

Likavillkorsplan, institutionen för ABM 2016–2018

Fastställd av institutionsstyrelsen 2016-03-15

Lika villkor

I januari 2013 beslutade institutionens styrelse om att ge Gruppen för lika villkor i uppdrag att slå samman institutionens jämställdhetsplan och institutionens mångfaldsplan.

Institutionens jämställdhetsgrupp hade arbetat med frågor kring kön, könsöverskridande identitet och sexuell läggning på arbetsplatsen. Mångfaldsgruppen hade arbetat med frågor kring ålder, etnisk tillhörighet, funktionsvariationer, religion eller annan trosuppfattning. För att verka för studenter och anställdas lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter ska Gruppen för lika villkor vid institutionen för ABM aktivt bevaka kursutbud, studieplaner, kurslitteratur och arbetsmiljö – samt initiera undersökningar och kartläggningar som rör samtliga dessa frågor vid institutionen.

Våra grundläggande utgångspunkter överensstämmer med universitetets och historisk-filosofiska fakultetens handlingsplaner för lika villkor 2014–2016. Jämställdhet och mångfald är en fråga om både rättvisa och kvalitet. Likavillkorsarbetet är ett led i strävan att tillse att universitetet utgör en välfungerande arbetsplats och studiemiljö. Jämställdhet och mångfald är därmed en förutsättning för att samtliga anställda och studenter skall ha möjlighet att prestera sitt bästa. Universitetets jämställdhetsarbete skall bygga på diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Där slås det fast att lagen ”har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder”.¹

Institutionen för ABM vill aktivt verka för mångfald och emot diskriminering och särbehandling av individer och grupper. Det grundläggande syftet med likavillkorsplanen är att alla ska kunna arbeta och bedriva studier på lika villkor. Det är viktigt att vi därför reflekterar över medvetna och omedvetna ageranden. Omedveten diskriminering eller särbehandling beror ofta på att personer agerar utifrån etablerade vanor eller traditioner i majoritetssamhället. Ett sådant agerande kan leda till exkludering eller stora anpassningskrav på personer som av olika orsaker anses skilja sig från normen.

¹ 1 § (senaste lydelse SFS 2014:958).

Utgångspunkterna för institutionens likavillkorsarbete är:

- 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 det inte skall förekomma skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och uppdrag utifrån ålder, klassbakgrund, etnisk tillhörighet, funktionsvariationer, religion eller annan trosuppfattning
- att alla studenter skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid institutionen oavsett könstillhörighet, könsidentitet eller sexuell läggning. Att alla studenter skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid institutionen oavsett ålder, klassbakgrund, etnisk tillhörighet, funktionsvariationer, religion eller annan trosuppfattning. Med andra ord: att studiemiljön skall vara välkomnande för alla.
- att ingen student eller anställd i sin verksamhet vid universitetet skall utsättas för trakasserier, diskriminering, eller annan kränkande behandling på grund av kön, könsidentitet eller sexuell läggning. Att ingen student eller anställd i sin verksamhet vid universitetet skall utsättas för trakasserier, diskriminering, eller annan kränkande behandling på grund av ålder, klassbakgrund, etnisk tillhörighet, funktionsvariationer, religion eller annan trosuppfattning.

Ansvar och organisation

Gruppen för lika villkor består av fyra eller fem personer, varav en student vid institutionen och i övrigt representanter för lärare, doktorander och TA-personal. Ordföranden i gruppen är institutionens likavillkorsombud. Ytterst ansvarig på lokal nivå är prefekten. Gruppen för lika villkor står alltid till förfogande för studenter och anställda som har frågor och synpunkter rörande likavillkorsfrågor.

Hantering av kränkning och diskriminering

På institutionens hemsida ska finnas aktuell information om hur studenter och anställda kan agera om de upplevt oegentligheter, kränkningar eller diskriminering vid institutionen för ABM, eller om det finns misstankar om sådant.

Institutionsledning och anställda ska vara vaksamma och omedelbart reagera, till exempel genom att meddela prefekten eller likavillkorsombudet, om tecken finns på diskriminering, kränkande behandling och trakasserier på grund av kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmågor, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund/klasstillhörighet. Prefekten ansvarar för att eventuella fall av trakasserier eller

kränkningar snarast utreds och åtgärdas i enlighet med universitetets riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen.

Långsiktiga åtgärder

- Att hålla sig uppdaterade på universitetets program för lika villkor
- Att aktivt bevaka kursutbud, studieplaner, kurslitteratur och arbetsmiljö utifrån lika villkor.
- Att initiera undersökningar och kartläggningar som rör likavillkorsfrågor vid institutionen
- Att kontinuerligt informera anställda och studenter vid institutionen i likavillkorsfrågor
- Att bemöta och göra uppföljningar på inkomna ärenden

Direkta åtgärder

- Att översätta eget producerat material till engelska
- Införskaffa och medvetandegöra de anställda vid institutionen för ABM om den mångkulturella almanackan.
- Medvetandegöra de anställda vid institutionen för ABM om resurser som finns tillgängliga vid Uppsala universitet för studenter med funktionsvariationer.
- Göra uppdraget för likavillkorsarbetet vid institutionen för ABM tillgängligt även på engelska.
- Följa upp resultaten från den enkät som tidigare likavillkorsgruppen utsände till studenter och anställda 2015
- Utredda förutsättningarna för ytterligare utredningar och enkäter bland personal och studenter på institutionen

Fortlöpande och pågående aktiviteter

- Föra en fortlöpande diskussion med lärare och studenter om studiematerialets genusperspektiv och i detta också se till att institutionens syn på sammanlänkningen med HBTQ-perspektiv beaktas. Varje gång en litteraturlista tas upp ska genusperspektiv och heteronormativa ståndpunkter beaktas.
- I kursvärderingsformuläret ha med en eller ett par punkter vilka tar upp frågor om lika villkor.
- Föra fortlöpande och öppna samtal kring genusperspektiv och HBTQ-perspektiv, ålder, klass, etnisk tillhörighet, funktionsvariationer, religion eller annan trosuppfattning och därmed sammanhängande frågor i arbetsmiljön på institutionen.

- Att varje år genomföra ett seminarium/föreläsning kring genusperspektiv och HBTQ-perspektiv, ålder, klass, etnisk tillhörighet, funktionsvariationer, religion eller annan trosuppfattning och därmed sammanhängande frågor på institutionen.
- Att informera styrelsen om likavillkorsgruppens fortlöpande arbete.
- Dela ut universitets broschyr *Om förbud och åtgärder mot diskriminering* till alla studenter och anställda i samband med introdagarna.
- Påtala för prefekten om vikten av att ta upp frågor kring oegentligheter, kränkningar och diskriminering vid institutionen för ABM i medarbetarsamtalen.
- I allmän studieinformation förklara begreppet lika villkor samt ha information och länk till Universitetets arbete med lika villkor.
- Vid de gemensamma programpunkterna vid introduktionen ge information om universitetets handlingsplan och hur vi förfar rent praktiskt vid anmälningar. Vid introduktioner och vid nyanställningar informera om hur universitetet och institutionen ser på detta och informera om universitetets handlingsplan.

Ytterligare information

På institutionens hemsida finns en sida med aktuella länkar och adresser rörande likavillkorsarbetet på fakulteten och universitetets centrala förvaltning, till studentkåren och facket, liksom till relevant lagstiftning m.m.

Där finns också information om tillvägagångssätt vid upplevda och misstänkta fall av trakasserier och missförhållanden.