

2014 Jämställdhet i högskolan — ska det nu ordnas en gång för alla. Universitets- och högskolerådet.

2014 Delar av mönster — en analys av upplevelser av diskriminering och diskriminerande processer. Diskrimineringsombudsmannen, rapport 2014:1.

2013 Sammanställning av enkät om diskriminering och trakasserier på TekNat-fakulteten. Uppsala teknolog- och naturvetarkår.

2009 Studenternas upplevelser av kränkningar och trakasserier, en rapport till Sahlgrenska akademins lika behandlingskommitté vid Göteborgs universitet. Författad av Elin Lundström.