



Handledning

Chefer och företrädare för lika villkor

vid institutioner och enheter

Fastställd av Rådet för lika villkor 2014-06-04

Handledning för arbete med lika villkor vid institutioner och enheter	3
Organisation.....	3
Arbete med lika villkor.....	3
Arbetsuppgifter	4
Kartläggning, mål och åtgärder	5
Arbete riktat mot anställda.....	5
Rekrytering.....	5
Utbildning och kompetensutveckling	6
Lönefrågor	6
Arbetsförhållanden	7
Arbete riktat mot studenter	8
Studieklimat och studiemiljö	8
Kommunikation	8
Kompetensutveckling.....	8
Rekrytering.....	9
Antagning	9
Introduktion/information.....	9
Schemaläggning, föräldraskap och studier.....	9
Betyg och examination	9
Praktik	10
Undervisning och läromedel.....	10

Handledning för arbete med lika villkor vid institutioner och enheter

Enligt ”Handläggare och företrädare för lika villkor vid Umeå universitet” (Regel, Dnr: 300-375-13) ska enheter och institutioner utse minst två företrädare för lika villkor, varav en lärare vid institutioner. Enheter och institutioner med mindre än 25 anställda kan utse en företrädare, små enheter och institutioner kan samordna funktionen. Företrädarna ska ”om möjligt representera organisationen avseende kön, etnicitet och ålder” samt ha minst ”30 timmar per halvår för uppdraget”. Chefen/prefekten avgör tillsammans med företrädaren uppdragets omfattning, tiden ska läggas in i bemanningsplaneringen. Företrädarna ska förmedla information och vara en kommunikationskanal mellan Rådet för lika villkor, fakulteten/förvaltningen/Universitetsbiblioteket (UB) och institutionen/enheten. Företrädarna ska ingå i den lokala samverkansgruppen (LSG), de kan i dessa forum lyfta viktiga och aktuella frågor. Företrädarna ska ”ges möjlighet att delta i internutbildningar, seminarieverksamhet och gemensamma träffar för universitetets företrädare för lika villkor” (Regel Dnr: 300-375-13). Företrädare vid enheter inom förvaltningen som saknar LSG kan lyfta frågor till förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Detta dokument kan ses som en handledning och ett stöd för chefer/prefekter och företrädare för lika villkor i hur arbetet kan bedrivas vid institutioner/enheter. De exempel och arbetsuppgifter som föreslås är förslag, det är upp till varje verksamhet att planera och genomföra de aktiviteter verksamheten har behov av. Prefekter/chefer har ett ansvar för att ett arbete inom området lika villkor bedrivs inom varje verksamhet. Det är upp till varje chef/prefekt att delegera arbetsuppgifter till företrädarna för lika villkor utifrån verksamhetens karaktär och behov, därför är det inte möjligt att ge en väl avgränsad uppdragsbeskrivning som passar alla. Universitetets företrädare för lika villkor har också olika befattningar, arbetsuppgifter och arbetar inom olika typer av verksamheter. I samband med att företrädare för lika villkor utses bör prefekten/chefen och företrädaren komma överens om vilka arbetsuppgifter företrädaren ska ägna sig åt.

I kommande text föreslås en rad olika aktiviteter och arbetsuppgifter som arbetet med lika villkor kan utgå från. Arbetet kan avgränsas, exempelvis genom att några frågor eller ett område (rekrytering, arbetsförhållanden, schemaläggning, föräldraskap och studier) väljs ut för varje verksamhetsår. Förslagen under rubrikerna ”Arbete riktat mot anställda” och ”Arbete riktat mot studenter” baseras på Diskrimineringslag 2008:567 och DO:s *Aktiva åtgärder i arbetslivet – handledning* och DO:s *Handledning för att utforma en likabehandlingsplan i högskolan Förebygg diskriminering - främja likabehandling* (2012). Dokumentet uppdateras löpande med målsättningen att handledningen ska vara ett användbart och aktuellt material.

Organisation

Umeå universitet har sedan 2012 ett Råd för lika villkor där representanter för fakulteterna, arbetstagarorganisationerna, UB och studentkårerna samt förvaltningen ingår. Vid personalenheten finns samordnare för lika villkor som företrädare och handläggare kan vända sig till för råd och stöd i arbetet med lika villkor. Varje fakultet, förvaltningen och UB har en handläggare för lika villkor som arbetar 25 procent med frågor som rör lika villkor. Företrädare ska i första hand vända sig till respektive handläggare för råd och stöd. Företrädare för lika villkor ska utses vid samtliga institutioner/enheter. Utöver nätverksträffar för samtliga företrädare, handläggare och samordnare kan handläggare och företrädare också träffas inom fakulteten/förvaltningen/UB några gånger per år.

Arbete med lika villkor

Umeå universitet är både en arbetsgivare och en utbildningsanordnare. Enligt diskrimineringslag (2008:567) ska arbetsgivare med 25 eller fler anställda kartlägga och analysera lönerna, upprätta en

handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan vart tredje år samt genomföra aktiva åtgärder gällande löner avseende kön samt arbetsförhållanden och rekrytering gällande diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning. Utbildningsanordnare ska upprätta en likabehandlingsplan varje år och genomföra främjande insatser avseende de första fem diskrimineringsgrunderna: kön, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning samt sexuell läggning. Det krävs också ett förebyggande arbete mot trakasserier och diskriminering (SFS 2008:567 3 kap. 1-16§). Diskrimineringsombudsmannen rekommenderar att aktiva åtgärder och främjande insatser genomförs avseende samtliga diskrimineringsgrunder. Umeå universitets *Plan för lika villkor* gäller för samtliga anställda och studenter och omfattar alla sju diskrimineringsgrunder. Institutioner och enheter behöver inte göra egna planer, däremot ska mål och aktiviteter inom området lika villkor läggas in i verksamhetsplanen. Mål och aktiviteter ska formuleras efter verksamhetens behov och förutsättningar. Uppföljning ska göras årligen i samband med verksamhetsplaneringen.

Arbetsuppgifter

Inledningsvis presenteras några gemensamma eller generella arbetsuppgifter för företrädare för lika villkor. Det finns några arbetsuppgifter som samtliga företrädare bör utföra:

- Delta i utbildningar och kompetensutveckling samt nätverksträffar inom lika villkor.
- Hålla sig kunnig om diskrimineringslagen.
- Informera medarbetare om universitetets arbete med lika villkor, exempelvis om *Plan för lika villkor* och *Handlägningsordning mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering*.
- Föreslå och ta initiativ till prefekt/chef på arbete och åtgärder inom lika villkor vid den egna verksamheten.

Företrädarna är chefs/prefektens stöd och resurs i arbetet med lika villkor. Företrädarna kan på uppdrag av chef/prefekt:

- komma med synpunkter på institutionens/enhetens verksamhetsplan och andra styrdokument utifrån ett lika villkorsperspektiv samt delta i institutionens/enhetens verksamhetsplanering
- utforma eller delta i att utforma mål och aktiviteter inom området lika villkor i verksamhetsplanen
- genomföra uppföljningar av arbetet med lika villkor vid institutionen/enheten
- för att handläggarna för lika villkor ska kunna sammanställa och följa upp arbetet med lika villkor inom fakulteten/förvaltningen/UB bör företrädare inkomma med underlag såsom verksamhetsplaner
- se över hemsidor utifrån ett lika villkorsperspektiv
- fokusera på de områden som fått ett lägre betyg av medarbetarna i medarbetarenkäten
- rikta in sig på lika villkorsfrågor för studenter, bland annat genom att informera nya studenter om universitetets styrdokument på området.

Kartläggning, mål och åtgärder

Inför kommande verksamhetsplanering är det viktigt att kartlägga problemområden inom institutionen/enheten. Efter kartläggning kan olika åtgärder vara lämpliga beroende på vilka problem som har identifierats. Åtgärderna bör formuleras som mål och aktiviteter inom området lika villkor i institutionens/enhetens verksamhetsplan. Ett första steg är därför att kartlägga vilka problem som finns inom institutionen/enheten, företrädare kan hjälpas åt och göra kartläggningar tillsammans. Större kartläggningar kan vara svåra att genomföra varje år, mindre undersökningar inom den egna institutionen/enheten kan däremot genomföras varje år. Kartläggning kan göras med flera olika metoder, bland annat enkäter, intervjuer och genom att granska rutiner och styrdokument. Enligt personuppgiftslag (1998:204) är det inte tillåtet att kartlägga anställda eller studenters etniska tillhörighet, sexuella läggning etc. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) är det tillåtet att fråga om utländsk bakgrund. För att fånga upp medarbetare och studenters erfarenheter och synpunkter kan frågor som rör normer, trakasserier och diskriminering lyftas på APT eller i samband med undervisning.

Om kartläggningar visar att studenterna saknar kunskap om universitetets styrdokument inom området kan ett mål exempelvis vara att ”nya studenter har fått information om universitetets *Plan för lika villkor* och *Handläggningsordning mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering*”. Aktiviteten kan exempelvis vara att ”informera om *Plan för lika villkor* och *Handläggningsordning mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering* i samband med introduktion av nya studenter”. Om kartläggningar visar att män är överrepresenterade i rekryteringsgrupper kan ett mål exempelvis vara ”I våra rekryteringsgrupper råder en jämn könsfördelning”. Aktiviteten kan exempelvis vara ”att tillsätta rekryteringsgrupper som har en jämn könsfördelning”.

Arbete riktat mot anställda

Rekrytering

Syftet är att uppnå en jämn könsfördelning inom yrkesgrupper och bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Arbetsgivare ska aktivt arbeta för att uppnå en jämn könsfördelning, bland annat genom kompetensutveckling och genom att uppmuntra sökande av ett underrepresenterat kön vid tillsättning av nya anställningar. Lediga tjänster ska kunna sökas oavsett den sökandes kön, etniska tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning.

Ett verktyg för att uppnå en jämn könsfördelning är att tillämpa positiv särbehandling vid tillsättning av tjänster, det är dock inte tillåtet för de andra diskrimineringsgrunderna. Positiv särbehandling innebär att en sökande av ett underrepresenterat kön väljs istället för en sökande som hör till ett överrepresenterat kön. De sökande ska ha lika eller likvärdiga meriter. I varje enskilt fall ska en bedömning göras om det finns ett behov av positiv särbehandling och om det är möjligt utifrån de ansökningar som inkommit.

Företrädare kan på uppdrag av prefekt/chef kartlägga problem inom området rekrytering genom att:

- Undersöka hur könsfördelningen är i institutionen/enheten och vilka yrkesområden, befattningar och arbetsuppgifter som finns? Är någon grupp över- eller underrepresenterad inom vissa befattningar och yrken (jämn könsfördelning är inom spannet 40-60)?

Företrädare kan också granska annonser innan annonsering alt. ingå i rekryteringsgrupper.

- Granska anställningsprofiler och om annonserna vid institutionen/enheten välkomnar alla att söka tjänsten oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning samt

vilka rekryteringskanaler som används. Undersök om det ställs obefogade krav på svensk utbildning, svenskt medborgarskap eller om det finns krav som inte är etniskt neutrala eller könsneutrala. Granska om kraven som ställs i annonsen är sakliga och baseras på de krav som gäller för tjänsten. Granska hur krav på social kompetens, flexibilitet och språkkunskaper formuleras.

- Undersök vilken sammansättning rekryteringsgrupper inom institutionen/enheten har och om det råder en jämn könsfördelning.
- Undersök om det finns förutsättningar för att förena föräldraskap med arbete/arbetsuppgifter inom institutionen/enheten.

Utbildning och kompetensutveckling

Företrädare kan på uppdrag av prefekt/chef granska utbudet av kompetensutveckling utifrån ett lika villkorsperspektiv genom att:

- Undersöka om årliga utvecklingssamtal genomförs inom institutionen/enheten och om de anställda erbjuds kompetensutveckling? Erbjuds kompetensutveckling för arbetsuppgifter som hör till det dagliga arbetet samt kompetensutveckling med utvecklingsinriktning? Finns det skillnader mellan kvinnor och män i dessa frågor?
- Undersöka vilka utbildningar arbetsgivaren har genomfört under året och om de varit tillgängliga för alla inom institutionen/enheten samt könsfördelningen bland deltagarna.
- Undersöka (inom institutionen/enheten) hur många som har rekryterats internt till högre tjänster och hur könsfördelningen är inom gruppen.
- Undersöka hur resor och konferensdeltagande fördelas inom institutionen/enheten och vilka kostnader och avsatta medel institutionen/enheten har för resor samt om det finns skillnader mellan kvinnor och män i dessa frågor. Undersök om det finns en policy för resor och om det finns skillnader inom yrkesgrupper/befattningar inom institutionen/enheten i deltagande i konferenser och resor.
- Undersöka om samtliga anställda inom en yrkesgrupp/befattningskategori inom institutionen/enheten har tillgång till samma tekniska utrustning och hjälpmedel eller om det finns skillnader i utrustning, äldre och nyare modeller.

Lönefrågor

Syftet är att uppnå jämställda löner mellan män och kvinnor inom arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Arbetsgivaren ska var tredje år genomföra en lönekartläggning och upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Umeå universitet genomförde en lönekartläggning under 2013 och har upprättat en handlingsplan för jämställda löner för perioden 2013-2015. Arbeta med frågor som rör rekrytering och arbetsförhållanden bidrar också till mer jämställda löner då en jämn könsfördelning och goda arbetsvillkor också kan göra att löneskillnaderna minskar, exempelvis genom att det finns förutsättningar för att förena föräldraskap med arbete. Företrädare kan ta del av resultaten från lönekartläggningen (Lönekartläggning Umeå universitet 2013 Dnr: 1.3.5-563-13) och sätta sig in i universitetets lönepolicy (Lönepolicy för Umeå universitet Dnr: UmU 300-376-13).

Arbetsförhållanden

Syftet är att skapa arbetsförhållanden som passar för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning. Företrädare kan på uppdrag av prefekt/chef undersöka arbetsförhållanden genom att:

Anställningsvillkor och rutiner

- Undersöka om det på institution/enheten är accepterat att arbetstagare som så önskar bär religiös klädsel, exempelvis huvudduk och turban?
- Erbjuds möjligheten till flera alternativa maträtter när arbetsgivaren bjuder på förtäring eller i arbetsplatsens lunchservering?
- Undersöka (inom institutionen/enheten) om det finns ett samband mellan anställningsform/möjligheter att styra över sin arbetstid/arbetsituation och kön, etnisk tillhörighet eller religion eller annan trosuppfattning.

Arbetsmiljö och hälsa

- Undersöka (inom institutionen/enheten) om ohälsa uppmärksammas och förebyggs i ett tidigt skede? Vilka yrkesgrupper är det som ofta drabbas av ohälsa?

Organisering av arbetet

- Undersöka om det finns ett samband mellan vissa arbetsuppgifter, ett högt arbetstempo, brist på utveckling eller bundenhet till arbetsplatsen och kön eller etnisk tillhörighet inom institutionen/enheten?
- Undersöka hur sammansättningen ser ut i arbetsgrupper, ledningsgruppen och samverkansgrupper inom institutionen/enheten.
- Undersöka om det finns skillnader mellan kvinnor och män som är lärare i hur kurser fördelas inom institutionen. Undersök genom att analysera BPS om det finns skillnader i övertid, mängden handledningstid, ansvar för hela kurser och ansvar för delar av kurser.

Arbetstid och ledighet

- Undersöka om det finns skillnader mellan män och kvinnor eller andra grupper i hur arbetstiden förläggs inom institutionen/enheten (flectid/individuell arbetstid/deltid/övertid etc.)?
- Undersöka om arbetet är organiserat på ett sätt som gör att det är möjligt för anställda att ta bönepaus inom institutionen/enheten.

Förvärvsarbete och föräldraskap

- Undersöka om det finns skillnader mellan mäns och kvinnors uttag av föräldraledighet och vård av sjukt barn inom institutionen/enheten samt om det finns hinder mot uttag, fundera även på synen på övertid och i vilken omfattning de anställda arbetar övertid.
- Undersöka möjligheten att förena arbete med föräldraskap inom institutionen/enheten, om anställda kan styra över sin arbetstid och arbeta hemifrån samt om det är svårt för föräldrar att delta i vissa möten.
- Undersöka om föräldralediga inom institutionen/enheten får information om aktuella frågor, inbjudningar och annat som rör arbetet och om eventuella behov av kompetensutveckling diskuteras i samband med att anställda kommer tillbaka från föräldraledighet?

- Undersöka om det finns skillnader i löneutveckling inom institutionen/enheten mellan anställda som har och som inte har barn.

Trakasserier och sexuella trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck eller ålder

- Undersök vilka kunskaper som finns inom institutionen/enheten om diskriminering och trakasserier, hur de ska hanteras och utredas samt om de anställda känner till universitetets styrdokument på området.
- Undersöka hur de anställda inom institutionen/enheten upplever arbetsklimatet och stämningen samt om de upplever att det förekommer trakasserier, sexuella trakasserier eller diskriminering.
- Granska bilder och budskap inom institutionen/enheten och undersök om det finns en jargong i fikarummet, mail, material eller information som kan uppfattas som kränkande eller diskriminerande.

Arbete riktat mot studenter

Syftet är att förebygga trakasserier och diskriminering och främja likabehandling av studenter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Företrädare kan på uppdrag av prefekt/chef kartlägga problem i undervisningsmiljöer utifrån följande frågeställningar och förslag.

Studieklimat och studiemiljö

- Undersök språkbruket bland studenter och lärare inom institutionen och om det förekommer uttryck som kan uppfattas som kränkande för en person eller en grupp. Detta kan exempelvis göras genom frågor i kursutvärderingar.
- Undersök om det finns klädselregler som är diskriminerande eller uteslutande för studenter, exempelvis utifrån religion eller annan trosuppfattning.
- Undersök om studiemiljön är tillgänglig för studenter med funktionsnedsättning. Undersök om det är möjligt att komma in i föreläsningssalarna med rullstol, om det finns dubbelriktad hörselslinga samt stark belysning.

Kommunikation

- Engagera studenterna vid institutionen i arbetet med lika villkor och be dem komma med förslag på hur arbetet kan bedrivas.
- Informera studenterna vid institutionen om universitetets *Plan för lika villkor och Handläggningsordning mot kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering*.

Kompetensutveckling

- Undersök vilken kunskap studenter och lärare vid institutionen har om frågor som rör lika villkor och verka för att kompetensutveckling i lika villkor ska planeras som en aktivitet i verksamhetsplaneringen.
- Företrädare kan arrangera kurser och seminarier för anställda och studenter vid institutionen, exempelvis med föreläsare från ideella intresseorganisationer eller forskare inom

universitetet. Företrädare för lika villkor med god kunskap inom området kan också genomföra utbildningar inom institutionen/enheten i frågor som rör lika villkor för lärare och annan personal.

Rekrytering

- Granska rekryteringsmaterial inom institutionen för studenter och ta exempelvis upp frågan med studievägledningen utifrån att den/det ska vara välkomnande för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet och/eller könsuttryck eller ålder samt innehålla information om universitetets arbete med lika villkor.
- Undersök rekryteringsmaterialets tillgänglighet för studenter med funktionsnedsättning och om det finns på flera språk.

Antagning

- Undersök om anställda inom institutionen som arbetar med prov- och intervjubaserad antagning har kunskap om diskrimineringslagen.

Introduktion/information

- Informera om universitetets arbete med lika villkor och de styrdokument som finns inom området i samband med introduktion av nya studenter och anställda inom institutionen/enheten.

Schemaläggning, föräldraskap och studier

Religiösa högtider

- Undersök inom institutionen i vilken omfattning schemaläggning, obligatoriska inslag och tentamen sker på fredagar, lördagar eller söndagar eller vid större religioners viktigare högtider.

Studenter med funktionsnedsättning

- Undersök om det finns problem inom institutionen med schemaläggning och om det finns ett behov av att anpassa schemaläggning efter studenter med funktionsnedsättningar, exempelvis utifrån möjligheten att få inläst litteratur och tid till förflyttning mellan föreläsningssalar.

Studenter som är föräldrar

- Undersök inom institutionen i vilken omfattning schemaläggning, obligatoriska inslag och tentamen sker på kvällstid eller i slutet av dagen.
- Undersök om det ges tillräcklig information om rutiner för studieuppehåll och återgång till studier i samband med föräldraledighet.
- Undersök om studenterna vid institutionen upplever att det finns problem med att förena föräldraskap med studier.

Betyg och examination

- Undersök inom institutionen hur muntliga tentamen bedöms och dokumenteras. Hur ser bedömningskriterierna ut? Finns det risk för osaklig bedömning exempelvis relaterat till klädsel?
- Granska rutiner inom institutionen för hur tentamen bedöms – finns exempelvis rutiner för kodad tentamen?

Praktik

- Undersök inom institutionen om studenternas praktikplatser får information om diskrimineringslagen och om universitetets *Plan för lika villkor*, om studenter med funktionsnedsättning kan få praktikplatser, om studenterna informeras om sina rättigheter samt om det finns rutiner för om en student utsätts för trakasserier på praktikplatsen.

Undervisning och läromedel

- Undersök om studenterna inom institutionen ges möjlighet att rapportera litteratur eller inslag i undervisning som de upplever förmedlar en fördomsfull syn på grupper av människor/är kränkande/olämplig.
- Undersök hur stor andel av lärarna vid institutionen det är som har deltagit i kompetensutveckling i att undervisa genus- och mångfaldsmedvetet.
- Företrädare som arbetar som lärare kan på olika sätt involvera studenterna (och andra lärare) inom institutionen i en kritisk granskning av kurslitteraturen och diskutera vikten av att undervisning och läromedel inte förmedlar en kränkande och fördomsfull bild av grupper av människor. Ett första steg kan vara att införa frågor om detta i kursutvärderingar.
- Undersök hur och i vilken omfattning undervisningen anpassas till studenter med funktionsnedsättning.