

Institutionen för musikvetenskap

Uppsala universitet

Handlingsplan för lika villkor 2016

Antagen i institutionsstyrelsen 2016-11-29

Gruppen för lika villkor:

Per-Henning Olsson, ombud för lika villkor, ordförande

Lars Berglund, prefekt

Elias Noreland, representant TA-personal

Sarah Norström, studeranderepresentant

Karin Eriksson, doktorandrepresentant

1. Begreppet lika villkor

Med lika villkor avses att samtliga personer som är tillknutna en arbetsplats ska ges lika goda förutsättningar oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionalitet, sexuell läggning och ålder.

I grunden är det en demokratifråga, som innebär att det inte ska finnas några skillnader relaterade till de ovan nämnda kategorierna vad gäller makt och inflytande, liksom löner och karriär- och utvecklingsmöjligheter. Vidare ska alla studenter ha samma rättigheter och skyldigheter och studiemiljön ska vara välkomnande och trygg för alla oavsett kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning etc.

Lika villkor är inte bara en rättvisefråga, utan en fråga om verksamhetens kvalitet. Det ligger i den vetenskapliga utbildningens och forskningens intresse att alla perspektiv och erfarenheter tillvaratas och integreras i verksamheten på alla nivåer. Detta kräver att lärare och forskare har god kunskap och medvetenhet om köns- och mångfaldsfrågor och att ledningen uppmuntrar och understödjer ett sådant engagemang.

2 a. Juridiska utgångspunkter

1. Uppsala universitets Program för lika villkor vid Uppsala universitet (2016) (Dnr UFV 2015/766).
2. Jämställdhetslagen (JämL 1991:433).
3. Lagen (2001:1286) om likabehandling av studenter i högskolan.
4. Högskolelagen (SFS 1992:1434), i tillämpliga delar.
5. Högskoleförordningen (SFS 1993:100), i tillämpliga delar.
6. Lagrum anförda i Uppsala universitets policydokument angående sexuella trakasserier (Jämställdhetslagen, högskoleförordningen, arbetsmiljölagen, brottsbalken, lagen om anställningsskydd samt lagen om offentlig anställning)
7. Diskrimineringslagen (SFS 2008: 567), i tillämpliga delar.
8. Förordningen om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken (SFS 2001:526)

2 b. Andra styr- och policydokument

1. Handlingsplan för lika villkor 2014-2016 (Dnr UFV 2014/455).
2. Handlingsplan för likabehandling av studenter 2016 (Dnr UFV 2014/455).
3. Uppsala universitets plan för jämlikhet avseende sexuell läggning och könsidentitet och/eller könsuttryck. 2011-2012 (Dnr UFV 2009/271).

4. Uppsala universitets riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen (Dnr UFV 2011/724).
5. Riktlinjer för åtgärder mot kränkande särbehandling (Dnr UFV 2012/1500).
6. Föräldrapolicy, Uppsala universitets (Dnr UFV 2005/119).

3. Ansvar

Det övergripande ansvaret för institutionens arbete vad gäller lika villkor åligger prefekten. Därtill har studierektorerna på grund- och forskarutbildning ett särskilt ansvar för jämställdheten och frågor om lika villkor i institutionens utbildningar.

Arbetet för lika villkor ska ske i samverkan med personalen, inom ramen för institutionsstyrelsen. En giltig och aktuell plan för lika villkor ska finnas lätt tillgänglig, både på institutionens hemsida och som papperskopia.

Institutionsstyrelsen ska ansvara för att en plan för institutionens arbete med frågor som rör lika villkor tas fram. Planen bör innehålla avsnitt om studenter i såväl grundutbildning (grundnivå och avancerad nivå) som forskarutbildning. Den ska ha tydliga och konkreta delmål som styrelsen ska följa upp minst en gång varje år.

Styrelsen ska utse ett ombud för lika villkor och en grupp som behandlar sådana frågor med särskilt ansvar att följa arbetet för lika villkor inom institutionen och att samla information och underlag för detta.

Gruppen för lika villkor ska ansvara för institutionens löpande arbete med frågor som berör lika villkor i olika avseenden. Den bör bestå av representanter för samtliga grupper vid institutionen: lärare/forskare, TA-personal, doktorander och studenter. Gruppen är underställd styrelsen.

Gruppen för lika villkor ska fungera som en kontaktinstans, som tar upp klagomål eller synpunkter rörande jämställdhets- och mångfaldsfrågor på institutionen. Gruppen ska också aktivt bevaka kursutbud, kurslitteratur och undervisning ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv och vid behov utforma förslag till förändringar.

Gruppen ska varje år se över planen för lika villkor och för styrelsen presentera förslag till en reviderad plan.

Vid varje kalenderårs slut ska gruppen göra en utvärdering av arbetet med lika villkor i relation till planen för lika villkor. Denna utvärdering ska ligga till grund för revideringen av planen.

Ombudet för lika villkor är gruppens ordförande och sammankallande och utses för tre år i taget. Dennes uppgift är att på förtroendebasis och med tystnadsplikt bistå studerande och personal, i synnerhet när frågor om diskriminering eller sexuella trakasserier aktualiseras.

Ombudet för lika villkor ansvarar också för att informera anställda och studenter om institutionens arbete i detta avseende. Särskild vikt ska läggas vid att informera nyantagna studenter.

4. Lägesbeskrivning:

Nuvarande könsfördelning på institutionen

a) Personal

Könsfördelning 2016-11-14 (enligt GLIS):

Personal	Kvinnor	Män	
Professor	0	2	
Lektorer	1	2	
Adjunkter	0	2	(0,6 heltidsekvivalenter)
Forskare	1	2	
Post-doc	0	1	
Doktorandtjänst	3	0	
TA-personal	0	2	

Institutionen eftersträvar en jämn fördelning mellan kvinnor och män, men för närvarande är detta långt ifrån fallet. Endast en av institutionens anställda lärare är kvinna. Rekryteringarna 2014–2016 har inte förändrat obalansen. Tre personer som arbetar vid institutionen finns inte

med i denna statistik eftersom de har sin anställning på andra arbetsplatser. Två av dessa är TA-personal som arbetar 20% respektive 25% på institutionen. Båda dessa är kvinnor. Den tredje är en manlig professor som arbetar motsvarande 50% på institutionen.

b) Studenter

Könsfördelning, registrerade 2016 (enligt GLIS):

Studenter	Kvinnor	Män
Totalt	614 (48%)	675 (52%)
Grundnivå	606 (48%)	669 (52%)
Avancerad nivå	10 (50%)	10 (50%)
Fristående kurser	593 (47%)	656 (53%)
Program	31 (55%)	25 (45%)

Könsfördelning, doktorander (med aktuell ISP)

	Kvinnor	Män
	4 (67%)	2 (33%)

Könsfördelningen bland registrerade studenter är 48% kvinnor och 52% män. Fördelningen är betydligt jämnare jämfört med våren 2014 (siffrorna i senaste planen för lika villkor) då det var 42% kvinnor och 58% män. Den ojämna könsfördelningen (fler män än kvinnor totalt) finns på grundnivån. På den avancerade nivån är könsfördelningen jämn och på forskarutbildningen är det fler kvinnor än män. Värt att nämna är att det är fler kvinnor än män på program, men det omvända på fristående kurser.

5. Utvärdering av föregående delmål planen för lika villkor

I 2014 års plan för lika villkor betonades följande åtgärder:

- institutionen skall se över och förbättra rutinerna när det gäller att introducera nyrekryterad personal – såväl tillsvidareanställda som tillfälligt anställda och arvoderade timlärare. Det gäller

även dem som tidigare varit verksamma vid institutionen men som fått nya arbetsuppgifter. *Introduktionen för nyanställda har blivit bättre, men institutionen behöver fastställa rutiner för detta i skriftlig form. Prefekt Lars Berglund ansvarar för detta.*

- samtliga verksamma vid institutionen skall ges tillfälle att delta i en kurs om härskartekniker och sexuella trakasserier som ges av personal vid Enheten för lika villkor. *Har ej genomförts. Anledningen är att institutionen varit underbemannad och överbelastad. Karin Eriksson, som ansvarade för detta, har dock kontaktat enheten för HR-stöd som meddelade att antalet deltagare måste vara minst 12st.*

6. Handlingsplan

Långsiktiga mål

Institutionen eftersträvar

- en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom institutionens olika personalkategorier
- en jämn könsfördelning bland studenter på alla nivåer i utbildningen och en mångfald vad gäller individers kön, bakgrund och erfarenheter
- formellt och reellt likvärdiga anställnings-, utbildnings- och befordringsmöjligheter för alla som verkar vid institutionen
- lika lön för lika och likvärdigt arbete
- att alla anställda ska erbjudas likvärdiga möjligheter till utbildning, kompetensutveckling och alla andra former av meritering
- arbets- och studieförhållanden utformade så att ingen missgynnas på grund av kön, social bakgrund, etnisk tillhörighet eller annat
- undervisning och handledning med ett integrerat jämställdhets- och mångfaldsperspektiv
- all undervisning på institutionen ska bedrivas utifrån ett integrerat jämställdhetsperspektiv, både vad gäller pedagogisk utformning, kursinnehåll och kurslitteratur
- institutionens målsättning är att studenterna ska möta lärare av bägge könen åtminstone inom ramen för ämnesstudier per 30-poängsnivå, samt att alla doktorander om möjligt ska ha handledare av bägge könen

- att det för alla studenter och anställda möjlighet att kombinera studier, undervisning forskning och annat arbete vid institutionen med omvårdnad av barn; institutionen ska följa den föräldrapolicy som gäller för hela universitetet

- en arbets- och studiemiljö utan sexuella trakasserier, trakasserier eller kränkningar på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder; här vill vi hänvisa till Universitetets riktlinjer för hantering av trakasseriärenden enligt diskrimineringslagen. Kontaktpersoner i sådana frågor är prefekten (Lars Berglund), ombudet för lika villkor (Per-Henning Olsson).

Åtgärder

- Goda rutiner i skriftlig form gällande att introducera nyrekryterad personal ska tas fram. *Prefekten Lars Berglund ansvarar för detta.*

- De tunga dörrarna till undervisningslokalerna borde vara lättare att öppna. *Skyddsombudet Elias Noreland ansvarar för att undersöka om det är möjligt att åtgärda och vad som i så fall.*

- Institutionen ska ha ett par pedagogiska seminarier för att genomlysa mångfaldsfrågor i utbildningen. *Ombudet för lika villkor Per-Henning Olsson*

Ombudet för lika villkor Per-Henning Olsson ansvarar för att regelbunden uppföljning görs med hänsyn till ovanstående åtgärder.