UPPSALA UNIVERSITET

UFV 2020/343

Plan för jämställdhetsintegrering

2020-2022

Fastställd av rektor 2020-06-16

Innehållsförteckning

Utgångspunkter och syfte 3

Mål 4

Ansvar 4

Att integrera jämställdhet och lika villkor i verksamheten 4

Organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering 5

Utvecklingsbehov 5

Insatsområden 5

1. Utbildningens form och innehåll 6
2. Rekrytering och kompetensförsörjning 6
3. Intern resursfördelning 7

Uppföljning 7

Utgångspunkter och syfte

Uppsala universitet ska i sin verksamhet alltid iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män, samt aktivt främja och bredda rekryteringen till universitetet (1 kap. 5 § Högskolelagen 1992:1434). Dessa är viktiga aspekter av det ordinarie likavillkorsarbete som bedrivs vid universitetet med utgångspunkt i framför allt Diskrimineringslagen (2008:567).

I *Mål och strategier för Uppsala universitet* (UFV 2018/641) framhålls att lika villkor är en rättighetsfråga för individen och en kvalitetsfråga för universitetet. Ett likavillkorsperspektiv ska integreras i alla delar av verksamheten och universitetets studie- och arbetsmiljö ska präglas av öppenhet och respekt. Med lika villkor avses att alla som är verksamma vid eller kommer i kontakt med universitetet har lika rättigheter och möjligheter oavsett juridiskt kön[1], könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet,[2] sexuell läggning, ålder eller social bakgrund.[3]

Denna plan utgår från Uppsala universitets mål och strategier och ska vara giltig i tre år, år 2020-2022. Uppsala universitet fortsätter det arbete med jämställdhetsintegrering som påbörjats under 2017-2019. Enligt regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende universitet och högskolor ska universitetet ta fram en plan för arbetet med jämställdhetsintegrering. Planen ska beskriva de utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som universitetet har för avsikt att genomföra samt hur jämställdhet ska integreras och bli en del av universitetets ordinarie verksamhet.

Jämställdhetsintegrering är en strategi som innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen, av alla som deltar i beslutsfattandet. Metoden handlar i princip om att i högre grad fatta beslut grundat på forskning eller organisatoriska fakta (kvantitativa och kvalitativa data).

Jämställdhetsintegrering som strategi har likheter med, men skiljer sig samtidigt på flera sätt från, arbetet med jämställdhet och lika villkor. Lika villkor har fokus på alla diskrimineringsgrunder medan arbetet med jämställdhetsintegrering har sitt fokus på en av diskrimineringsgrunderna, juridiskt kön. Likavillkorsarbetet är lagstyrt och inriktat på att motverka diskriminering av, samt förbättra villkoren för, individer inom universitetet. Arbetet med jämställdhetsintegrering är strategiskt, övergripande och målstyrt via regleringsbrev och syftar till att förändra de maktstrukturer som motverkar jämställdhet och som identifierats inom universitetet.

Omedveten partiskhet (i fortsättningen används den engelska termen implicit bias) och informella maktstrukturer som leder till ojämställdhetsproblem är väl belagda i forskningen om jämställdhet i akademin.[4] Informellt beslutsfattande påverkar olika individers och gruppers möjligheter till inflytande och karriär. Bias betecknar omedvetna snedvridningar i bedömningsprocesser som systematiskt gynnar eller missgynnar olika grupper. Förekomsten av informella strukturer och bias innebär utmaningar för alla som har ett ansvar för att uppfylla såväl grundlagens krav som kvalitetskraven. Många av grundlagens värden är till för att främja hög kvalitet. Det gäller

[1] Med juridiskt kön avses det kön som framgår av personnumret och som används i registerbaserad statistik.

[2] Uppsala universitet föredrar begreppen könsidentitet eller könsuttryck, framför det normerande begreppet ”könsöverskridande”, begreppet etnicitet framför ”etnisk tillhörighet”, då detta kan uppfattas som ett statiskt begrepp som utesluter att en individ kan ha en mångfacetterad etnisk bakgrund och begreppen funktionalitet och funktionsvariation framför funktionsnedsättning. Begreppen funktionalitet och funktionsvariation beskriver en persons fysiska, psykiska eller intellektuella funktionsförmåga och används i stället för ”funktionsnedsättning”.

[3] På Uppsala universitet relaterar begreppet lika villkor till de sju diskrimineringsgrunder som regleras i diskrimineringslagen, samt social bakgrund.

[4] Se t.ex. forskningsöversikt i *Lärobok för rekryteringsgrupper på universitet och högskolor*, Uppsala universitet, Personalavdelningen, Enheten för lika villkor, 2012.

exempelvis yttrandefrihet och meritokratisk anställning, men även transparens och saklighet i beslutsprocesser.

Att jämställdhetsintegrera verksamheten innebär att granska organisatoriska praktiker och processer ur ett jämställdhetsperspektiv och aktivt arbeta för att de ska vara så transparenta, rättvisa och inkluderande som möjligt. Med rättvisa avses dels att ledningspositioner, tjänster och resurser fördelas utifrån sakliga grunder, dels att bedömnings- och beslutsprocesser är organiserade för att minska risken för bias relaterad till diskrimineringsgrunderna. Det gäller också att skapa en god arbetsmiljö där alla känner att de kan bidra till den kollegiala diskussionen och besluten. Jämställdhet och lika villkor är en förutsättning för att organisationen ska utveckla sin fulla potential.

Mål

Målet är att göra universitetets verksamhet mer jämställd. Metoden för att nå detta mål är jämställdhetsintegrering. Målgrupper är alla verksamma vid Uppsala universitet. *Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022* ska vara känd inom hela Uppsala universitet så att medarbetare och studenter kan vara delaktiga i dess genomförande.

Ansvar

Konsistoriet och rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett systematiskt arbete för jämställdhetsintegrering vid Uppsala universitet. Det operativa ansvaret har ordförande i varje områdes-/fakultetsnämnd, prefekterna samt varje chef och arbetsledare inom universitetet. Dessa ska tillse att planen sprids till alla berörda delar av verksamheten.

För genomförande av planens olika insatsområden specificeras ansvariga nedan.

Att integrera jämställdhet och lika villkor i verksamheten

För att uppnå målen på ett effektivt sätt är Uppsala universitets strategi att skapa synergier genom att koppla samman jämställdhetsintegrering med pågående och kommande universitetsgemensamma projekt, exempelvis med åtgärdsarbete efter forskningsutvärderingen *Kvalitet och förnyelse 2017* (KoF17) och införandet av *Den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare* (Charter and Code, UFV 2019/872).

Ett annat arbetssätt är att uppnå samordningsfördelar genom gemensamma processer med andra närliggande uppdrag, mål och regleringar. Jämställdhetsintegrering har exempelvis beröringspunkter med rekryteringsmål för professorer, breddad rekrytering och breddat deltagande, hållbar utveckling och internationalisering, lika villkor och arbetsmiljöarbete.

Enligt regleringsbrev för 2020 ska Uppsala universitet fortsatt verka för en jämn kvantitativ fördelning av juridiskt kön vid rekrytering av professorer. Detta ligger i linje med Diskrimineringslagens krav på att främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner (3 kap 7 § 2008:567). För att uppnå detta arbetar Uppsala universitet långsiktigt och kvalitativt med rekrytering, karriärvägar och karriärstöd. Jämställdhetsintegrering handlar således inte i första hand om kvantitativ jämställdhet eller jämn könsfördelning, utan syftar till uthållig jämställdhet och utveckling av ordinarie processer.

Erfarenheter från universitetets likavillkorsarbete visar på fördelar med att utgå från att kvinnor och män inte är statiska eller homogena grupper. Med andra ord att ta hänsyn till att alla inte identifierar sig som kvinnor eller män och har olika levnadsbetingelser beroende på till exempel etnicitet, ålder och funktionalitet. Uppsala universitets arbete med jämställdhetsintegrering har ett fokus på juridiskt

kön, men målet är att det ska samordnas med likavillkorsarbetet. Det ska ske genom att integreringsstrategin så långt det går tillämpas på samtliga diskrimineringsområden och social bakgrund.

Organisering av arbetet med jämställdhetsintegrering

Uppsala universitet är en stor och decentraliserad organisation. De lokala förutsättningarna varierar och de ojämställdhetsproblem som olika delar av verksamheten kan ha varierar därför också. Det innebär att problem- och målformuleringar, samt konkreta lösningsstrategier för att nå målen, behöver definieras på verksamhetsnära nivå. Arbetet med jämställdhetsintegrering ska bedrivas och resurssättas inom ramen för ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning på olika nivåer och i alla delar av verksamheten.

För att skapa goda förutsättningar för arbetet erbjuds stöd från central nivå som är inriktat på kontinuerlig reflektion och dialog, kompetensutveckling, spridning av goda exempel och lärdomar och kunskaps- och erfarenhetsutbyte inom universitetet.

Utvecklingsbehov

Uppföljningen av *Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019* visar att Uppsala universitet bedrivit ett kontinuerligt arbete med jämställdhetsintegrering som skapat goda förutsättningar för att på sikt göra verksamheten mer jämställd (UFV 2016/418).

Universitetets jämställdhets- och likavillkorsarbete har inom ramen för EU-projektet SPEAR[5] granskats i syfte att identifiera styrkor och svagheter/utvecklingsområden, samt ge rekommendationer.[6] En rekommendation är att koncentrera verksamhetens resurser till avgränsade områden som är av central betydelse för utbildningen och forskningen vid Uppsala universitet. Det är mot den bakgrunden som antalet insatsområden i planen för jämställdhetsintegrering har minskat till tre från att tidigare ha varit fem.[7] Rapporten visar att universitetet behöver satsa på rekrytering och karriärstöd, inte minst tidigt i den akademiska karriären. Fördelning av forskningsresurser i relation till jämställdhet identifieras som ett annat utvecklingsområde. Även behovet av att inkludera studenter och doktorander i jämställdhets- och likavillkorsarbetet lyfts fram.

Insatsområden

Planen anger den övergripande inriktningen för arbetet med jämställdhetsintegrering. De aktiviteter som föreslås nedan syftar till långsiktighet och utveckling av ordinarie processer. Ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv ska beaktas inom alla insatsområden. En viktig förutsättning är att chefer/motsvarande involverar medarbetare och studenter i arbetet att identifiera och åtgärda brister i den akademiska kulturen och strukturen. Det kräver en öppen och saklig diskussion om värderingar och praktiker kopplade till kvalitet i forskning och utbildning, bedömning, meritering, etc.

[5] EU-projektet SPEAR pågår 2019-2022, koordineras av Syddansk Universitet och omfattar totalt elva partners. Uppsala universitets åtagande är att implementera och vidareutveckla sitt eget jämställdhets- och likavillkorsarbete, samt fungera som processtödjare och jämställdhetsspecialist till andra partnerorganisationer i arbetet med att implementera jämställdhetsplaner. För mer information om SPEAR-projektet; se https://gender-spear.eu/

[6] Sybille Reidl, Marlene Hock, *Status Quo Assessment Report*, May 2020 (UFV 2016/418).

[7] I Plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019 var de fem insatsområdena kompetensutveckling på chefsnivå, innehåll och utformning i utbildningar, universitetsgemensamma styrdokument, rekrytering och kompetensförsörjning samt intern resursfördelning.

1. Utbildningens form och innehåll

Uppsala universitet slår vakt om det fria kunskapssökandet i utbildning och forskning och värnar vetenskapens integritet, mångfald och kvalitet. Väl fungerande arbets- och utbildningsmiljöer stödjer, enligt *Mål och strategier för Uppsala universitet*, utbildning och forskning av högsta kvalitet och relevans. För att skapa en attraktiv, öppen och inkluderande studie- och arbetsmiljö ska utbildningens utformning och, där det är relevant, utbildningens innehåll på såväl grundnivå som avancerad nivå och forskarnivå vidareutvecklas med avseende på lika villkor och breddat deltagande. Studenter och doktorander ska kunna ha en aktiv roll i beredande och beslutande organ, samt ges förutsättningar att kunna påverka och utveckla sin utbildning och utbildningssituation.

Utbildningens innehåll och utformning kan till exempel handla om att ur ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv se över kursplaner, examinationsformer, bedömningsgrunder och betygsättning, kurslitteratur och undervisningsexempel, val av lärare, handledare och externa föreläsare, doktorandhandledning, fördelning av taltid och bekräftelse i undervisningssituationen, samt schemaläggning, kursvärderingar och möjligheter till distansundervisning. Det kan även handla om att arbeta för att förebygga och minska förekomsten av trakasserier och diskriminering i studiemiljön. Rutiner, riktlinjer och policys som rör studenters och doktoranders utbildningssituation bör löpande analyseras ur ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv.

Arbetet kan med fördel länkas samman med utvärderingar och granskningar av kvalitetssäkringsarbetet avseende utbildningar på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. I *Riktlinjer för Uppsala universitets modell för utbildningsutvärderingar* (UFV 2015/475) är jämställdhet en av de aspekter som varje utbildningsutvärdering ska täcka in – att jämställdhetsperspektiv integreras i utbildningen. Vidare föreslås att ett likavillkorsperspektiv ska beaktas vid inrättande, uppföljning och avvecklande av utbildningar.

Ansvariga: Ordförande i områdes-/fakultetsnämnd, utbildningsansvariga, prefekt/motsvarande, överbibliotekarien och universitetsdirektören (studentavdelningen och avdelningen för kvalitetsutveckling).

2. Rekrytering och kompetensförsörjning

Kvalificerade lärare, forskare och övriga medarbetare är enligt universitetets mål och strategier avgörande för att nå det övergripande målet att bedriva utbildning och forskning av högsta kvalitet och relevans. Därför ska universitetet fortsätta arbeta strategiskt och långsiktigt med rekrytering och arbetsvillkor för forskare och lärare ur ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv.

Grunden läggs i planer för kompetensförsörjning på alla nivåer inom universitetet. En förutsättning för att rekrytering sker utifrån sakliga grunder är att genusmedvetenhet finns med hela vägen genom alla steg, från behovsanalys/kravprofil vidare till anställning och fortsatt karriärutveckling. Kriterier för vetenskaplig respektive pedagogisk kvalitet och processer för bedömning av kompetens och utvecklingspotential vid rekrytering och befordran behöver regelbundet granskas. Detta för att minska risken för att gå miste om kvalificerade sökande på grund av bias kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna.

Det är även viktigt att diskutera och verka för att karriärvägar och möjlighet till meritering sker på lika villkor. Den akademiska arbetsmiljön är en viktig faktor som påverkar olika individers och gruppers benägenhet att stanna kvar i akademin. Det kan till exempel handla om att synliggöra hur arbetsuppgifter och resurser, till exempel tid eller medel för forskning, fördelas inom forskargrupper och institutioner. Det kan även handla om vilket direkt och indirekt karriärstöd olika individer och grupper får.

Individer och grupper som har inflytande över rekrytering och kompetensförsörjning ska kontinuerligt ges möjlighet att delta i utbildning inom rekrytering på lika villkor. På universitetsnivå innebär en del av insatsområdet att jämställdhetsintegrera den kommande planen för fortsatt arbete med implementeringsprojektet Charter and Code.

Ansvariga: Rektor, ordförande i områdes-/fakultetsnämnd, prefekt/motsvarande, institutionsstyrelse, ordförande i rekryteringsgrupper, forskningsledare och universitetsdirektör (HR-avdelningen).

3. Intern resursfördelning

Ett jämställdhetsperspektiv på intern resursfördelning handlar om att utveckla ett system för att kartlägga och analysera fördelningen av anslagsmedel utifrån juridiskt kön. Ett oproportionerligt och ojämnt utfall ska följas upp för att eliminera eventuell bias i de beredningsprocesser som leder fram till beslut om fördelning av anslag.

Uppsala universitet har tagit fram två nya jämställdhetsindikatorer som visar den relativa skillnaden i hur stor del av sin arbetstid som kvinnor och män är konterade inom forskning. Den ena indikatorn visar resursfördelningen mellan kvinnor och män av forskningsanslaget på totalen för enheten och den andra fördelningen av enbart interna forskningsanslag. En åtgärd är att testa och utvärdera hur dessa jämställdhetsindikatorer kan användas och utvecklas som verktyg och stöd i institutionernas jämställdhetsarbete och i samband med det ta fram metodmaterial.

Fördelningen av merparten av anslag för forskning och forskarutbildning är decentraliserat vid Uppsala universitet. Fakulteterna/områdena har stor frihet att utforma egna fördelningsprinciper i resursfördelningen och har delvis olika fördelningsmodeller. Det är på institutionsnivå som anslagen knyts till individer, eftersom det är på denna nivå som besluten tas om vilka personers löner som ska finansieras av anslagen.

På central nivå gör Uppsala universitet ett antal insatser för att stärka jämställdheten. Vid rekrytering av internationell gästprofessor av underrepresenterat juridiskt kön står universitetet centralt för hela kostnaden. På universitetsnivå är en åtgärd att regelbundet följa upp fördelning av juridiskt kön i gästprofessorsprogrammet för att se om satsningen medför en kvantitativ jämställdhetseffekt. Den symboliska betydelsen av en internationellt erkänd, världsledande professor av underrepresenterat juridiskt kön är viktig som förebild för studenter, doktorander och lärare i karriären.

Universitetet ger på central nivå även stöd (sam- och medfinansiering) till de forskare som fått medel från Europeiska forskningsrådet, ERC och/eller Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse, KAW. Det är ERC och KAW som avgör vilka forskare som får medel, men universitetet kan bidra till en jämn kvantitativ könsfördelning genom att utveckla processer för att identifiera, prioritera och nominera kandidater till KAW, samt hitta arbetssätt för att uppmuntra och stödja forskare av underrepresenterat juridiskt kön så att alla som har chansen att få ERC-bidrag faktiskt söker. För att se om eventuella förbättringsåtgärder behövs i det avseendet är en åtgärd på universitetsnivå att regelbundet följa upp fördelningen av juridiskt kön i fråga om medel för sam- och medfinansiering till bidrag från ERC och KAW.

Ansvariga: Konsistoriet, ordförande i områdes-/fakultetsnämnd, prefekt/motsvarande eller institutionsstyrelse, universitetsdirektör (avdelningen för ekonomi och upphandling, avdelningen för forskningsstöd, planerings- och HR-avdelningen).

Uppföljning

Enligt regleringsbrevet ska åtgärder och resultat utifrån planen redovisas, samt hur jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningsmedel. Uppföljningen sker i första hand genom ordinarie

process för årlig verksamhetsplanering och uppföljning. Därutöver ska universitetet som helhet bli föremål för extern bedömning vid två tillfällen, 2021 och 2022, inom ramen för EU-projektet SPEAR.