

JiLA

En metod för jämställdhetsintegrering
och lika villkor inom akademien



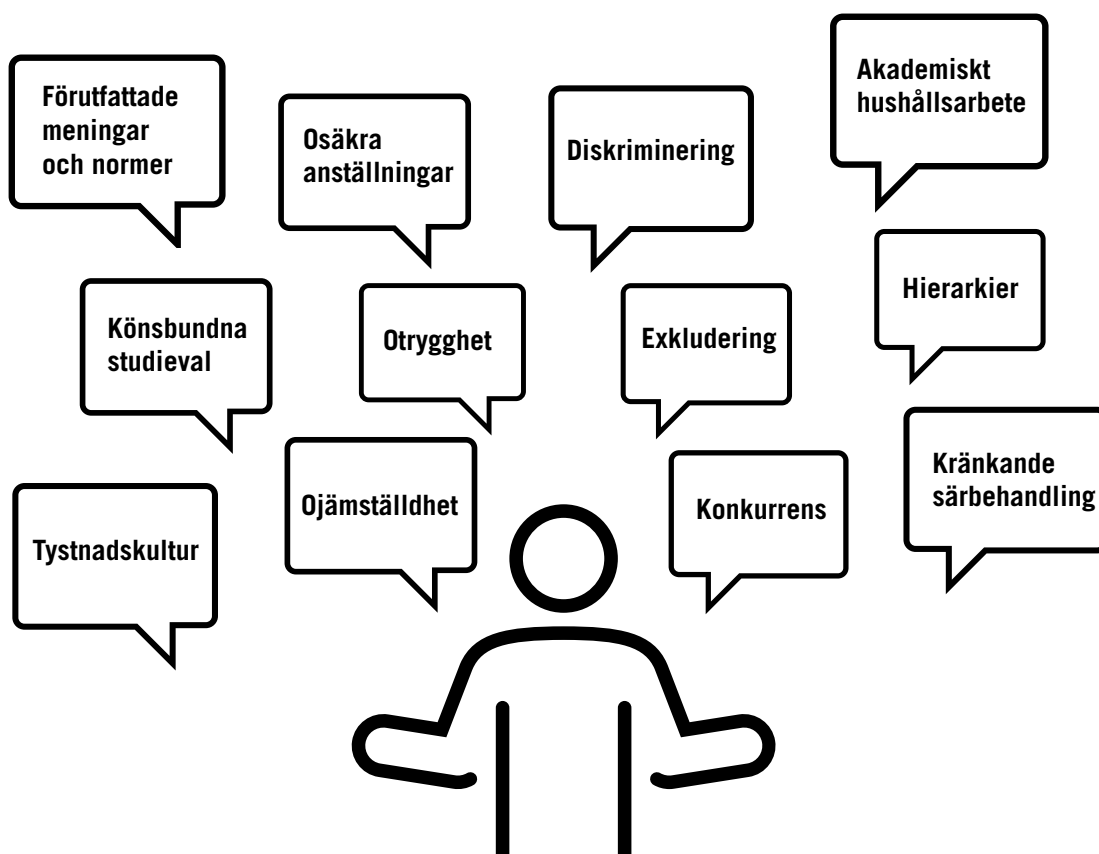
Arbetsmodell för att främja jämställdhet och lika villkor

Detta är ett arbetsmaterial som är tänkt att inspirera högskolor och universitet att arbeta med jämställdhets- och lika villkorsfrågor inom exempelvis utbildnings innehåll, arbets- och studiemiljö och breddad rekrytering. Konceptet är inspirerat av Sveriges kommuner och regioners arbete med modellkommuner och Jämställdhetsmyndighetens motsvarighet modellmyndigheter. Nedan följer några av de utgångspunkter som är centrala för förståelsen av materialet.

UTGÅNGSPUNKTER

Vilka är akademins utmaningar?

Lika villkors- och jämställdhetsproblem så som osäkra anställningar, ojämn fördelning av arbetsuppgifter och könsbundna studieval präglar akademien.



Vad innebär jämställdhetsintegrering?

Regeringens huvudsakliga strategi för att förverkliga jämställdhetspolitiken är jämställdhetsintegrering, vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i allt beslutsfattande. Jämställdhetsintegrering handlar alltid om kön men inte bara om kön. Det måste finnas en medvetenhet om att kön samspelar med faktorer så som ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion, sexuell läggning eller könsidentitet.

Vad innebär lika villkor?

Lika villkor är rätten att få samexistera på lika villkor oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Det här är också de sju diskrimineringsgrunderna i diskrimineringslagen.

BAKGRUND

Projektet JiLA (Jämställdhets- och lika villkorsintegrering i akademien) initierades på Institutionen för beteende-, social- och rättsvetenskap (BSR) på Örebro universitet under 2021–2022. Syftet med JiLA var att hitta en modell för jämställdhetsintegrering där ett jämställdhetsperspektiv skulle kunna appliceras på akademins specifika ojäm-likhets- och ojämställdhetsproblem. En intern process för erfarenhetsutbyte och lärande genomfördes där deltagande enheter jämförde erfarenheter och utvecklade sitt arbete med lika villkor och jämställdhet. Arbetet i modellen är process-lett, deltagarbaserat och med utgångspunkt i institutioners konkreta behov.

Exempel på frågeställningar som lyftes var:

- Hur höjer vi statusen på arbetet som den administrativa enheten utför och synliggör gruppens kompetens?
 - Vad betyder kön och makt i din kurs?
 - Hur lockar vi fler män till vårt program?
 - Hur ökar vi kunskap om jämställdhet och lika villkor bland studenter och medarbetare?
 - Hur systematiserar vi arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor?
-

JiLA, ARBETSPROCESS

Inledande fas för planering och genomförande

- Träff med ledningen.
- Information till institutionen om vad som kommer hända det kommande året.
- Träff med enhetsutvecklare och presentation av deras roll.
- Självskattningsarbete samt idé till ett eller två förbättringsarbeten.

Arbetsfas: Förbättringsarbete påbörjas på enheterna

- Mål och problemformulering för enheterna.
- Enhetschef och enhetsutvecklare träffas och bestämmer förbättringsarbete.
- Ledningsgruppen diskuterar resultat från utvecklingsarbetena och hur förutsättningarna kan stärkas utifrån självskattningsresultatet och SWOT-analys.

Fördjupning

- Fördjupad information om hur vi skapar synergier och ”perspektivtrivsel” bland uppdrag så som exempelvis aktiva åtgärder och breddad rekrytering.
- Ledningsgruppen arbetar med struktur och övergripande system för arbetet.
- Enheterna presenterar sina idéer utifrån påbörjad effektlogik och SWOT.

Avslutande fas: arbetet redovisas och får spridning

- Arbete, lärande och spridning.
- Samtliga träffas för att planera resultatredovisning och fortsättning av arbetet på institutionen.
- Resultatkonferens för intresserade på institutionen och universitetet.

TIPS FÖR ATT LYCKAS MED ARBETET:

- Förändringsarbete kräver resurser samt ledningens stöd, kunskap och praktiska metoder.
- Deltagande enheter väljer ett förbättringsområde.
- En projektgrupp tillsätts som leder arbetet bestående av ledning, medarbetare och centrala stödverksamheter som verksamhetsutvecklare och HR-strateg.
- Enhetsutvecklare, det vill säga medarbetare från varje deltagande enhet/avdelning utses och får tid för arbetet.

Hur skulle din institution eller avdelning kunna arbeta med att integrera ett lika villkors- och jämställdhetsperspektiv?

Kom igång med arbetet genom att genomföra självskattningar för att få syn på styrkor och svagheter med jämställdhets- och lika villkorsarbetet.

Nedanstående checklista har som syfte att skatta hur långt en enhet har kommit i arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor samt uppmuntra till diskussion om utvecklingsmöjligheter. Checklistan möjliggör jämförelse över tid.

För att uppskatta hur långt ni kommit i respektive fråga/område ange hur väl respektive påstående stämmer.

Grönt = Stämmer BRA

Gult = Stämmer SÅDÄR

Rött = Stämmer DÅLIGT

Jämställdhetsintegrering – allmänna skattningsfrågor			
PÅSTÅENDE	BRA	SÅDÄR	DÅLIGT
Enhetschef och medarbetare har tillräckliga kunskaper om vad jämställdhetsintegrering innebär.			
Enhetschef och medarbetare ges förutsättning för kompetensutveckling och lärande om jämställdhetsintegrering.			
Jämställdhetsintegreringen leder till konkreta och hållbara förändringar.			
Utbildningens innehåll och genomförande			
PÅSTÅENDE	BRA	SÅDÄR	DÅLIGT
Enhetsledningen har diskuterat jämställdhetsintegrering i utbildningens innehåll och genomförande.			
Undervisande personal har genomfört någon insats utifrån jämställdhetsintegrering i utbildningens innehåll och genomförande.			
Institutionsledningen efterfrågar information om jämställdhetsintegrering i utbildningens innehåll och genomförande.			
Genus- eller jämställdhetsperspektiv ingår i en eller flera av utbildningarna.			

Checklistan fortsätter på nästa sida. →

Checklista, fortsättning

Lednings- och stödprocesser			
PÅSTÅENDE	BRA	SÅDÄR	DÅLIGT
Enhetschef och medarbetare är medvetna om de lednings- och stödprocesser som finns tillgängliga gällande jämställdhetsintegrering.			
Enhetschef och medarbetare har efterfrågat och fått stöd av någon av de lednings- och stödprocesser som finns tillgängliga gällande jämställdhetsintegrering.			
Det stöd som getts har varit applicerbart och lett till utveckling.			
Enhetschef och medarbetare har deltagit i föreläsning av lika villkors- och jämställdhetskollegiet vid ett eller flera tillfällen.			
Aktiva åtgärder och arbetsmiljö			
PÅSTÅENDE	BRA	SÅDÄR	DÅLIGT
Stöd vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling finns tillgängligt och studenter och personal vet var de ska vända sig för att ta del av stödet.			
Enhetschef utför regelbunden APT och medarbetarsamtal där arbetsmiljöfrågor diskuteras.			
Institutionsledningen ger förutsättningar för enhetschefen att utföra arbetet med aktiva åtgärder (undersöka, analysera, vidta åtgärder, följa upp och utvärdera).			
Enhetschef ger medarbetare förutsättningar till kompetensutveckling i koppling till aktiva åtgärder och lika villkor.			
Enhetschef redovisar arbetet med aktiva åtgärder i det systematiska arbetsmiljöarbetet.			
Enhetschef har utfört insatser kring aktiva åtgärder.			
Arbetet med aktiva åtgärder leder till konkreta förändringar ur ett studie- och arbetsmiljöperspektiv.			

VAD BEHÖVER VI FÖRBÄTTRA?

Arbetsmiljö/studiemiljö och lika villkorsfrågor

Hur fungerar arbetet med arbetsmiljöfrågor så som förekomsten av kränkande särbehandling, diskriminering, kultur och normer på arbetsplatsen? Vad säger era undersökningar? Fundera utifrån ett jämställdhets- och lika-villkor-perspektiv.

Här kan ni föra anteckningar om ert utvecklingsarbete (max 2.600 tecken):

VAD BEHÖVER VI FÖRBÄTTRA?

HR/rekrytering och breddad rekrytering

Hur ser könsfördelningen ut bland personalen på er institution? Förekommer könsbundna studieval bland studenterna? Finns det behov av att bredda utbildningen utifrån ett lika-villkor-perspektiv? Fundera över sökmönster utifrån exempelvis kön, ålder och föräldrars utbildningsbakgrund.

Här kan ni föra anteckningar om ert utvecklingsarbete (max 2.600 tecken):

VAD BEHÖVER VI FÖRBÄTTRA?

Genus och jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och form

Hur jobbar vi i dagsläget med genus- respektive jämställdhetsperspektiv i utbildningen och vår övriga verksamhet kopplad till utbildning? Hur kan vi samarbeta kollegialt för att integrera dessa perspektiv (inklusive hållbar utveckling) i verksamheten?

Här kan ni föra anteckningar om ert utvecklingsarbete (max 2.600 tecken):

JiLA

En metod för jämställdhetsintegrering inom akademien

Projektgrupp:

Anna-Karin Larsson, Anne-Charlott Callerstig,
Elin Weiss och Felicia Garcia.

Vill du veta mer om arbetsmetoden?

Kontakta:

Anna-Karin Larsson, vicedekan för jämställdhet och utbildning på HS-fakulteten: anna-karin.larsson@oru.se

Elin Weiss, verksamhetsutvecklare lika villkor och jämställdhet: elin.weiss@oru.se



Materialet är publicerat av
Örebro universitet i juni 2023.