



UPPSALA
UNIVERSITET

Dnr UFV 2023/2307

Förslag till Program för lika villkor

Fastställd av Namn Välj datum

Innehållsförteckning

Förord av rektor	1
Inledning	1
Relation till andra styrdokument	1
Programmets disposition	2
Definition av begreppen aktiva åtgärder och diskriminering	3
Ansvar för och organisering av det fortlöpande likavillkorsarbetet	4
Uppföljning och utvärdering	5
1. Inkluderande kultur	6
Ökad jämlikhet mellan inrikes- och utrikesfödda	6
Information, utbildning och rutiner för att förebygga och hantera trakasserier och sexuella trakasserier	6
2. Attraktivt lärosäte	7
Breddad rekrytering	7
Breddat deltagande	8
3. Attraktiv arbetsgivare	8
Arbetsmiljö	8
Löner och anställningsvillkor	8
Kompetensförsörjning	9
Jämn könsfördelning	9
4. Aktiva åtgärder	9
En tydligare arbetsprocess för aktiva åtgärder	9
Utveckling av arbetet med kunskapsunderlag	9
Tillräckliga kunskaper om diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder	10
Integrerade arbetssätt och samverkan	10
Utveckla information, kommunikation och samarbete kring likavillkorsarbetet	10

Förord av rektor

Inledning

Program för lika villkor för Uppsala universitet anger riktning och struktur för det långsiktiga engagemanget och de strategiska insatserna inom likavillkorsområdet. Det utgår från Mål och strategier för Uppsala universitet och ska bidra till att skapa attraktiva, öppna och inkluderande studie- och arbetsmiljöer, vilket är en förutsättning för att Uppsala universitet ska kunna bedriva utbildning och forskning av högsta kvalitet och relevans.

Programmet vilar på universitetets kärnvärden: akademisk frihet, kollegiala styrformer och studentinflytande, samt grundläggande principer om öppenhet, legalitet, opartiskhet, fri åsiktsbildning, transparens och respekt, som gäller för alla offentligtanställda, inklusive universitetsanställda.

Av universitetets mål och strategier framgår 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, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning, ålder eller social bakgrund.”¹

Ett universitet som främjar allas lika rättigheter och möjligheter skapar en grund för kreativitet, förnyelse och nytänkande. Effektiva insatser för ökad jämlikhet ger universitetet en bredare variation av kompetenser och erfarenheter, vilket höjer kvaliteten i universitetets verksamhet och har positiva effekter för både individer och samhället i stort.

Relation till andra styrdokument

Lika villkor är ett samlingsbegrepp som bland annat omfattar arbete med diskrimineringslagens aktiva åtgärder, uppdragen om breddad rekrytering enligt högskolelagen, samt jämställdhetsintegrering. Detta program ger en samlad bild av de övergripande åtgärder som behövs för att möta dessa krav och utveckla verksamhetens kvalitet genom att främja lika rättigheter och möjligheter för alla individer. Kontinuerlig förbättring inom området lika villkor krävs för att Uppsala universitet ska förbli en

¹ Med social bakgrund avses föräldrarnas utbildningsnivå.

attraktiv arbetsgivare och lärosäte och för att visa att grundläggande fri- och rättigheter tas på allvar.²

Det pågår och planeras aktiviteter med direkt relevans för programmet, till exempel implementering av

- Policy för arbetsmiljö och lika villkor, som ger en övergripande beskrivning av vad som ska känneteckna arbetsmiljön vid universitetet, hur arbetet för att upprätthålla den ska genomföras och hur ansvaret för arbetsmiljön fördelas.
- Plan för jämställdhetsintegrering 2023–2025, som prioriterar arbete för att förebygga bias/partiskhet i bedömnings- och rekryteringsprocesser, samt motverka förekomsten av sexuella trakasserier och trakasserier i studie- och arbetsmiljön.
- Medarbetarpolicyn, som tydliggör universitetets gemensamma värderingar och förväntningar på medarbetares ansvar och beteende gentemot varandra.

Dessa dokument är inriktade på att skapa en god arbetsmiljö på lika villkor och förbättra kvaliteten inom alla områden av universitetets verksamhet.

Andra styrdokument som relaterar till programmet är Pedagogiska programmet och Riktlinjer för studenternas arbetsvillkor. De fastställer hur universitetet och studenterna tillsammans skapar gynnsamma utbildningsförhållanden för lärande och utveckling för alla studenter.

Därutöver genomförs kontinuerligt kvalitetsarbete för att implementera handlingsplanen för Charter & Code, den Europeiska stadgan för forskare och Riktlinjerna för rekrytering av forskare, genom HR-strategin för forskare. Det syftar till att uppfylla kraven för att behålla ”HR Excellence in Research Award” och innebär en kontinuerlig process för kvalitetsutveckling inom områden som rekrytering, karriärstöd och karriärutveckling.

Programmets disposition

Programmet omfattar fyra övergripande områden för det förebyggande och långsiktiga likavillkorsarbetet.

På **område 1, Inkluderande kultur**, lyfts arbetet för att förebygga olika former av utsatthet fram som en prioriterad fråga i strävan att skapa en trygg och säker arbets- och studiemiljö på universitetet. De åtgärder som anges på detta område baseras på en analys av primärdata från Uppsala universitet, hämtade från en nationell enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier inom den svenska högskolesektorn.³ Resultaten från enkäten indikerar att mobbning och sexuella trakasserier till stor del handlar om att det finns problem i universitetets studie-/arbetsmiljö och

² De grundläggande fri- och rättigheterna, till vilka skydd mot diskriminering hör, är fastslagna i regeringsformen (RF) 2 kap.

³ Minna Salminen-Karlsson, Genusbaserad utsatthet, sexuella trakasserier och mobbning på Uppsala universitet: Resultat från en nationell enkätstudie, Dnr UFV 2023/163.

organisationsklimat/kultur,⁴ där det främst är kollegor/medarbetare och studenter som utsätter varandra för sådana beteenden.

I **område 2, Attraktivt lärosäte**, och **område 3, Attraktiv arbetsgivare**, presenteras generella åtgärder inom verksamhetsområden som omfattas av diskrimineringslagen, där det erfarenhetsmässigt ofta uppstår diskriminerande situationer eller hinder för lika rättigheter och möjligheter och där det alltid behövs främjandearbete. Område 2 handlar om generella åtgärder riktade till *studerande* och avser fem områden: antagning och rekrytering, examinationer och bedömningar, studiemiljö, studier och föräldraskap, undervisningsformer och organisering. Här ingår även universitetets arbete för att främja breddad rekrytering och breddat deltagande.⁵ Område 3 fokuserar på generella åtgärder riktade till *medarbetare* och avser fem områden: arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, föräldraskap och arbete. Anställda doktorander, med sin dubbla roll som både studenter och medarbetare, är en grupp som omfattas av åtgärder i båda områdena.

Inom **område 4, Aktiva åtgärder**, är fokus riktat mot att etablera en tydligare process för universitetets likavillkorsarbete och att utveckla metoder och arbetssätt inom detta område. Det handlar också om att skapa generella förutsättningar för att hålla samman hela lärosätets likavillkorsarbete.

Vilka specifika åtgärder som behöver vidtas beror på de risker som identifieras inom den egna verksamheten. Därför ingår det inte i programmet att föreslå hur olika åtgärder ska genomföras.

Definition av begreppen aktiva åtgärder och diskriminering

Diskrimineringslagen handlar inte bara om att det är förbjudet att diskriminera. Lagen betonar också vikten av att arbeta med aktiva åtgärder, vilket definieras som ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett juridiskt kön,⁶ könsidentitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks samt att det har en koppling till någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna. Det finns sex former av

⁴ Organisationskultur omfattar de föreställningar, värderingar, beteenden och symboler som formar hur människor inom en organisation interagerar med varandra, tolkar situationer och agerar i olika sammanhang. Det kan till exempel handla om organisationens toleransnivå för sexuella trakasserier och tystnadskultur.

⁵ Rektorsbeslutet ”Uppdrag för Uppsala universitets arbete för att främja breddad rekrytering”, UFV 2024/259, beskriver uppdrag och ansvarsfördelning inom området.

⁶ Med juridiskt kön avses det kön som står registrerat i folkbokföringen och syns i personnumrets näst sista siffra. I Sverige finns två juridiska kön: kvinna och man. Begreppet juridiskt kön omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

diskriminering. Dessa är direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, bristande tillgänglighet och instruktioner att diskriminera.⁷

Ansvar för och organisering av det fortlöpande likavillkorsarbetet

Ansvar för det fortlöpande likavillkorsarbetet och dess olika delar är specificerat i delegations- och arbetsordningen för Uppsala universitet och universitetsförvaltningen.⁸ Konsistoriet och rektor har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett fortlöpande⁹ likavillkorsarbete vid Uppsala universitet. Det operativa ansvaret har ordförande i respektive områdes-/fakultetsnämnd, prefekter samt varje chef och arbetsledare inom universitetet.

Under de senaste två decennierna har det fortlöpande likavillkorsarbetet vid Uppsala universitet haft ett strukturerat stöd på alla nivåer genom utsedda ombud och arbetsgrupper. Ett råd för lika villkor finns på universitetsövergripande nivå. Rådet bereder frågor på uppdrag av rektor. Arbetet leds av rektorsrådet för lika villkor som är rådets ordförande.

Enligt rektorsbeslut ska arbetsgivaren för avdelningar och institutioner med fler än 25 anställda utse ett likavillkorsombud och en arbetsgrupp för lika villkor.¹⁰ Dessutom ska en särskild arbetsgrupp för lika villkor utses inom varje vetenskapsområde, fakultet, universitetsbiblioteket samt universitetsförvaltningen.

Likavillkorsgrupperna inom vetenskapsområden och fakulteter fungerar som stöd till dekaner, som har det operativa ansvaret för att driva arbetet för lika villkor i utbildningen. På samma sätt stödjer likavillkorsombuden och likavillkorsgrupperna prefekter/motsvarande, som har det operativa ansvaret för att institutioner/motsvarande bedriver ett kontinuerligt arbete för lika villkor som inkluderar både studenter och medarbetare.

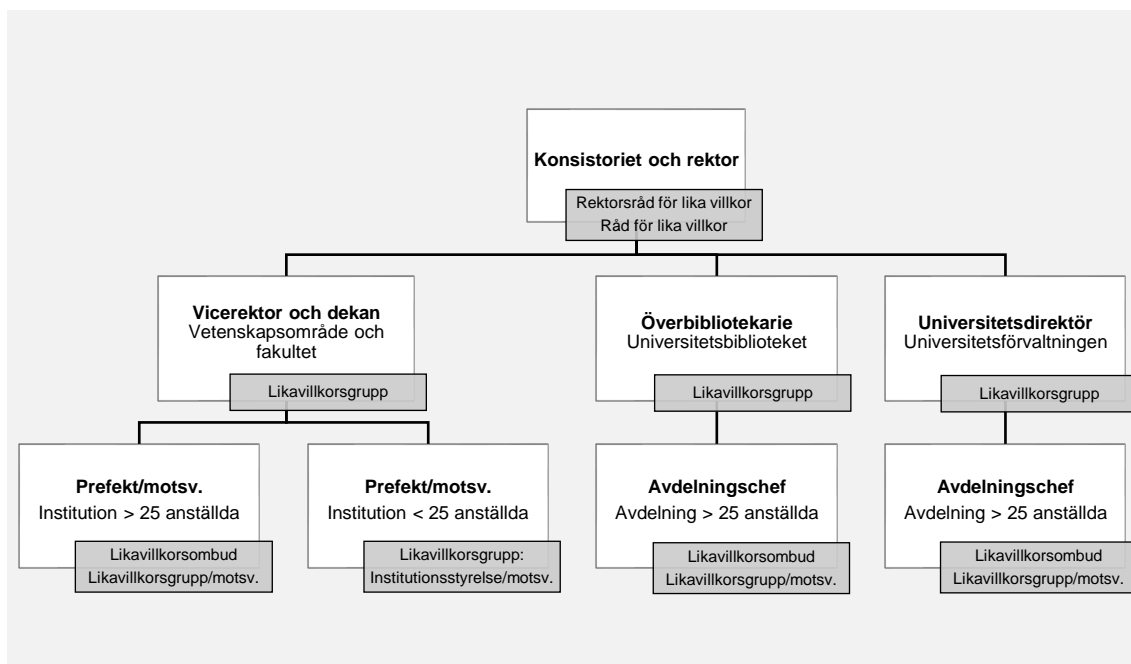
Verksamhetsnära HR inom varje institution/motsvarande har i uppdrag att stödja arbetet med lika villkor genom att erbjuda stöd till chefer, arbetsgrupper och ombud inom området lika villkor.

⁷ Mer information om de olika diskrimineringsformerna och -grunderna finns på DO:s webbplats: <https://www.do.se/>

⁸ Det aktiva åtgärdsarbetet för arbets- och studiemiljön är en integrerad del av det systematiska arbetsmiljöarbetet vid Uppsala universitet. För ytterligare detaljer, se policyn för arbetsmiljö och lika villkor.

⁹ I lagtexten anges att arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras "fortlöpande", vilket innebär att arbetet ska vara ständigt pågående i verksamheterna.

¹⁰ Denna organisering av likavillkorsarbetet gäller enligt rektorsbeslut den 15 december 2020, UFV 2020/2391. På vissa institutioner och avdelningar finns både en likavillkorsgrupp och en arbetsmiljögrupp, medan dessa grupper har integrerats till en arbetsmiljö- och likavillkorsgrupp på andra håll.



Bildtext: Organisationsstruktur för det fortlöpande likavillkorsarbetet vid Uppsala universitet

Uppföljning och utvärdering

Det fortlöpande likavillkorsarbetet planeras och följs upp inom ramen för universitetets ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning. Inför revidering följs hela programmet upp och utvärderas av rektor via Rådet för lika villkor.

1. Inkluderande kultur

Universitetets medarbetare och studenter bemöter varandra på ett respektfullt sätt och stödjer och uppmuntrar varandra till att utveckla sin fulla förmåga. Även personer som söker sig till eller på annat sätt kommer i kontakt med universitetet och dess verksamhet bemöts utifrån kraven på respekt och lika villkor.

I Mål och strategier för Uppsala universitet framgår vad en god utbildnings- och forskningsmiljö kännetecknas av: ”En god lärande- och forskningsmiljö är trygg, stimulerande och utmanande för studenter, lärare och forskare. Den präglas av öppenhet, intensiva vetenskapliga diskussioner, kvalitetskultur och förnyelse samt lika villkor, god arbetsmiljö och respektfullt bemötande studenter och medarbetare emellan.”

Ökad jämlikhet mellan inrikes- och utrikesfödda

- Chefer och medarbetare informeras om risken för att omedvetet skapa ojämlikheter mellan inrikes- och utrikesföddas studie- och arbetsmiljö. Kompetensutveckling för chefer och medarbetare innefattar interkulturell kommunikation.
- Nya studenter informeras om att universitetet inte accepterar mobbning och inte kränkningar på sociala medier. Inrikes födda studenter med två utrikesfödda föräldrar och utrikesfödda studenter kan vara särskilt utsatta. Det ska finnas en enkel och trygg process för att diskutera uppkomna problem med universitetets företrädare och vid behov kunna rapportera incidenter.

Information, utbildning och rutiner för att förebygga och hantera trakasserier och sexuella trakasserier

- Medarbetare och studenter informeras om innebörden i begreppen diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier, om hur ärenden som rör detta hanteras på Uppsala universitet samt om var information och stöd om detta finns att tillgå. Det är särskilt viktigt med tydlighet i kommunikation till utrikesfödda studenter och medarbetare.
- Det ska finnas rutiner och riktlinjer för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.¹¹ Dessa följs upp och utvärderas årligen, med särskild uppmärksamhet på eventuella förbättringar som krävs i universitetets sätt att hantera anmälningarna.
- Chefer och medarbetare i arbetsledande roller fortbildas om kunskapsbaserade metoder och arbetssätt för att förebygga förekomsten av trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

¹¹ Riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen, UFV 2020/2325.

- Universitetet erbjuder en utbildning för utbildare¹² i åskådaringripande (eng. bystander intervention), vilken ger verktyg för att identifiera, hantera och förebygga olika former av kränkande beteende, inklusive kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, trakasserier och repressalier.

2. Attraktivt lärosäte

Likavillkorsarbetet omfattar arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande utifrån diskrimineringsgrunderna och social bakgrund. Utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå omfattas.

I Mål och strategier för Uppsala universitet framgår att: ”Det krävs ett systematiskt arbete för breddad rekrytering som återspeglar samhällets såväl sociala som etniska mångfald. Lärare, forskare och studenter ska oavsett bakgrund eller kön kunna delta i och bidra till alla delar av universitetets verksamhet.”

I strävan att vara ett världsledande universitet vad gäller utbildning och forskning välkomnar Uppsala universitet studenter med olika bakgrund och olika perspektiv. Universitetet arbetar utifrån idén om att en bredd av perspektiv berikar såväl utbildningar som möjligheterna att möta framtidens forsknings- och samhällsutmaningar. Arbetet för att främja breddad rekrytering syftar till att alla ser studier vid Uppsala universitet som en möjlighet.

De övergripande målen är dels att öka underrepresenterade gruppers benägenhet att söka till högre utbildning (breddad rekrytering), dels att ge studenterna stöd att tillgodogöra sig utbildningen och på så sätt förbättra genomströmningen (breddat deltagande).¹³

Eftersom breddad rekrytering till forskarutbildningen kan påverka vilken forskning som bedrivs och ett ämnesområdes utveckling över tid, är det viktigt att universitetet också arbetar aktivt med detta.

Breddad rekrytering

- Universitetet arbetar kontinuerligt med antagning och rekrytering så att utbildningar på alla nivåer attraherar alla sökande.
- Urvals- och behörighetsvillkoren för tillträde till utbildningar på alla nivåer utformas så att de inte innebär risk för missgynnande och för att främja allas lika möjligheter att söka olika utbildningar.

¹² Utbildning för utbildare har som mål att förse presumtiva utbildare med de nödvändiga färdigheterna och kunskaperna för att de ska kunna dela med sig av information och utbilda andra personer inom sina organisationer.

¹³ Syfte och övergripande mål som avser breddad rekrytering och breddat deltagande är hämtade från rektorsbeslut om ”Uppdrag för Uppsala universitets arbete för att främja breddad rekrytering”, UFV 2024/259.

Breddat deltagande

- En tillgänglig och ändamålsenlig studiemiljö föreligger för alla studenter och doktorander.
- Ett likavillkorsperspektiv integreras i utbildningens utformning och genomförande så att alla studenter ges goda förutsättningar att genomföra sina studier.
- Universitetet har processer och rutiner för att förebygga att examinationer och bedömningar av studenternas studieprestationer, medvetet eller omedvetet, påverkas av ovidkommande faktorer som diskrimineringsgrunder.
- Universitetet underlättar för studenter att kombinera studier med övrigt liv, till exempel föräldraskap.

3. Attraktiv arbetsgivare

Förmågan att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare med hög kompetens inom sitt verksamhetsområde är avgörande för att universitetet ska kunna bedriva högkvalitativ undervisning, forskning och annan verksamhet. Forskare som arbetar i en god arbetsmiljö publicerar sig oftare och attraherar mer externa medel, vilket i sin tur bidrar till att stärka universitetets position som internationellt ledande och attraktivt inom forskningen.¹⁴

Arbetsmiljö

- Arbetsförhållanden anpassas i största möjliga mån efter alla medarbetares förutsättningar.
- Universitetet underlättar för medarbetare att förena arbete med övrigt liv, till exempel föräldraskap.

Löner och anställningsvillkor

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor utgår från sakliga grunder, så att ingen grupp missgynnas.
- Universitetet kartlägger och analyserar bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor utifrån juridiskt kön, samt om löneskillnader mellan anställda som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med juridiskt kön. Osakliga löneskillnader baserade på juridiskt kön och könsbias¹⁵ åtgärdas. Lönekartläggningen är en del av det övergripande arbetet med lönebildning och lönerevision.

¹⁴ Jensen I., Björklund C., Aboagye E., Hagberg J., Bodin L. Arbetsmiljö och produktivitet inom akademien. En studie om den psykosociala arbetsmiljöns betydelse för forskares prestation. Enheten för interventions- och implementeringsforskning inom arbetshälsa. Institutet för miljömedicin. Karolinska Institutet. 2018.

¹⁵ Det vill säga att kvinnor och män bedöms på olika sätt.

Kompetensförsörjning

- Likavillkorsperspektivet integreras i hela rekryterings- och befordransprocessen så att alla medarbetare ges möjlighet att söka lediga anställningar och får möjlighet till befordran.
- Alla medarbetare ges möjlighet till kompetens- och karriärutveckling.

Jämn könsfördelning

- En jämn könsfördelning främjas i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

4. Aktiva åtgärder

Arbetet för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter ska enligt diskrimineringslagen bedrivas enligt en arbetsmetod – ett fortlöpande arbete med aktiva åtgärder. Genom denna arbetsmetod ökar medvetenheten om diskriminering, vilket är avgörande för att uppnå ökad jämlikhet, stärkt jämställdhet mellan kvinnor och män samt ökad förståelse och öppenhet mellan människor.

Målsättningen är att olika lagkrav och åtgärder blir en integrerad del av universitetets huvudsakliga verksamhet, uppdrag och processer utan behov av särskilda överväganden.

En tydligare arbetsprocess för aktiva åtgärder

- Arbetet med aktiva åtgärder sker fortlöpande i en årscyklisk process som innehåller fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda, följa upp samt utvärdera risker för diskriminering eller repressalier och hinder för lika rättigheter och möjligheter. Arbetet genomförs på ett sätt som är anpassat till den specifika verksamheten.
- Aktiva åtgärder struktureras så att de integreras både i det dagliga arbetsmiljöarbetet och det övergripande utvecklingsarbetet på universitetet, inklusive det systematiska kvalitetsarbetet och verksamhetsplaneringen.

Utveckling av arbetet med kunskapsunderlag

- En rad olika universitetsövergripande undersökningar, uppföljningar, utvärderingar och utvecklingsprojekt genomförs kontinuerligt för att ge kunskapsunderlag som stöd för utvecklingen av utbildningen och forskningen. Exempel på sådana undersökningar är forsknings- och utbildningsutvärderingar, alumnstudier, enkäter till doktorander och deras handledare, enkäter till internationella studenter samt studentbarometern. Universitetet strävar efter att förbättra och utveckla användningen av befintliga undersökningsresultat och andra relevanta data för att skapa underlag för analyser och åtgärder i arbetet för lika villkor inom utbildnings- och arbetsgivarområdet.

- Universitetet arbetar för att hitta etiskt och juridiskt hållbara metoder för insamling och analys av både kvantitativa och kvalitativa jämlikhetsdata som ger en bild av risker för diskriminering inom alla delar av lärosätet.¹⁶ Universitetet reflekterar över hur enkäter och andra informationskällor, som erfarenheter från fackliga organisationer och studentkårer, samt visseblåsarfunktionen, kan bidra till undersökningsprocessen.

Tillräckliga kunskaper om diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder

- Det finns tillräckliga kunskaper om diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder och hur det arbetet kan organiseras och bedrivas i såväl ledning på alla nivåer som i övriga delar av verksamheten.

Integrerade arbetssätt och samverkan

- Universitetet samordnar och integrerar tvärgående perspektiv, som lika villkor, jämställdhet, breddad rekrytering och breddat deltagande, i all sin verksamhet genom att tillämpa metoden för det fortlöpande arbetet med aktiva åtgärder.
- Arbetet med aktiva åtgärder integreras i den dagliga verksamheten samt beslutsfattandet.
- Arbetet med aktiva åtgärder sker i samverkan med arbetstagarorganisationer eller medarbetare och studenter. Universitetet ger kontinuerligt arbetstagarorganisationerna den information som behövs för att de ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Denna skyldighet att informera omfattar de parter med vilka universitetet har kollektivavtal.

Utveckla information, kommunikation och samarbete kring likavillkorsarbetet

- Universitetet utvecklar kommunikationsflödet till och från Rådet för lika villkor och förstärker sammanlänkningen mellan olika nivåer inom organisationsstrukturen för det fortlöpande likavillkorsarbetet.
- Det finns stödande kompetens och resurser samt en stödande organisation för det fortlöpande likavillkorsarbetet, både på universitetsgemensam och verksamhetsnära nivå.
- Likavillkorsombud, -grupper och -kommittéer ges möjlighet att regelbundet samarbeta över områdes-, fakultets- och institutionsgränserna.

¹⁶ Risker för diskriminering som har samband med vissa diskrimineringsgrunder är svåra att undersöka med hänsyn till studenternas och medarbetarnas personliga integritet och GDPR-lagstiftningen.