

## Mötesanteckningar från Högskoleverkets Jämställdhetsråd

**Tid:** 20 november 2009, kl. 10.00-15.00

**Plats:** Högskoleverket

### Närvarande:

*Från jämställdhetsrådet*

Lars Jalmert (ordförande)

Dag Balkmar

Cecilia Chrapkowska

Mona Eliasson

Annika Lindé

Susanna Svensson

Anna Wahl

*Från Högskoleverket*

Carolina Johansson (sekr.)

Stella Annani

Gunilla Jacobsson

Helen Dryler, Analysavdelningen (punkt 5)

Magdalena Inkinen, Analysavdelningen (punkt 5)

Johan Bondefeldt, Analysavdelningen (punkt 5)

Nina Karlstedt, Administrativa avdelningen (punkt 7)

Erik Lundeborg, Administrativa avdelningen (punkt 7)

### Frånvarande

Fredrik Bodin

Claes Borgström

### 1. Mötets öppnande

Lars Jalmert öppnade mötet.

Carolina bad att få inleda med information om förändringar i arbetsuppgifter. Carolina kommer att ta över det operationella ansvaret för verkets VP-process. Carolina kommer även fortsättningsvis ha ledningsansvaret för likabehandlingsfrågorna men det kommer att utgöra en mindre andel av Carolinas arbetstid (ca 10 procent). Kanslern är mån om att likabehandlingsansvaret ligger på en ledningsfunktion. För att bevara omfattningen på likabehandlingsarbetet kommer istället Stella Annanis arbetstid med likabehandlingsfrågor öka från 25 till 40 procent. Ändringarna träder i kraft i januari 2010.

Dessutom ska Carolina vara föräldraledig och en vikarie ska rekryteras för planeringssekreterarbetet. När det gäller likabehandlingsarbetet så kommer Gunilla Jacobsson att ta över ledningen från årsskiftet och under Carolinas föräldraledighet. Gunilla kommer därför att delta i dagens möte. Gunilla hälsades välkommen till rådet.

## **2. Dagordning**

Punkterna 4 och 5 byter plats i dagordningen. Vidare kan inte Claes närvara och Annika Lindé tar själv punkten om konsekvenser av diskrimineringslagarnas sammanslagning. Övriga frågor anmälades.

## **3. Genomgång av anteckningar från föregående möte**

Anteckningarna godkändes utan justeringar.

## **4. Diskussion om diskrimineringslagarnas sammanslagning och konsekvenser**

Annika Lindé presenterade utifrån sina erfarenheter från högskolesektorn, särskilt från Uppsala universitet, konsekvenserna av sammanslagningen av diskrimineringslagarna. Claes Borgström ges vid nästa möte tillfälle att föredra konsekvenserna på en mer övergripande nivå.

Enligt Annikas erfarenhet har diskrimineringsfrågorna på många lärosäten samlats på en och samma person/funktion respektive kommitté. Innan lagen trädde i kraft fanns en oro att lagen skulle innebära att frågorna skulle behöva trängas och konkurrera inom det utrymme som jämställdhet hade. På Uppsala universitet har utvecklingen inte gått i den riktningen. Istället berättade Annika att lagen är en sammanslagning och att det fortfarande finns tydliga skillnader mellan diskrimineringsgrunderna och kraven på hur man ska arbeta med dem.

Annika sammanfattade att den nya diskrimineringslagen omfattar: sju diskrimineringsgrunder och att för fem av dem så finns det krav på förebyggande arbete för studenter (ej ålder och könsöverskridande identitet). För dessa fem grunder ska ettåriga handlingsplaner skrivas avseende studenterna. För tre av

diskrimineringsgrunderna (etnicitet, religion eller annan trosuppfattning och kön) finns krav på förebyggande åtgärder för anställda. För diskrimineringsgrunden kön ska arbetsgivaren skriva en handlingsplan vart tredje år (gäller arbetsgivare med fler än 25 anställda).

Annika la till att lagen är svårtillgänglig just för att den innehåller många grunder och olika krav för dessa. Det finns en risk att handlingsplanerna blir svårtillgängliga på motsvarande sätt.

När det gäller handlingsplanerna är arbetsgivaransvaret på Uppsala universitet delegerat till institutionerna som därmed bär ansvaret för handlingsplanerna. Uppsala har valt att göra alla sina planer till treåriga planer med ettåriga uppföljningar (oavsett om lagens krav är ett- eller treåriga planer). Vid Uppsala universitet efterfrågas nu en gemensam handlingsplan för att möta lagens samtliga krav på handlingsplaner och man arbetar nu fram en struktur för handlingsplanerna där det på central nivå ska finnas ett dokument/program för lika villkor. Det dokumentet ska beskriva mål och strategier för arbetet. Under det centrala dokumentet ska sedan fyra handlingsplaner (treåriga mål med åtgärder som är periodiserade på ett år) sortera – jämställdhet, jämlikhet för sexuell läggning, mångfald och tillgänglighet. Det ska vidare finnas jämställdhetsplaner på institutionsnivå (treåriga med ettåriga uppföljningar) som är synkade till de centrala handlingsplanerna.

För arbetet med lika villkor på Uppsala universitet har sammanslagningen av diskrimineringslagarna i kombination med en universitetsledning som prioriterat frågan lett till att likabehandlingsarbetet har samlats på en organisatorisk enhet som tilldelats större resurser än tidigare. Annika tror att konsekvensen av lagsammanslagningen vid andra lärosäten blivit att fler frågor ska hanteras inom samma utrymme. Annika nämnde att det enligt hennes erfarenhet är värdefullt ur ett hållbarhetsperspektiv att likabehandlingsarbetet är en del av lärosätets organisatoriska struktur.

Annika berättade att frågor ibland ställs om varför man inte arbetar samlat med likabehandling istället för att separera frågorna. En del av svaret är att lagen innehåller olika krav för de olika diskrimineringsgrunderna. En annan del av svaret är att man måste arbeta fokuserat och under en viss tidsperiod med en fråga för att nå resultat. De olika frågorna kräver olika kompetens och olika typer av konkreta åtgärder. Risken med att arbeta med allt samtidigt är att lite blir utträttat. Däremot är det viktigt att i arbetet med diskrimineringsgrunder kunna se hur de samverkar och att de har tydliga skärningspunkter.

Rådet föreslog att redovisning och diskussion av konsekvenser av diskrimineringslagarnas sammanslagning för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på lärosätena skulle föreslås som en mötespunkt till nästa nätverksmöte för jämställdhetshandläggare. Vidare ska Högskoleverket fundera på om det kan vara intressant med ovanstående presentation

vid den kommande rektorskonferensen. Lars uttryckte att han gärna skulle se ett möte mellan Annika/Uppsala universitet och ledningen för Stockholms universitet för att prata om strukturen handlingsplaner och likabehandlingsarbete. Dessutom bad rådet om utförliga anteckningar på denna mötespunkt samt att man ska överväga att ta fram en fristående information om handlingsplaner som gott exempel.

##### **5. Forskarkarriär för både kvinnor och män?**

Helen Dryler presenterade en studie som Högskoleverket ska göra under 2010. Det är delvis en upprepning av en tidigare studie, Forskarutbildning och forskarkarriär (2006:2R). Fokus kommer vara på tiden efter doktorsexamen och i den kommande studien finns ytterligare sex doktorsexamenskohorter. Frågan studien ställer är om resultaten att män har större sannolikhet/chans att bli professorer än kvinnor kvarstår. Därtill vill man med studien undersöka varför det är så. Varför-frågan ska belysas med hjälp av en litteraturgenomgång. Helen berättade att man med studien även vill göra en internationell utblick och kanske en finare indelning av ämnen.

Dataunderlaget kommer att levereras före nyår och studien beräknas vara klar efter sommaren 2010.

Rådet var mycket positivt till studien och ser uppföljningar som denna som mycket viktiga. För praktiker som arbetar med jämställdhet på lärosätena är kunskap inte minst utifrån statistik om läget och utvecklingen mycket värdefulla verktyg. Rådet diskuterade och ställde frågor. Bland annat undrade rådet om det skulle vara intressant för projektet att ha kontakt med delegationen för jämställdhet i högskolan. Rådet föreslog att projektet i sina ämnesval skulle betänka vilka alternativa karriärer som finns utanför akademien för respektive ämne/yrke. Rådet rekommenderade att begreppet "anrikning" skulle användas hellre än "the leaking pipeline" då det bättre speglar det aktiva sorterandet. Som delförklaringar på varför-frågan nämnde rådet organisationens kultur, homosocialitet, att det handlar om aktiva händelser. Rådet nämnde att projektet kan undersöka hur man arbetat aktivt med åtgärder för att stötta kvinnors akademiska karriär under perioder, det kan vara en förklaringsfaktor.

Rådet diskuterade effekter på akademiska karriären vid familjebildning. Vid internationella jämförelser bör de olika förutsättningarna för familjebildning ingå som en förklaring. Rådet gav även tips om litteratur och kunniga personer som kan kontaktas.

Rådet övergick till att diskutera olika åtgärder som genomförts på lärosäten och dess effekter. Rådet noterade i det sammanhanget att flaskhalsarna finns på olika ställen inom olika ämnen. Rådet diskuterade att det skulle vara bra med en kvalitativ komplettering av studien, eventuellt som ett examensarbete eller doktoranduppdrag. Slutligen tyckte rådet att det skulle vara intressant med en återrapportering vid maj-mötet nästa år.

## 6. VP 2010, likabehandlingsplan 2010 och HSV-information

Carolina berättade om arbetet med verkets likabehandlingsplan för 2010. Planen har omstrukturerats på flera punkter. Rådet diskuterade det utkast som skickats ut och undrade bland annat hur det skulle spridas och förankras på avdelningarna. Rådet undrade om en översiktlig sammanställning per avdelning skulle vara ett framgångsrikt sätt att sprida innehållet i planen. Rådet uttryckte att det var bra att indikatorerna och kriterierna var tydliga och enkelt uppföljningsbara. En annan punkt som togs upp var det nya utvärderingssystemets definitioner av *learning outcomes* och bedömargruppernas förståelse för *learning outcomes* och genus.

För informationsavdelningen diskuterade rådet om det skulle gå att dokumentera hur systematiskt som likabehandlingsperspektiv tas in i arbetsrutiner. Rådet tog upp att man för teknikområden kan undersöka vad resurser för inköp och hjälpmedel läggs på. En annan infallsvinkel är om det är någon skillnad i hur support ges till kvinnor respektive män.

Diskussionen ledde till förslaget att uppföljningen av VP2010 och handlingsplan för 2010 ska samköras (tillsammans och samtidigt). Däremot var Carolina osäker på om framtagningen av VP-dokument och handlingsplaner var klokt att samköra. Det är delvis olika personer/grupper inblandade och tidsplanen för de olika dokumenten kan vara delvis olika. Däremot är det av stor vikt att den som ansvarar för VP-arbetet inkluderar och synkar det med arbetet med handlingsplanen.

## 7. Högskoleverkets rekryteringsannonser

Två relativt nya representanter för administrativa avdelningen Erik Lundeborg (personalansvarig) och Nina Karlstedt (avdelningschef) presenterade sig för rådet. Tillsammans diskuterades rekryteringar och annonser. Erik förklarade att verket gör en översyn av rekryteringsprocessen där likabehandlingsperspektiv beaktas. I samband med rekryteringsarbetet nämndes bland annat sökgrupper som ett alternativ, dvs. att söka upp och uppmuntra personer från underrepresenterade grupper att söka tjänsterna. Andra aktuella projekt är att se över karriärvägar i verkets relativt platta organisation, översyn av BESTA-klassificeringar och titlar. Jämställdhetsrådet ställde frågor om personalomsättningen, vilka lämnar verket och vilka blir kvar? Dessutom diskuterades exitsamtal.

Rådet instämde i att den formulering som verket använder i rekryteringsannonser är tam och skulle kunna förstärkas. Till exempel kan Högskoleverket framställas som en likabehandlingsmedveten myndighet och att det är en del av myndighetens uppdrag (t.ex. ”vi har ett aktivt likabehandlingsarbete och strävar efter jämn könsfördelning och mångfald. För den berörda avdelningen är könsfördelningen...”). Erik fyllde i att det går att göra mer på webbplatsen för att informera om vad verket står för.

## 8. Pågående remisser och regeringsuppdrag

Jämställdhetsrådet frågade om följande regeringsuppdrag och remisser: psykoterapeututbildningen, teologi, specialistsjuksköterskeexamen, reell kompetens och församlingsfakulteten. Högskoleverket undersöker till nästa möte om de uppdragen är intressanta för rådet att ta upp.

## 9. Övriga frågor

Carolina bad om tips på talare till rektorskonferens i januari. Carolina informerade om att verket bytt reseleverantör och att alla bokningar nu ska gå genom Resia. Högskoleverket mailar ut information till rådet.

Lars tog upp att få av psykoterapeututbildningarna innehåller genusperspektiv. Rådet skickade med Högskoleverket att undersöka om det kan noteras i verkets pågående uppdrag.

Lars tog upp att de mycket populära genuskrifterna som verket gett ut tillsammans med Nationella genussekretariatet ska läggas ner. Rådet instämde i att det var mycket tråkigt för att de är så användbara. Det fanns flera intressanta ämnen kvar att belysa, bl.a. sociologi och biologi. Rådet undrade om det fanns sätt att sänka kostnaderna om det är ekonomiska skäl till nedläggningen. Rådet bad att Lars skulle skriva till Högskoleverket och påtala att det är ett olyckligt beslut.

Vårens mötesdatum bestämdes till den 19 februari och 17 maj och mötestiden är kl. 10-15 (alt. från kl. 9.30 om det är ett fullt program).

Lars rapporterade kort från förra veckans nationella jämställdhetskonferens för universitet och lärosäten.

Annika berättade att ett nätverk där bland annat Volvo och andra stora företag ingår har kontaktat henne och Högskoleverket för att söka samarbetsvägar för dialog om jämnare könsfördelning inom högskolans utbildningar.

Annika berättade om indikatorprojektet vid Uppsala universitet som tilldelats pengar av delegationen för jämställdhet i högskolan. Pengarna ska användas till en ettårig projektanställning för att färdigställa, testa och utvärdera indikatorerna. Man vill även ha dialog med Högskoleverket i frågan. Gunilla undrade om det kanske skulle vara en intressant punkt till en ev. Högskoleverkskonferens nästa höst.

## 10. Mötet avslutades

Mötet avslutades och alla tillönskades en god jul.