

# Handlingsplan för likabehandling

Institutionen för kulturanthropologi

och etnologi,

Uppsala universitet<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Handlingsplanen är reviderad av Lika villkorskommittén (fd Jämställdhetskommittén) vt 2018. Planen fastställdes 25 april 2018 av institutionsstyrelsen.

## **Inledning**

Vid institutionen för kulturanthropologi och etnologi 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.<sup>2</sup> Lika villkor är en kvalitetsfråga för organisationen och en rättvisefråga för individen.

Arbetet för lika villkor vid institutionen ska utgöra en integrerad del av verksamheten och sker huvudsakligen inom ramen för institutionens kärnverksamheter; forskning och utbildning. Arbetet stöds vidare av en gemensam infrastruktur vars syfte är att underlätta, komplettera, synliggöra och samordna universitetets arbete för lika villkor. Universitetet och samhället har ett ömsesidigt intresse av att ta tillvara de resurser som finns i det omgivande samhället vid rekrytering av anställda och studenter. Det är också av stor vikt för kvaliteten på framtida forskning och utbildning att universitetet bygger på demokratiska värden och ett rikt kunskapsutbyte med respekt för studenter, forskare och lärare med rötter i olika sociokulturella miljöer. Universitetet har en roll som motor för att vi ska nå ett jämlikt samhälle. Varje individ ska ges möjlighet att välja högre studier, vilket också borgar för att fler perspektiv kommer till uttryck i universitetets verksamhet.

## **Utgångspunkter**

Denna handlingsplan har sin utgångspunkt i Uppsala Universitets Handlingsplan för likabehandling av studenter (UFV 2015/736) som i sin tur tar sin utgångspunkt i Högskolereguleringen (SFS 1992:1434), Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), Förordningen om statliga myndigheternas ansvar att genomföra handikappolitiken (SFS 2001:526) samt Program för lika villkor vid Uppsala universitet.

I *Mål och strategier för Uppsala universitet* står att universitetet ska ha ett utbildningsutbud som är attraktivt för studenter oavsett kön, sexuell läggning, social bakgrund, etnisk

---

<sup>2</sup> Begreppen används så som de är definierade i diskrimineringslagen DL (2008:567) och tillämpas i *Program för lika villkor vid Uppsala universitet*. "Kön" definieras som: att någon är kvinna eller man. "Könsöverskridande identitet och uttryck" definieras som: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. "Etnisk tillhörighet" definieras som: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. "Religion eller annan trosuppfattning" är inte definierade i DL (2008:567). I förarbetena till DL (2008:567) Prop. 2007/08:95 ges emellertid exempel på vad som omfattas som annan trosuppfattning. Dessa är åskådningar som buddism, ateism och agnosticism. Däremot omfattas inte filosofiska eller politiska åskådningar som t.ex. rasistisk övertygelse (a. prop. s. 81–83). "Funktionshinder" definieras som: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Sexuell läggning definieras som: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell. Hänsyn kan komma att tas till former av sexuell läggning utöver de lagstadgade. Uppsala Universitet tillägger diskrimineringsgrunden social bakgrund, enligt *Program för lika villkor* UFV2010/180. För en utförligare beskrivning av terminologin se ordlistan i *Program för lika villkor vid Uppsala universitet*.

bakgrund, funktionshinder och ålder. Vidare ska universitetet arbeta för jämlikhet, jämställdhet och mångfald samt öppenhet mot olika kulturer. Universitetet ska erbjuda förutsättningar för ett gott ledarskap och goda arbetsmiljöer för alla medarbetare och studenter. En utvecklad strategi för lika villkor ska bidra till att dessa mål uppnås. Med lika villkor avses att alla ska ha lika goda förutsättningar att prestera sitt bästa oavsett kön, könsidentitet och/eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Syftet med lika villkorsgruppen och handlingsplanen för lika behandling är att bidra till ett kontinuerligt utvecklingsarbete inom institutionen samt att säkerställa att arbetet sker på ett sådant sätt att åtgärder vidtas i de fall problem uppkommer. Arbetet för lika villkor ska tillgodose universitetets, statens och övriga samhällets krav i enlighet med diskrimineringslagen, och andra lagar, förordningar och interna regler och riktlinjer.

### **Normkritik**

Mot denna bakgrund har lika villkorsgruppen för avsikt att arbeta normkritiskt. Ett normkritiskt perspektiv innebär ett fokus på hur normer påverkar våra värderingar, vår vardag och människors villkor och handlingsutrymme. Att synliggöra normer gör det möjligt att diskutera vad som ses som "naturligt" (till exempel att vara heterosexuell, man, vit, ha svensk bakgrund, vara i produktiv ålder, att inte ha en funktionsnedsättning mm.) och att motverka diskriminering av individer och grupper som avviker från normen. Det synliggör också komplexa maktrelationer och kopplingarna mellan normer och maktstrukturer. Ett normkritiskt perspektiv kan bidra till en djupare förståelse av hur ojämlikhet och diskriminering fungerar, och därmed ge bättre förutsättningar för institutionens arbete med lika villkor.

### **Ansvar och arbetsfördelning**

Prefekten har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat och aktivt lika villkorsarbete på institutionen. Lika villkorsarbetet övervakas av Lika villkorsgruppen, bestående av representanter för lärarpersonalen, TA-personal, doktorander och studenter. Som kontaktpersoner fungerar medlemmarna i Lika villkorsgruppen. Lika villkorsarbetet skall redovisas i verksamhetsberättelsen under rubriken "Lika villkor" och utvärderas varje år.

### **Fortlöpande uppdrag**

I enlighet med universitetets allmänna uppdrag arbetar institutionen för

- att arbetsmiljön/studiemiljön skall vara fri från diskriminering, kränkande behandling och trakasserier.
- att alla verksamma skall ges möjlighet att kombinera studier, forskning och annat arbete vid universitetet med föräldraskap.<sup>3</sup>
- individuella anpassningsåtgärder och tillgänglighetsåtgärder för personer med olika funktionsförmågor gällande lokaler, inredning och utrustning skall vidtas i enlighet med särskilt beslut.

---

<sup>3</sup> Riktlinjer finns fastställda i "Uppsala universitets föräldrapolicy".

- att synliggöra heteronormativitet i arbets- och studiemiljön och aktivt motverka dess konsekvenser.
- att lika villkorsaspekter integreras vid uppdatering av kursupplägg och litteratur.
- att det på institutionen råder jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier, inklusive doktorandkategorin, och att det beträffande studenter i grundutbildningen råder jämn könsfördelning inom varje studieprogram/disciplin. (Med jämn könsfördelning avses i detta sammanhang att det finns minst 40 % av ettdera könet)
- att jämn könsfördelning råder i beredande och beslutande organ

### **Strategier för att uppnå målen**

... rutinmässigt informera anställda och studenter om innebörden i begreppen trakasserier och sexuella trakasserier, samt om var universitetets informationsmaterial om "Om förbud och åtgärder mot diskriminering. Information till studenter och anställda" finns att tillgå.<sup>4</sup>

... rutinmässigt informera anställda och studenter om det stöd som kan erbjudas till studenter med olika funktionsförmågor.

... rutinmässigt informera anställda och studenter om verksamheten vid Språkverkstaden<sup>5</sup> och Lässtudion<sup>6</sup>.

... årligen göra en utvärdering av lika villkorsarbetets resultat i förhållande till lika behandlingsplanen,

... integrera lika villkorsaspekter vid uppdatering av kursupplägg och litteratur.

... kontinuerligt granska kurs- och studieplaner samt undervisning och litteratur ur ett normkritiskt perspektiv

... fortbilda handledare och lärare i hur olika diskrimineringsgrunder reproducerar ojämlikhet och diskriminering

### **Uppföljning av åtgärder 2017**

- Vid kursstart har institutionen informerat studenterna om lika villkorsgruppen, om var universitetets informationsmaterial om "Om förbud och åtgärder mot diskriminering. Information till studenter och anställda" finns att tillgå, om det stöd som kan erbjudas till studenter med olika funktionsförmågor samt om verksamheten vid Språkverkstaden och Lässtudion.

- I januari genomfördes en pedagogisk halvdag kring studenter med dyslexi och andra läs och skrivsvårigheter för institutionens anställda.

- I maj anordnades ett seminarium kallat "Antirasistiska rum" som riktade sig till studenter och personal.

- Analys av institutionens hemsida utifrån ett mångfaldsperspektiv genomfördes.

---

<sup>4</sup> "Om förbud och åtgärder mot diskriminering. Information till studenter och anställda" kan laddas ner som PDF från Medarbetarportalen <https://mp.uu.se/web/info/anstallning/lika-villkor/program-planriktlinjer>. Kränkande särbehandling definieras i *Uppsala Universitetets Riktlinjer för åtgärder mot kränkande särbehandling* UFV 2012/1500.

<sup>5</sup> [www.sprakverkstaden.uu.se](http://www.sprakverkstaden.uu.se)

<sup>6</sup> <http://www.ub.uu.se/sv/Service/For-dig-med-funktionshinder/Lasstudio/>.

- Studentrepresentanternas resultat angående information och hjälp till studenter från studieovana miljöer avslutades inte.
- Flera frågor som identifierades som angelägna men inte genomfördes eller slutfördes under 2017 förs över till 2018.

### **Kommande åtgärder 2018**

- Vid kursstart informera studenterna om lika villkorsgruppen, om var universitetets informationsmaterial om "Om förbud och åtgärder mot diskriminering. Information till studenter och anställda" finns att tillgå, om det stöd som kan erbjudas till studenter med olika funktionsförmågor samt om verksamheten vid Språkverkstaden och Lässtudion.
- Revidera *Handlingsplan för lika behandling 2018* så att den går att följa upp tydligare i relation till resultat och måluppfyllelse, enligt önskemål från institutionens styrelse.
- Informera om diskrimineringslagen, samt diskutera hur sexuella trakasserier kan förebyggas inom institutionens verksamhet i samband med personalens upptaktsmöte i januari.
- Anordna en workshop med anledning av #MeToo-rörelsen inom ramen för Sveriges Antropologförbunds konferens som anordnas i Uppsala i april.
- Anordna en workshop för lärare och studenter om rasism i teori och praktik
- Utforma en obligatorisk pedagogisk halvdag kring härskartekniker och motstrategier för all undervisande personal.
- Utforma en checklista åt seminarieledare. Syfte är att förbättra kommunikationen på institutionens seminarium genom att arbeta för att fler ska komma till tals. Checklistan ska kunna användas på alla nivåer.
- Fortsätta det pågående arbetet med arbetsplatsundersökningens uppgifter om hög arbetsbelastning och sjukfrånvaro och ställa det i relation till lika villkorsaspekter. Utarbeta förslag till åtgärdsplan.
- Tillse att hemsidan åtgärdas utifrån mångfaldsanalysens resultat.
- Avsluta arbetet med lika villkorskriterier för litteraturlistorna åt momentansvariga samt följa upp tillämpningen av dem.
- Avsluta frågebatteriet kring lika villkorsrelaterade aspekter till kursutvärderingar samt följa upp hur de besvaras.
- Skriva en uppdragsbeskrivning för en litteraturgenomgång av institutionens alla kurser på grundnivå och avancerad nivå avseende lika villkor, samt se till att den genomförs i samråd med prefekten. I uppdraget bör självvärderingar från lärarna samt synpunkter från studenterna ingå.
- Inrätta en mapp i Medarbetarportalen för lika villkorsgruppens minnesanteckningar och annat material.

## Bilaga 1

### Könsfördelning bland anställda och studenter

2017	Kvinnor	Män
Professorer	2	4
Lektorer (tillsv o vik)	5	5
varav docenter	3	3
Biträdande lektor	1	0
Forskare	2	5
Doktorander, anställda	6	4
Prefekt, stf. prefekt	1	1
Studierektorer	0	3
TA	4	1

### Könsfördelning studenter 2012 enligt GLIS

Avancerad nivå	60,7%	39,3%
Grundnivå	70,6%	29,4%