



UPPSALA
UNIVERSITET

HANDLINGSPLAN FÖR LIKA VILLKOR 2016- 2018

Ekonomisk-historiska institutionen, Uppsala
universitet

Innehåll

Inledning.....	3
Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)	3
Universitetsgemensamma riktlinjer för de olika diskrimineringsgrunderna	3
Uppföljning av jämställdhetsplan och lika behandlingsplan	4
Jämställdhetsplan	4
Likabehandlingsplan	4
Institutionens könsfördelning	5
Tabellerna nedan visar hur könsfördelningen ser ut bland anställd personal och övriga verksamma vid institutionen som har en fast anknytning till institutionen genom arvoderad undervisning och/eller forskning inklusive forskning på stipendier.....	5
Mål, medel och ansvar i fråga om lika villkor 2016-2018.....	7
Uppföljning av handlingsplan för lika villkor	8
Bilaga 1 – Diskrimineringsgrundernas definitioner	9

Inledning

På Ekonomisk-historiska institutionen vid Uppsala universitet väljer vi att upprätta en lika villkorsplan för att vi vill arbeta för en öppen och tillåtande miljö där alla som är verksamma vid institutionen ska känna sig välkomna och bli rättvist behandlade.

Arbetsgruppen för lika villkor vid institutionen består av två forskar-/lärrarepresentanter, Karin Ågren och Magnus Eklund, två doktorandrepresentanter, Linn Spross och Lisa Ramqvist, en TA-personal, Pamela Tipmanoworn samt en studentrepresentant från grundnivå, Per-Markus Risman. Jämställdhetsombud vid institutionen är Karin Ågren.

På universitetsgemensam nivå fastställs en treårig handlingsplan för lika villkor som inkluderar diskrimineringslagens krav på handlingsplan för jämställdhet. Det finns även en handlingsplan för lika villkor på fakultetsnivå. Föreliggande handlingsplan har sin grund i så väl fakultetens handlingsplan som den universitetsgemensamma handlingsplanen. Föreliggande handlingsplan ersätter den jämställdhetsplan som tidigare funnits. Utöver ovanstående dokument kommer det fortsatta arbete med lika villkor påverkas av det vid handlingsplanens fastställande helt nya föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö framtagna av Arbetsmiljöverket (31 mars 2016).

I denna handlingsplan återfinns en översikt om vad diskrimineringslagen säger om de olika diskrimineringsgrunderna, en uppföljning av institutionens tidigare likabehandlingsplan och jämställdhetsplan, en statistisk redogörelse över institutionens anställningsfördelning uppdelat på könen kvinna respektive man. Sist i planen återfinns den reella handlingsplanen inbegripande mål, medel och ansvarsfördelning.

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)

Det finns sex diskrimineringsgrunder fastställda i diskrimineringslagen. Lagen ställer varierade krav på arbetsgivare och utbildningsanordnare gällande de olika diskrimineringsgrunderna.

- För tre av diskrimineringsgrunderna (kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning) är det krav på förebyggande arbete för anställda.
- För diskrimineringsgrunden kön är det krav på tre-årig handlingsplan för anställda.
- För fem av diskrimineringsgrunderna (kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och funktionshinder) är det krav på ett-åriga handlingsplaner för studenter. Dessa handlingsplaner skrivs på central nivå för Uppsala universitet

Med utgångspunkt från dessa krav fokuserar föreliggande handlingsplan främst på kön som diskrimineringsgrund.

Se bilaga 1 för de olika diskrimineringsgrundernas definitioner.

Universitetsgemensamma riktlinjer för de olika diskrimineringsgrunderna

Vid Uppsala universitet finns riktlinjer som institutionen ska förhålla sig till i trakasseriärenden, "Riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen" (UFV 2011/24). Här framgår att varje chef och arbetsledare inom universitet har skyldighet att se till att eventuella fall av trakasserier eller sexuella trakasserier utreds och åtgärdas. Med trakasserier avses i lagen ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Uppföljning av jämställdhetsplan och lika behandlingsplan

På Ekonomisk-historiska institutionen finns det en Jämställdhetsplan från år 2008 samt en Likabehandlingsplan från år 2009. I följande avsnitt görs en uppföljning av dessa planer. Vi presenterar också den aktuella könsfördelningen vid institutionen.

Jämställdhetsplan

I Jämställdhetsplanen från 2008 sammanfattades situationen gällande könsfördelningen på de olika tjänsterna på institutionen. Det uppställdes också en tabell med sju olika punkter över vilka mål institutionen har i skilda typer av jämställdhetsfrågor. De sju punkterna var uppdelade i mål, medel samt ansvarig. De ansvariga var för varje punkt antingen studierektor för GU, studierektor för FU eller prefekten. När vi sju år senare följer upp dessa punkter kan vi konstatera att de flesta punkterna fortfarande är aktuella och arbetas aktivt med. Några av punkterna gällde fördelning av kön på olika positioner, sådana fakta redovisas ofta i verksamhetsberättelsen varmed en årlig uppdatering därmed görs.

När det gäller jämställdhetsaspekter i olika undervisningssituationen har den tidigare planen flera sådana punkter. Det handlar bland annat om jämn könsfördelning av lärare och handledare samt om att integrera genusaspekter i undervisningen. Studierektorer för grund- och forskarutbildningen anser att situationen på dessa områden på det hela taget är bra i dagsläget. På institutionen ges idag cirka 23 kurser. Kursansvaret är ibland delat mellan två personer vilket ger att 9 kurser har en kvinnlig kursansvarig (ensamt eller delat) medan det på 18 kurser är en man som har kursansvar (delat eller ensam). Könsfördelningen är jämnare på grundnivå än på masternivå (där det enbart är män som har kursansvar). Det pågår ett arbete från handledarkollegiets sida med att få rutiner kring tillsättning av handledare till nyantagna doktorander.

Den tidigare jämställdhetsplanen tog också upp att det är viktigt att bevaka jämn könsfördelning båda bland doktorander och i olika uppdrag/kommittéer på institutionen vilket nuvarande ledning på institutionen anser har uppnåtts.

Som elfte och sista punkt sattes som mål att öka institutionens kompetens i fråga om jämställdhet genom att ha återkommande utbildning i dessa frågor på institutionen. Detta har inte skett.

Likabehandlingsplan

Vid institutionen finns en likabehandlingsplan från år 2009 vilken är upprättad till följd av Diskrimineringslagen. I generella åtgärder för att främja studenters lika rättigheter kom man fram till att en likabehandlingsplan samt en jämställdhetsplan med handlingsprogram mot sexuella trakasserier skulle upprättas årligen vilket också gjorts. Här stod också att information om diskrimineringslagen ska finnas tillgänglig på institutionens hemsida. Sådan information finns inte på hemsidan förutom att den tagits upp i likabehandlingsplanen.

Särskilda åtgärder som skulle ses över var information på hemsidan om kontaktpersoner och rutiner i fråga om diskriminering och tillgänglighetsfrågor. Relevant information skulle också översättas till engelska och finnas tillgänglig på hemsidan. På institutionens hemsida finns information om studier och funktionsnedsättning. Informationen vänder sig således till studenter. Här framgår också kontaktuppgifter till kontaktperson för funktionsnedsättningsfrågor. Det finns även en tillgänglighetsplan upplagd på hemsidan. Vad gäller undervisning har en lathund upprättats som distribuerats till lärare vid institutionen som påminner om att vid kursstart informera alla studenter om de stödfunktioner som finns att tillgå. Det saknas dock information översatt till engelska.

Institutionens könsfördelning

Tabellerna **nedan** visar hur könsfördelningen ser ut bland anställd personal och övriga verksamma vid institutionen som har en fast anknytning till institutionen genom arvoderad undervisning och/eller forskning **inklusive forskning på stipendier**.

Tabell 1 – Anställda fördelade på yrkesgrupp vid Ekonomisk-historiska institutionen andel kvinnor och män (okt 2015)

Yrkesgrupper	Totalt (N)	Kvinnor (%)	Män (%)
Administrativ personal	4	100	0
Universitetslektorer	7	43	57
Professorer, anställd UU	2	0	100
Professorer, befordrad	4	50	50
Universitetsadjunkter	1	100	0
Forskare	8	38	62
Forskarstuderande, anställda	9	56	44
Postdoktor	1	0	100
Totalt	36	50	50

Vid institutionen fanns det i oktober 2015 totalt 36 anställda varav 18 kvinnor och 18 män. Ser man till antalet i sin helhet är det en jämn fördelning mellan könen däremot skiljer det sig åt något mer i två utav yrkesgrupperna. I den administrativa gruppen finns inga män anställda.

Tabell 2 Forskarstuderande med stipendier vid Ekonomisk-historiska institutionen andel kvinnor och män (okt 2015)

Foskarstuderande med stipendier	Totalt (N)	Kvinnor (%)	Män (%)
Foskarstuderande med stipendier	9	22	78

Tabell 3 - Postdoktorer med stipendier vid Ekonomisk-historiska institutionen andel kvinnor och män (okt 2015)

Postdoktorer med stipendier	Totalt (N)	Kvinnor (%)	Män (%)
Postdoktorer med stipendier	9	22	78

Vid inräknande av alla forskarstuderande med anställning eller finansierade med stipendier finns ett högre antal män än kvinnor. Institutionen har dels forskarstuderande som blir anställda år 1 och de som påbörjar sina studier med finansierade medel och får anställning år 4.

Vid institutionen finns det verksamma postdoktorer med stipendium. Här är andelen män större än kvinnor. (En man och en kvinna av dessa har en deltidsanställning vid institutionen)

Vid samhällsvetenskapliga fakulteten är 44,4 % av universitetslektorerna kvinnor, vilket kan ställas i likvärdig relation till universitetslektorerna vid institutionen med sina 43 %. Bland professorer anställda av UU vid fakulteten är 23,7 % kvinnor i jämförelse med institutionens 0 %. Mer jämn könsfördelning råder bland de befordrade professorerna där 31,7 % utgörs av kvinnor vid fakulteten i förhållande till 50 % vid institutionen.

Tabell 4 – Anställningsförhållanden, andel kvinnor och män (okt 2015)

Anställningsgrad	Totalt (N)	Kvinnor (%)	Män (%)
Tillsvidare 100 %	16	50	50
Tillsvidare <50 %	-	-	-
Tillsvidare >=50 %	6	67	33
Visstid 100 %	1	0	50
Visstid <50 %	1	0	100
Visstid >50 %	3	33	67
Forskarstuderande, anställda	9	56	44
Totalt	36		

Vid institutionen finns en jämn fördelning mellan könen som innehar en 100 % tillsvidarejänst vid institutionen. Det finns ett flertal tillsvidareanställningar som är 50 % eller lägre i sin omfattning. Tre av de fyra kvinnorna som har en sådan anställning har själva önskemål om en lägre tjänstgöringsgrad alternativt anställning på annat ställe som totalt ger dem en heltidsanställning/motsvarande. En av de två männen som har denna anställning har varit tjänstledig under en längre tid för annat arbete. Totalt sett har 61 % av alla anställda en tillsvidarejänst varav 55 % är kvinnor och 45 % är män.

Mål, medel och ansvar i fråga om lika villkor 2016-2018

Det övergripande målet vid Ekonomisk-historiska institutionen är att alla ska kunna arbeta och bedriva studier på lika villkor oavsett kön, sexuell läggning, könsidentitet/könsuttryck, ålder, funktionshinder, religionsuppfattning och etnisk tillhörighet. Lika villkorsarbetet ska integreras i all verksamhet. Nedan specificeras mer precisa mål, samt medel och ansvar för genomförande.

Mål	Medel	Ansvar
Permanent lika villkorsarbetet på institutionen.	Tillsätta en lika- villkorsgrupp som får ersättning för sitt arbete.	Prefekt
En gång per år uppmärksamma lika villkorsfrågor för hela personalgruppen.	Ordna workshop, seminarium eller liknande om lika villkorsfrågor.	Lika villkorsgrupp
Könsfördelning på ledande poster samt i beredande och beslutande organ ska inte vara snedare än 40/60.	Kontinuerlig översyn.	Prefekt
Jämn könsfördelning i undervisningen så väl när det gäller lärare som studenter.	Kontinuerlig översyn. Om könsfördelningen bland studenterna blir ojämnare än 60/40 skall detta utredas av särskild, för ändamålet, tillsatt grupp.	Studierektorer
Lönesättningen vid institutionen ska vara könsneutral.	Kontinuerlig översyn.	Prefekt
Undervisningen ska sträva efter att synliggöra olika perspektiv (könsfördelning av författare, etnisk representation av författare, synliggöra underrepresenterade grupper roll i historien).	På institutionens befintliga pedagogiska seminarium ska frågor om normkritisk undervisning diskuteras en gång vartannat år. En översyn av kurslitteraturen ska genomföras vart femte år.	Studierektorer
Uppnå en jämn könsfördelning i alla verksamma grupper (studenter, lärare, forskare, professorer, TA-personal) på institutionen.	Vid nyrekryteringar se över könsfördelningen. Uppmuntra det kön som är underrepresenterat att söka utlysta tjänster. Uppmana kollegor att sprida tjänsterna i sina nätverk.	Prefekt, Studierektorer
Miljön på institutionen skall vara öppen mot alla verksamma oavsett sexuell läggning	Att vid workshop, seminarium, personalmöte där lika villkorsämnet är centralt, även belysa heteronormativitet.	Jämställdhetsombud
Institutionen ska vara en arbetsplats för alla anställda, oavsett funktionsförmåga.	Återkommande genomföra undersökningar om den psykosocial arbetsmiljö, s.k. medarbetarundersökning.	Prefekt Jämställdhetsombud Lika villkorsgruppen
Alla studenter ska ges möjlighet att tillgodogöra sig undervisningen, oavsett	På institutionens hemsida ska det finnas en aktuell tillgänglighetsplan. Alla studenter ska vid kursstart få	Studierektorer Studentkåren

funktionsförmåga.	information om var de kan vända sig vid behov av särskilt studiestöd, så väl från institutionen som en representant från studentkåren.	
Aktivt arbeta med lika villkorsplanen	Presentera planen på personalmöten	Jämställdhetsombud Lika villkorsgrupp

Uppföljning av handlingsplan för lika villkor

De problem, åtgärder och ansvarsförhållanden som stadgas i lika villkorsplanen ska en gång per år följas upp, utvärderas och när det är relevant leda till förändringar i planen. Sammanställande och ansvarig för uppföljningsarbetet är institutionens jämställdhetsombud. Lika villkorsplanen och förändringar ska antas i institutionsstyrelsen.

För att de åtgärder som stadgas i planen vidtas gäller den för planen stadgade ansvarsfördelningen. Ytterst ansvar för att åtgärder vidtas och en uppföljning och utvärdering sker är institutionens prefekt.

Bilaga 1 – Diskrimineringsgrundernas definitioner

Kön	Definieras i DL (2008:567) som: att någon är kvinna eller man. Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Könsöverskridande identitet och uttryck definieras i DL (2008:567) 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. Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Diskrimineringsombudsmannen (DO) använder sig dock istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön. I denna handlingsplan kommer DOs begrepp att användas av samma skäl.
Etnisk tillhörighet	Definieras i DL (2008:567) 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 exempel på vad som omfattas som annan trosuppfattning. Dessa är åskådningar som buddism, ateism och agnosticism. Däremot omfattas inte t.ex. rasistisk övertygelse. Även etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion faller utanför. Inte heller politiska åskådningar omfattas (a. prop. S. 81-83).
Funktionshinder	Definieras i DL (2008:567) som: 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. Idag skiljer man på funktionshinder och funktionsnedsättning (se nedan). Funktionshinder är inte en egenskap hos en person. Istället är det miljön som kan vara funktionshindrande. Det kan handla om brister i tillgänglighet till t ex offentliga lokaler, information, möjligheten till arbete och så vidare. En funktionsnedsättning kan innebära livslånga nedsättningar av funktioner som kan ge konsekvenser för personers möjligheter att utföra olika aktiviteter och begränsa möjligheten att leva det liv personer egentligen vill leva. Det finns olika definitioner på vad som är en funktionsnedsättning vilket gör det svårt att uppskatta hur många personer som har funktionsnedsättning.
Sexuell läggning	Definieras i DL (2008:567) som: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell.
Ålder	Definieras i DL (2008:567) som: uppnådd levnadslängd.