

Likabehandlingsplan

Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet

2014-2017

Behandlad av styrelsen för Centrum för genusvetenskap: 2014-09-24

Fastställt: 2014-09-24

Om jämställdhets- och likabehandlingsplanen

Enligt Uppsala universitets *Handlingsplan för lika villkor 2014-2016* ska alla anställda och studenter vid Uppsala universitet ”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.” Som ett led i denna strävan skall varje institution/centrumbildning upprätta en jämställdhets- och likabehandlingsplan var tredje år. Denna skall ta sin utgångspunkt i de centrala planerna och fakultetens plan, och skall även innehålla vissa delar som uppdateras årligen. I institutionens/centrumbildningens plan skall konkretiseras hur Centrum för genusvetenskap (hädanefter ”Centrum”) avser att genomföra fakultetens intentioner. På Centrum har föreståndaren ansvar för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet. Uppdraget att skriva likabehandlingsplanen åligger Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen, JLG. Planen har granskats och antagits av styrelsen för Centrum.

1. Jämställdhet och likabehandling. Definitioner.

Med jämställdhet avses ett rättvist förhållande mellan personer oavsett juridiskt kön, könsidentitet och könsuttryck. Likabehandling syftar till att alla ska få lika villkor, oavsett etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, kön, könsidentitet, könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder och social bakgrund. Universitetet betraktar jämställdhet och likabehandling som frågor som handlar om demokrati och kvalitet.

1.1 Definitioner av begrepp i Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Etnisk tillhörighet nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande

*Funktionshinder*¹ 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.

Kön att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.²

*Könsöverskridande identitet eller uttryck*³ 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 än det som konstaterats vid födseln

Sexuell läggning homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning

Ålder uppnådd levnadslängd

¹ Centrum för genusvetenskap väljer att precis som Uppsala universitet och Diskrimineringsombudsmannen använda sig av begreppet funktionsnedsättning. Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Funktionshinder är inte en egenskap hos en person. I stället är det miljön som kan vara funktionshindrande, t.ex. i fråga om brister i tillgänglighet. Funktionsnedsättning är något en person har.

² Med kön avses i denna mening juridiskt kön. Vi är medvetna om formuleringens problematiska innebörd, i och med att definitionen av kön görs på basis av en tvåkönsnormativ uppfattning om att samhället endast befolkas av två kroppstyper – män och kvinnor.

³ Diskrimineringsgrunden könsöverskridande identitet eller uttryck är inte gängse språkbruk och pekar ut den avvikande gruppen. Vi väljer att, precis som Uppsala universitet och DO, använda begreppen könsidentitet och könsuttryck.

2. Utgångspunkter för likabehandlings- och jämställdhetsarbetet

2.1. Allmänna utgångspunkter

Centrum för genusvetenskaps ledning, anställda och studenter skall aktivt eftersträva en miljö där jämställdhets- och likabehandlingsaspekter är integrerade i rekryteringsförfarande, undervisning, forskning och annat arbete. Ingen skall känna sig exkluderad, osynliggjord, diskriminerad eller trakasserad till följd av etnicitet, psykiska/fysiska funktionshinder, kön, könsidentitet, könsuttryck, sexuell läggning, ålder eller religion/trosuppfattning.

2.2. Juridiska utgångspunkter

Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)

Diskrimineringslag (SFS 2008:567)

FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

Förordning om statliga myndigheters ansvar för att genomföra handikappolitiken (SFS 2001:526)

Lag (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan

Högskolelagen (SFS 1992:1434), i tillämpliga delar

Högskoleförordningen (SFS 1993:100), i tillämpliga delar

Lagrum anförda i Uppsala universitets policydokument *Om diskriminering*

2.3. Utgångspunkter i universitetets och fakultetens planer

Handlingsplan för lika villkor 2014-2016 (UFV 2014/455)

Program för lika villkor vid Uppsala universitet (UFV 2010/180)

Likabehandlings- och jämställdhetsplan för historisk-filosofiska fakulteten vid Uppsala universitet 2010-2012

Handlingsplan för likabehandling av studenter 2014 (UFV 2014/453)

Handlingsprogram mot kränkning på grund av kön – sexuella trakasserier (UFV 2004/1516)

3. Ansvar

Det direkta ansvaret för Centrums jämställdhets- och likabehandlingsarbete har föreståndaren, men samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare och studenter och personal är också en viktig förutsättning. Denna samverkan sker inom ramen för personalmöten och studieråd. Centrums aktuella jämställdhets- och likabehandlingsplan skall finnas lätt tillgänglig på hemsidan.

3.1. Föreståndaren skall

1. Med hjälp av jämställdhets- och likabehandlingsgruppen ta fram en plan för Centrums jämställdhets- och likabehandlingsarbete med konkreta delmål. Planen bör innehålla avsnitt om alla kategorier av anställda, samt om studenter i utbildning på grund- och avancerad nivå.

2. Utse ett *jämställdhets- och likabehandlingsombud* samt en *jämställdhets- och likabehandlingsgrupp* (JLG) med särskilt ansvar för att följa jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på Centrum och att samla information och underlag för detta.

3. Bevaka samt i möjligaste mån vidta nödvändiga åtgärder för att åstadkomma en jämn könsfördelning bland såväl studenter som anställda.

4. Bevaka samt i möjligaste mån vidta åtgärder för att rekrytera underrepresenterat kön till arbetsledande befattningar inom undervisning, forskning och administration.

3.2. Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen skall

Sköta Centrums löpande arbete med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. JLG består av representanter för samtliga verksamma grupper vid Centrum (forskare, lärare och TA-personal, doktorander och studerande) och förnyas årligen. Arbetsgruppen är underställd föreståndaren.

I JLGs arbetsuppgifter ingår att:

1. Informera anställda och studenter om Centrums jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Särskild vikt skall läggas vid att informera nyantagna studenter.
2. Fungera som en kontaktgrupp, som kan ta upp förslag och klagomål angående jämställdhet och likabehandling vid Centrum från studenter och anställda och kanalisera dem vidare för lämplig åtgärd, samt att kunna bistå studerande och lärare, i synnerhet när frågor om diskriminering aktualiseras.
3. Föra en fortlöpande diskussion med föreståndare och studierektorer angående vilka nya former för jämställdhets- och likabehandlingsarbete som bör bedrivas på Centrum.
4. Bistå föreståndaren med kartläggning av jämställdhets- och likabehandlingssituationen bland studenterna genom återkommande enkät.
5. Årligen se över och arbeta fram en ny jämställdhets- och likabehandlingsplan, samt för föreståndaren presentera förslag till en ny plan.
6. I samband med upprättandet av nästa års plan göra en utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i förhållande till planen. Denna utvärdering skall inkluderas i nästa plan. I samband med utvärderingen skall JLG, föreståndare och studierektorer gå igenom planen och gemensamt diskutera måluppfyllelse och eventuella riktade åtgärder för nästa år.
7. Bistå föreståndaren med underlag för redovisningen av jämställdhets- och likabehandlingsaspekter i Centrums verksamhetsberättelse.

3.3. Studierektorerna för grund- respektive avancerad nivå skall

1. Rapportera till föreståndaren och JLG om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor som väcks i samband med utbildningen.
2. Vara uppmärksamma på jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna vad gäller kursplaner, litteraturlistor och undervisning.
3. Vara JLG behjälplig med uppgifter om jämställdhets- och likabehandlingsförhållanden inom sina respektive ansvarsområden.

4. Övergripande mål

Centrum för genusvetenskap eftersträvar nedanstående övergripande mål för *jämställdhet och likabehandling* i alla verksamheter:

- Alla studenter och anställda ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid Centrum oavsett etnicitet, funktionshinder, juridiskt kön, könsidentitet, könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.

- Alla studenter och anställda oavsett etnicitet, funktionshinder, juridiskt kön, könsidentitet, könsuttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet av studenter och anställda vid Centrum. Diskriminering och trakasserier ska inte förekomma.
- Studenter och anställda ska ha god kännedom om lagen om likabehandling av studenter i högskolan, fakultetens och Centrums jämställdhets- och likabehandlingsplaner och handläggningsordningen vid anmälan om diskriminering.
- Ett kontinuerligt arbete ska bedrivas för att aktivt främja likabehandling
- Att det inte skall förekomma könsrelaterade skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.
- Att verka för en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier, inklusive doktorandkategorin, och att det beträffande studenter i grundutbildningen ska eftersträvas en jämn könsfördelning inom varje studieprogram. Med jämn könsfördelning avses att det finns minst 40 % av vardera för närvarande existerande kön.
- Att verka för en jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ.
- Vid Centrum för genusvetenskap finns en medvetenhet om att jämställdhetsarbete bygger på och utgår från de två juridiska könen, kvinna och man och idén om deras komplementaritet. Vi verkar för en mångfacetterad syn på kön som kan överskrida dessa kategorier. Dessutom finns en medvetenhet om att begrepp och definitioner i diskrimineringslagen bygger på problematiska antaganden om norm och avvikelse som utgår från antaganden om vad norm och avvikelse är och vem som har tolkningsföreträde.

5. Fortlöpande aktiviteter

5.1 Personal och arbetsmiljö

MÅL: Centrum för genusvetenskap ska arbeta för rättvisa arbetsförhållanden, löner, inflytande och karriärmöjligheter för anställda. Centrum vill också tillgodose möjligheter att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj.

Genomförda åtgärder: Under hösten 2012 genomfördes ett jämställdhetsmingel, då personal på Centrum samt JLG diskuterade frågor rörande feminism, jämställdhet, klass, jämställdhetsarbete med utgångspunkt i den debatt som väckts på DN:s kultursidor av Kristina Hultman. Den årliga arbetsmiljöenkäten har genomförts.

Åtgärd: Framtida arbetsmiljöenkäter bör tydligt anknyta till den nya diskrimineringslagen och dess diskrimineringsgrunder. JLG planerar att få in en eller fler likabehandlingsrelaterade frågor i arbetsmiljöenkäten. En likabehandlingslunch, där jämställdhets- och likabehandlingsfrågor diskuteras, genomförs minst en gång per år. JLG ser över vilken information som ges till anställda på Centrum för genusvetenskap vad gäller jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Ansvarig: Föreståndare, Ekonomiansvarig, JLG.

5.2 Studenter och studiemiljö

MÅL: Centrum för genusvetenskap ska arbeta för att alla studenter har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid universitetet, och särskilt ge akt på de skillnadsgrunder som anges i diskrimineringslagen. Centrum främjar ett öppet samtalsklimat där studenter kan uttrycka sina synpunkter på arbets- och studiemiljö och är vaksamt mot kränkande inslag i jargong, bemötande, fördelning av arbetsuppgifter och resurser, etc.

Genomförda åtgärder: En kartläggning avseende studenternas arbetsmiljö ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv genomfördes under hösten 2012. En brist som uppdagades var att många av de svarande inte visste vart de skulle vända sig om de blivit utsatta för sexuella trakasserier och/eller kränkningar. En fråga om likabehandling finns med i Centrums kursvärderingsmall. Regelbundna och ofta förekommande studieråd har schemalagts och genomförts på grundutbildningen. JLG medverkar varje termin på välkomstlunch för studenterna och informerar studenterna om JLGs verksamhet, vart man kan vända sig om man blir utsatt för diskriminering och hur man kan kontakta oss. Information och kontaktinfo till JLG finns numera på Centrums hemsida. JLG har anordnat en utbildning för genusföreningen i genusvetenskapligt självförsvar. Föreningen har sedan dess fortsatt utbilda studenter/medlemmar som en stärkande åtgärd då många känner sig utsatta och ifrågasatta för att de studerar genusvetenskap. Med utgångspunkt i den enkät som genomfördes under hösten 2012 har JLG hösten 2013 utbildat undervisande lärare i hur transpersoners behov kan bättre tillgodogöras vid Centrum. Ytterligare ett utbildningstillfälle för undervisande lärare genomfördes våren 2014, med tema funktionalitet.

Åtgärd: JLG fortsätter att varje termin medverka vid välkomstlunchen för studenterna. Studenterna informeras också om Centrums jämställdhets- och likabehandlingsplan samt om handläggningsordningen vid sexuella trakasserier och kränkningar. Enkäten om studenternas arbetsmiljö ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv genomförs igen under hösten 2014. Kontaktinformation till JLG fortsätter att finnas tillgänglig på hemsidan. JLG planerar också en vidareutbildning för sig själva i praktiskt likabehandlingsarbete.

Ansvarig: Föreståndare. Målet är att involvera studenter i delar av arbetet.

5.3 Trakasserier och kränkningar

MÅL: Centrum för genusvetenskap ska arbeta för att ingen student eller anställd i sin verksamhet utsätts för trakasserier, diskriminering, eller annan kränkande behandling, särskilt utifrån de skillnadsgrunder som anges i diskrimineringslagen.

Genomförda åtgärder: På Genusvetenskap A ingår ett undervisningsmoment om sexuella trakasserier och kränkningar. En kartläggning avseende studenternas arbetsmiljö ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv genomfördes under hösten 2012. En brist som uppdagades var att många av de svarande inte visste vart de skulle vända sig om de blivit utsatta för sexuella trakasserier och/eller kränkningar. JLG har inventerat informationskanalerna när det gäller sexuella trakasserier. De är: hemsidan, studenternas abc och välkomstlunch. Med utgångspunkt i den enkät som genomfördes under hösten 2012 har JLG hösten 2013 utbildat undervisande lärare i hur transpersoners behov kan bättre tillgodogöras vid Centrum. JLG har anordnat en utbildning för genusföreningen i genusvetenskapligt självförsvar. Föreningen har sedan dess fortsatt utbilda studenter/medlemmar som en stärkande åtgärd då många känner sig utsatta och ifrågasatta för att de studerar genusvetenskap. Ytterligare ett utbildningstillfälle för undervisande lärare genomfördes våren 2014, med tema funktionalitet.

Åtgärd: Studenterna informeras om Centrums jämställdhets- och likabehandlingsplan samt om handläggningsordningen vid sexuella trakasserier och kränkningar i studentens ABC, hemsidan samt vid välkomstluncher och motsvarande tillställningar. Frågor om sexuella trakasserier och kränkningar ställs till de anställda i arbetsmiljöenkäten.

Ansvarig: Studierektorer (studenter), Föreståndare (anställda).

5.4 Rekrytering

MÅL: Centrum för genusvetenskap ska arbeta för att det ska finnas en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier, inklusive doktorandkategorin, och att det beträffande studenter i grundutbildningen ska finnas en jämn könsfördelning inom varje studieprogram (disciplin). Med jämn könsfördelning avses att det finns minst 40 % av vardera för närvarande två existerande juridiska kön. Emellertid innebär enhetens särskilda karaktär med historiska rötter i feministisk forskning att det i huvudsak är kvinnor som har tillräcklig kompetens för att verka vid enheten vilket ger en särskild problematik vid rekrytering.

Genomförda åtgärder: Centrum verkar för ett inkluderande förhållningssätt vid möten med presumtiva studenter, exempelvis genom att studentrepresentanter av olika kön så långt det är möjligt medverkar vid universitetsdagarna, välkomstringarna och liknande evenemang. Trycksaker och hemsida där utbildningen marknadsförs granskas utifrån principer om inkludering.

Åtgärd: Centrum fortsätter att verka för ett inkluderande förhållningssätt vid möten med presumtiva studenter, exempelvis genom att studentrepresentanter av olika kön så långt det är möjligt medverkar vid universitetsdagarna, välkomstringarna och liknande evenemang. Samtal förs om hur vi skulle kunna verka för en mindre homogen studentgrupp.

Ansvarig: Föreståndare och studierektorer.

5.5 Beredande och beslutande organ

MÅL: Centrum för genusvetenskap ska arbeta för en jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ.

Genomförda åtgärder: Diskussioner om JLGs roll, mandat och arbetsvillkor har förts med föreståndaren. I samband med fakultetsnämndens arbete med att sätta samman den nya styrelsen har föreståndaren aktivt efterfrågat kandidater av olika kön.

Ansvarig: Föreståndare.