

Lika villkor vid NJ-fakulteten på SLU - en kartläggning oktober-december 2015

Kommittén för lika villkor genomförde under hösten 2015 en kartläggning av lika villkorsarbetet vid NJ-fakulteten på uppdrag av Dekanus, professor Barbara Ekbohm. Syftet med uppdraget är att ge en aktuell överblick över hur lika villkorsarbetet bedrivs på fakultetens institutioner och centra. Kartläggningen grundades på intervjuer med lika villkorsansvariga för institutioner och centra och i de fall sådan inte var känd, med prefekter eller medarbetare som av prefekter identifierades som aktiva i arbetet med lika villkorsfrågor. Intervjuerna följde en frågemall (ser bilagor) som inleddes med bakgrundsfrågor och därefter avhandlar läget för lika villkorsfrågor och förutsättningar för arbetet samt önskemål inför framtiden.

Vi vill också ta tillfället att tacka för förtroende och resurser att få arbeta på ett seriöst och ambitiöst sätt med dessa viktiga frågor. Arbetet har präglats av många lärorika stunder, skapad närhet mellan institutioner och personer, insikter om vikten att arbeta preventivt och en önskan att detta arbete får fortsätta i samma anda.



Ett uppdrag att göra en kartläggning

Lika villkorskommittén vid NJ-fakulteten har bedrivit ett aktivt arbete med seminarier, föreläsningar och workshops. Inbjudningar till dessa evenemang har skickats ut till berörda parter på fakulteten, ibland fakultetens alla medarbetare och i andra fall en mindre grupp, t.ex. lika villkorsansvariga och prefekter. Summeringar av genomförda aktiviteter kommuniceras i de flesta fall på hemsidan <https://internt.slu.se/lv-nj>, och i de fall som är möjligt på både svenska och engelska. Trots mötesmöjligheter i dessa aktiviteter stod det klart att det inte var tydligt hur lika villkorsarbetet på respektive institution och centra bedrevs. Det är upprinnelsen till uppdraget att göra en kartläggning (Bilaga 1 och 2).

Ansats och ambition

Vår avsikt med rapporten är att presentera en empirisk bild av lika villkorsarbetet på NJ-fakultetens institutioner och centra, och reflektera kring vad den innebär. Vi avstår från att göra normativa uttalande om hur bra eller mindre bra lika villkorsansvaret tas på respektive institution/centrum. Vi lägger istället stor vikt på att beskriva nuvarande status samt för att klargöra behov och önskemål. Kanske fick kartläggningen också den effekt att "sätta lika villkor" på agendan för de institutioner som inte i stunden haft ett så aktivt arbete på den fronten.

Hur genomfördes kartläggningen?

En intervjuguide (Bilaga 1) utarbetades med stöd från Tuula Eriksson (tidigare ordförande för lika villkorskommittén vid NJ-fakulteten). Lika villkorsrepresentanter kontaktades för att boka en intervju (i person eller över telefon). I de fall en lika villkorsperson inte fanns har vi kontaktat prefekter för att få en intervju. I de fall som den intervjuade så önskade fick hen del av frågorna inför intervjun, för att underlätta dialogen och klargöra syftet med samtalet. Fördelningen av intervjuuppdraget fördelades mellan oss i lika villkorskommittén (Bilaga 2) och intervjuer genomfördes under tidsperioden oktober-november, 2015. Efter intervjun fick respondenterna del av en summering av intervjun för validering och möjlighet att göra modifieringar av summeringen (rätta till fel, göra tillägg samt ta bort text).

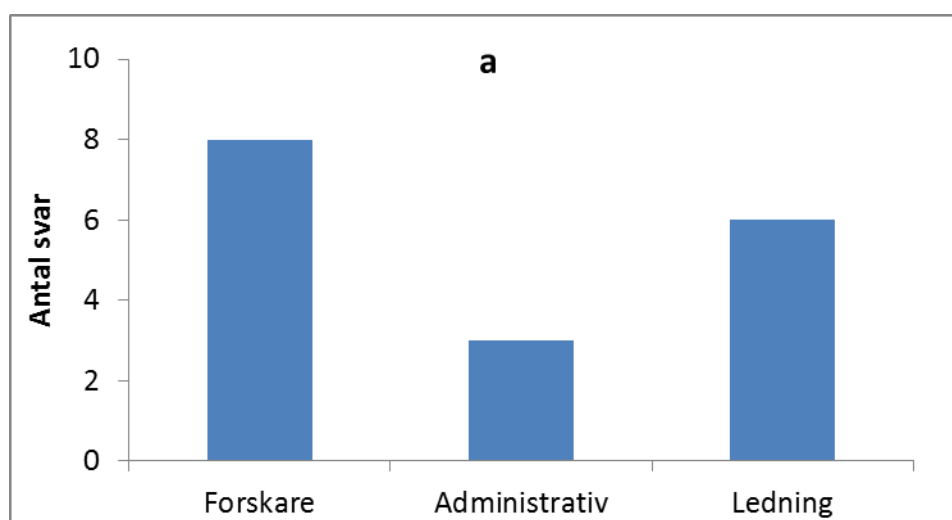
Värt att notera är att i de fall som det finns en lika villkorsperson var det i allmänhet lättare att få tala med den personen. Personer i ledande funktioner, till exempel prefekterna har mycket på sitt bord, och i vissa fall andades intervjun litet dåligt samvete för att lika villkorsfrågor inte fått de resurser som de skulle

behöva få. Dessutom framkom det att själva kartläggningen påtalade behovet av lika villkorsombud. Därför är det värt att beakta om en sådan kartläggning ska göras till en återkommande aktivitet som ska genomföras förslagsvis av NJ-fakultetens lika villkorskommitté vartannat eller var tredje år?

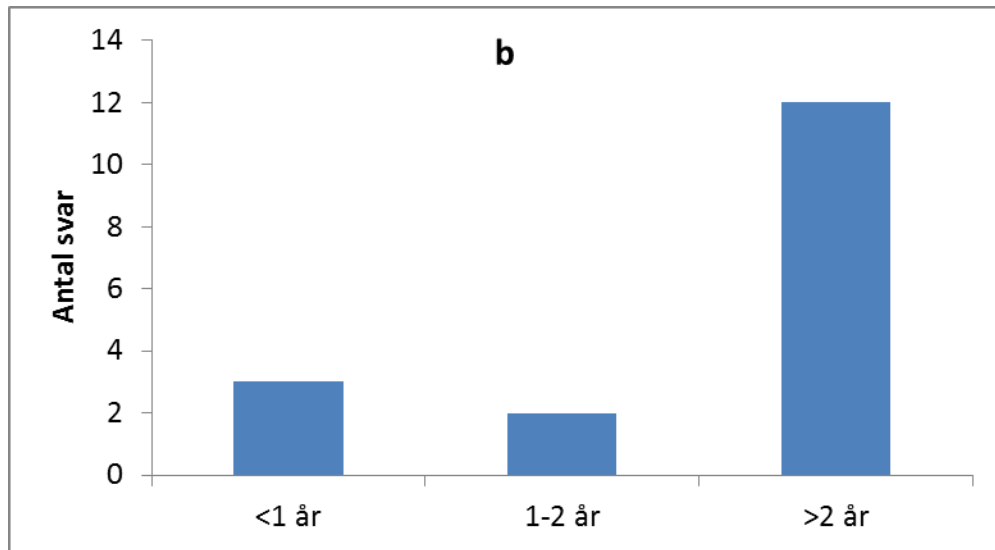
Vem arbetar med lika villkor och vad är motiven?

Lika villkorsarbete har en bred tolkningsram. För många är det ”att vara goda medmänniskor”, skapa en bra arbetsmiljö och verka för allmän trivsel. De mest frekventa svaren handlar om att det dels är viktigt att säkerställa att ingen medarbetare blir diskriminerad, dels för att det faktiskt är ett lagkrav. I vissa fall upplever man emellertid att begreppet och bilden som förmedlas kring lika villkors relaterade problem är ”luddigt”.

Intervjusvaren visar att det är oftast forskare som får uppdraget samtidigt att personalen från t.ex. teknisk och laborativ personal lyser med sin frånvaro (Figur 1a). De flesta har jobbat med dessa frågor längre än två år (12 av 17; Figur 1b).

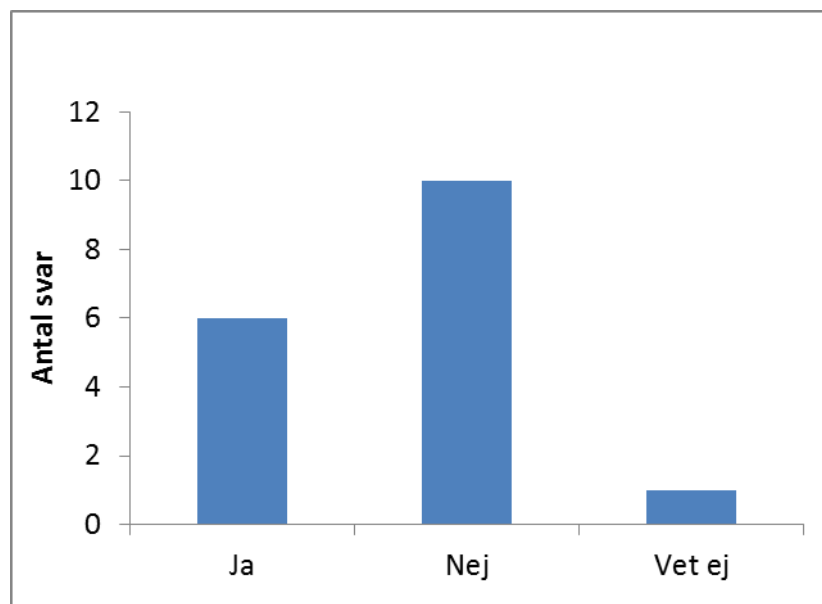


Figur 1a. Fördelningen av tjänstegrupper bland de intervjuade som jobbar med lika villkorsfrågor.



Figur 1b. Svar på frågan "Hur länge har Du arbetat som prefekt/lika villkorsombud?".

Svaren på frågan om det finns ett formaliserat (beskrivet) uppdrag ger en splittrad bild och visar på stor variation (se Figur 2).



Figur 2. Svar på frågan: Finns uppdraget att jobba med lika villkor formaliserat (beskrivet)?

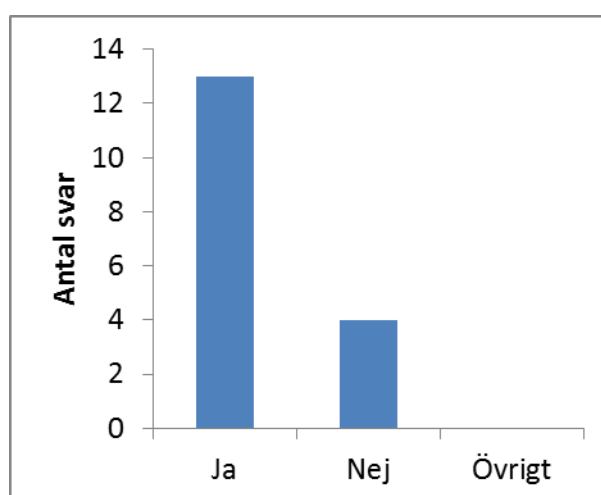
Förutom klara ja/nej svar förekommer även uppfattningen att lika villkorsarbetet ingår i arbetsmiljöarbetet. Detta tyder på att det finns ett behov av att beskriva lika villkorsuppdraget på ett tydligare sätt. Ett tydligt ansvarsuppdrag till prefekten skulle möjliggöra tydligare delegerat ansvar till en lika villkorsrepresentant, ge en klarare bild av förväntningarna och samtidigt underlätta att följa upp lika villkorsarbetet.

Vad görs och i vilka forum bedrivs lika villkorsarbetet?

På frågan om vad som görs med lika villkor i åtanke svarar de intervjuade med en rätt bred ansats. De anger allt från att det görs ingenting, att det finns en lika villkorsplan (13 av 17 fall; Figur 3, att en arbetsmiljöenkät har genomförts och att lika villkor är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt andra processer som rekrytering och lönerrevision.

I de fall som lika villkorsfrågor ventileras på institutionen kan det vara under temadagar eller institutionskonferenser. I enstaka fall har det genomförts övningar, tester och enkäter med återkoppling om resultat i samverkan med andra institutioner. Kunskapsinhämtning och informationsspridning på institutionsnivå utförs i mycket begränsat omfattning men förekommer med hjälp av anslagstavlur, mailutskick och Facebook. Många intervjuade nämnde även i uppskattande ordalag de evenemang som ordnats för NJ-fakulteten gemensamt (t.ex. Claes/Saras presentation på Fakultetsdagen och Genusfotografen). Att bevaka dessa frågor och delta i aktiviteter uppfattas som en del av uppdraget.

Lika villkorsuppdrag behöver ha ett sammanhang, till exempel en samverkansgrupp. Här blir ett proaktivt arbete möjligt genom systematiskt arbete (SAM, Systematiskt Arbetsmiljöarbete). Det operativa lika villkorsarbetet behöver också kopplas till strategiskt arbete i en ledningsgrupp, så att frågor om rekrytering och långsiktig planering också inbegriper lika villkorsaspekter, till exempel genus.



Figur 3. "Finns det någon lika villkorsplan?"

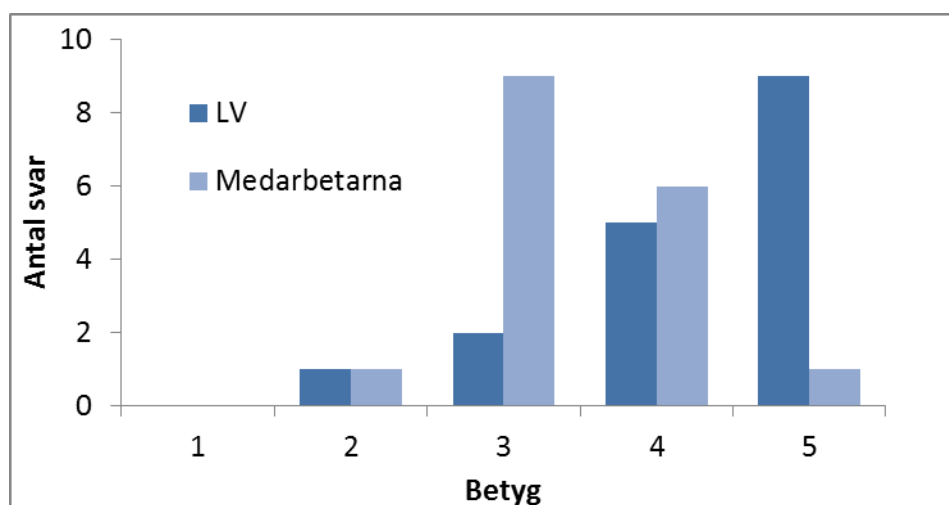
I det dagliga arbetet behandlas frågor som rör lika villkor i regel av prefekten och ombuden helt själv eller i samarbete med samverkans- eller ledningsgruppen. I

enstaka fall används regelbundna utskick via mail eller Facebook som forum för informationsspridning.

Några av de intervjuade påtalade spontant att lika villkorsfrågor var ledningsfrågor. Utmaningarna som är kopplade till att följa upp lika villkorsarbete framkom inte heller under intervjuerna trots att 13 av 17 intervjuade uppger att det finns en lika villkorsplan (Figur 3).

Hur viktigt anses lika villkorsarbete vara?

Frågan om hur viktigt lika villkorsarbetet är låter sig inte lätt besvaras. Det finns risk för intervjuar-effekter i de svar vi har fått (d.v.s. svar som respondenten tror att vi vill höra) då arbetet är lagstadgat men inte alltid så prioriterat. I intervjun frågade vi om hur viktig respondenten såg att lika villkorsfrågor är respektive hur viktiga den intervjuade tror att hela institutionen (i någon slags snitt) känner att frågorna är (Figur 4). En klar majoritet (14 utav 17) av de intervjuade ger höga betyg (4 eller 5. Medelvärde 4,3) medan deras uppfattning om hur medarbetarna bedömer betydelsen av lika villkorsfrågor hamnar generellt något lägre (medelvärde 3,4) och med större spridning (se tabell 1 nedan).



Figur 4. Svaresresultat på frågan hur viktigt de intervjuade bedömer att lika villkor är dels för egen del (LV), dels för övriga medarbetarna. De intervjuade ombads göra bedömningen på en skala 1-5 från (1) inte alls viktigt till (5) jätteviktigt.

I de fall de intervjuade är lika villkors-representanter utan ledande funktion ligger uppskattningen av hur viktigt lika villkor är högre än snittet bland medarbetarna (medelvärden). I de fall en person i en ledande position är intervjuad tillmäts lika villkor ungefär samma vikt som den uppskattade vikten som skulle ges av medarbetare om de tillfrågades (medelvärden). Det pekar på

att personer som arbetar med lika villkor är väl valda, då det känns att frågorna är viktiga.

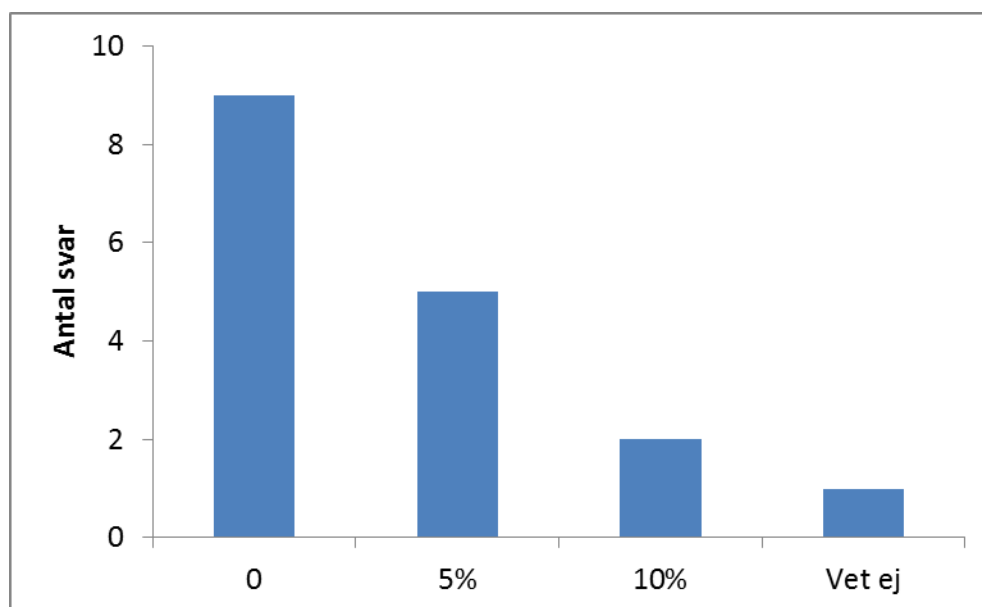
Tabell 1. De intervjuades svar på frågan om hur viktigt lika villkor är.

Intervjuad persons institution	Intervjuad persons egna uppfattning om vikt av LV-frågor	Institutionens uppfattning i allmänhet (enl. intervjuperson)
Ekonomi	3.5-4	3.5-4 men med större spridning i gruppen
Livsmedelsvetenskap	Ville inte ge en siffra "jätteviktigt"	Viktigt – mycket viktigt
Skoglig mykologi	4	4
Mikrobiologi	4 (men jag vill säga 5)	3 i snitt tror jag
Skoglig resurshushållning	"Ofantligt viktigt" (5?)	2/3 tycker att det är viktigt och 1/3 tycker det inte (2-3)
Akvatiska resurser	Jätte viktiga (5)	4
Energi och teknik	4	Gissningsvis 3
Mark och miljö	5	Mycket varierande, median 4
Norrländsk jordbruksvetenskap	En 2 då det inte upplevs som problem	Varierar men även där en 2
Vatten och miljö	Jätte viktigt, 5	Varierar, 3
Ekologi	5	3-5
Växtbiologi	5, jag tänker på LV aspekten i mitt dagliga arbete	5 (osäkert), viktigt men man upplever begreppet och hur problem kring LV förmedlas ofta som luddigt.
Växtproduktionsekologi	3	3
Kemi och bioteknologi	4, inget aktivt arbete men alltid viktigt	3, lagom viktigt förutom när man påverkas själv
Stad och land	5+	2 eller 5. Beror på hur man mäter. Benägenhet att komma på LV-evenemang eller hur frågorna prioriteras vid ledningsmöten-> 2. Hur frågorna diskuteras vid fikaborden etc-> 5.
Artdatabanken	5+	Varierande: 2-4.
CBM	5	4

Vilka förutsättningar ges för lika villkorsarbete?

Intervjuerna pekar på att prefekter och lika villkorsombuden alltför ofta upplever att det finns otydlighet i vad lika villkorsarbetet "är". Enligt Högskolelagen kapitel 1, paragraf 5 skall lika villkorsarbete vara: *att främja en hållbar utveckling som innebär att nuvarande och kommande generationer tillförsäkras en hälsosam och god miljö, ekonomisk och social välfärd och rättvisa*" (Högskolelagen kap 1, §5). Högskolelagen pekar på ett brett ansvar som innebär en pro-aktiv strategi för att verka för ett positivt arbetsklimat där lika villkor ingår.

Förutsättningarna för lika villkorsarbete skiftar mellan institutioner. Det gäller både resurstilldelning (Figur 5), forum för dialog om frågorna och grad av formalisering av uppdraget (Figur 2 & 3). Knappt hälften av institutionerna avsätter medel för att ge en individ en procentsats av arbetet. Det innebär att lika villkorsarbete riskerar att bli ett good-will-arbete, som görs av dem som känner ansvar för helheten. Utan en tydlig resurstilldelning riskerar lika villkorsarbete därför varken blir strategiskt förankrat eller ges den prioritet det bör ha givet lagkrav på att arbeta med dessa frågor. Dessutom möjliggör ett tydligt finansierad uppdrag att ställa krav på dem som fick förtroende att utföra uppdraget.



Figur 5. Svar på frågan "Vilka förutsättningar för lika villkorsarbete ges på institutionen (ersättning till den som gör det)?"

Några lika villkorsombud som fick 5% i ersättning tyckte att det motsvarade ungefär deras insatser. Å andra sidan så rättar de sin ambition och insats efter ersättningen. Resurserna som frågorna får kan också variera mycket över tiden. Vid omfattande omorganisationer eller minskad resursbas ökar arbetsstressen, och då också utmaningarna för proaktivt lika villkorsarbete. Här ter sig 10% (4h i veckan) som en mer rimlig insats för ett kontinuerligt proaktivt lika villkorsarbete på institutionsnivå med regelbunden uppföljning.

Rekommendationer för framtiden

Lika villkorsarbetet på NJ-fakulteten varierar i form och resursläge. Det är inte önskvärt att styra upp *inhållet* i det lokala lika villkorsarbetet, men det skulle vara önskvärt att säkerställa att det fanns *resurser* för långsiktigt lika villkorsarbete. Vi ser ett tydliggörande i lika villkorsansvar som en förutsättning för att arbetet skall bli en del av både strategiskt och operativt arbete på institutioner. Det skulle kunna utgöra en mall till prefekter för att kommunicera ett uppdrag för en lika villkorsrepresentant där uppgifter, ansvar och förutsättningar för arbetet blir tydliga (t.ex. SAM-gruppen som arbetsgrupp).

Organisationsformen för lika villkor varierar i kartläggningen. Det är önskvärt att lika villkorsambitioner finns representerade i ledningsgruppen – och att det är mer än en person som får uppdraget att arbeta med lika villkor. Det ideala fallet är, att för en större enhet, att det finns en lika villkorsgrupp som har representanter från alla avdelningar, inklusive teknisk/administrativ personal.

Uppföljning av lika villkorsarbete i form av kartläggningar, offentliga lika villkorsplaner och dokumenterade proaktiva lika villkorsaktiviteter är också en viktig del av incitamentsstrukturer för att motivera kontinuerligt arbete. Vår kartläggning pekar på att det då och då behövs en översyn som motiverar att lika villkorsfrågor prioriteras.

Frågan om kommunikation av lika villkorsfrågor låter sig inte lätt besvaras i en rekommendation. I de fall strategiska planer, med operativa mål (mätbara, realistiska och avgränsade i tiden) finns gör det arbetet tydligare. Att sätta en funktion/ individ som ansvarig för en fråga pekar också på att den får en legitim ambassadör, något som underlättar arbetet på institutionsnivå.

Exempel på önskemål och förslag från respondenterna på vad lika villkorskommittén vid fakulteten kan göra och driva (från intervjuerna i kartläggningen):

- "Fortsätt med aktiviteter som föredrag, filmvisning mm, det inspirerar oss"...
- "Leder och samordnar lika villkorsaktiviteter på institutionsnivå som är roliga/lustfyllda och hjälper oss att förstå vad lika villkor "är" på jobbet"...

- "Skicka alla prefekter på lika villkorsutbildning" ...
- "Gör riktade punktinsatser i form av utbildningar som riktas till prefekter, lärare, studierektorer, skyddsombud, arbetsmiljöansvariga mm"...
- "I ledarskapsutbildningen bör lika villkorsutbildning ingå – minst en dag, gärna två-tre eftersom frågan är så omfattande och griper in i allt vi gör"...
- "Se till att lika villkor tas upp på prefektmötena"...
- "Se till att träffa och lyfta lika villkorsfrågorna med nya personalchefen och prorektor"...

Förslagen ovan pekar på ett behov av att prata om och driva lika villkorsfrågor. Till del kan dessa frågor kanaliseras till ordförandemötet, men dessa erbjuds sällan, och har då en rätt strikt agenda. Ordförandemötena innebär dessutom bara en mötesplats för just ordföranden – vi efterlyser ett bredare forum där alla medlemmar i utskott och kommittéer kan mötas.

Bilaga 1. Intervjuguide för lika villkorskartläggning vid NJ-fakulteten, SLU (oktober-december, 2015)

<p>Lika villkors-kommittén vid NJ-fakulteten har fått i uppgift att göra en kartläggning av lika villkors-läget vid fakultetens institutioner och centra. Vårt mål är att fånga upp mål, önskemål och behov i frågor som rör lika villkor. Vi inser att varje organisationsenhet är unik men vi har ändå några frågor som vi vill ställa till representanter för alla enheter. Givetvis välkomnar vi andra tankar också – allt för att vi skall få en aktuell och relevant bild av lika villkorläget vid NJ-fakulteten.</p>	
<p>Bakgrundsdata (Institution) (Antal anställda)</p>	
<p>Vad jobbar Du som (tjänstebeteckning)?</p>	
<p>Hur länge har Du arbetat som prefekt/ lv-ombud?</p>	
<p>Finns det någon som jobbade med frågorna innan Du började göra det?</p>	
<p>Finns det någon tidsbegränsning in Ditt uppdrag?</p>	
<p>Hur viktigt tycker <u>Du</u> att LV-arbete är på Din institution? På en skala 1-5 från (1) <i>inte alls viktigt</i> till (5) <i>jätteviktigt</i></p>	
<p>Hur viktigt tror Du att medarbetarna på institutionen tycker att lika villkor är, på en skala (1) <i>inte alls viktigt</i> till (5) <i>jätteviktigt</i>.</p>	
<p>Hur går arbete på inst./ org. till? <i>Till chef:</i> Finns det någon som arbetar med lika villkor på institutionen? ELLER <i>Till ombud:</i> Är det någon mer än Du som arbetar med lika villkor? Varför /varför inte jobbar ni med LV?</p>	
<p>Vad är uppdraget för lika villkorsarbete på institutionen/ centrum/ enheten? (vad görs?)</p>	
<p>Finns det formaliserat (beskrivet)? Innehåll/ ansvar</p>	
<p>Förutsättningar för LV arbete Vilka förutsättningar för lika villkorsarbete ges på institutionen (ersättning till den som gör det, organisationsstöd i form av t.ex.</p>	

medverkan i samverkansgruppen och budget samt stöd från ledningen)...?	
Hur mycket tid lägger Du på lika villkors-arbete (i snitt en vecka, % av heltid)? Räcker tiden för det Du vill göra?	
Kommunikation Finns det någon lika villkorsplan ? (svenska och engelska) Om så – hur kommuniceras lika villkorsplanen?	
Har institutionen några aktiviteter som Du skulle se som lika-villkors-kopplade? (Vad i så fall?)	
NJ-fakultetens LV-arbete Har Du några förslag? Är det något Du tycker att vi skall göra? (Jobba för NJ-fakulteten?)	

Bilaga 2. Fördelning av intervjuuppdrag

Prefekter/föreståndare samt lika villkorsombud (okt-nov 2015)			
Intervjuade personer = fet stil			
Institution/motsv.	Prefekt/motsv.	LV-ombud	Intervjuad av
Akvatiska resurser	Magnus Appelberg	Anna-Lena Klerks	Faruk
Ekologi	Åsa Berggren Anna Lundhagen (stf.)	Sönke Eggers	Sönke
Ekonomi	Carl-Johan Lagerkvist	Cecilia Mark-Herbert	Cilla
Energi och teknik	Per-Anders Hansson	Maria Bywall	Faruk
Kemi och bioteknologi	Vadim Kessler	Lena Lundqvist	Sönke
Livsmedelsvetenskap	Lena Dimberg		Cilla
Mark och miljö	Håkan Marstorp	Anna Mårtensson	Faruk
Mikrobiologi	Bengt Guss	Ingvar Sundh	Cilla
Norrländsk jordbruksvetenskap	Mårten Hetta	Johanna Wallsten	Faruk
Skoglig mykologi och växtpatologi	Jan Stenlid	Kerstin Vareinus	Cilla
Skoglig resurshushållning	Johan Fransson	Maria Sjödin	Cilla
Stad och land	Cecilia Waldenström	Tuula Eriksson (fd) (Stina Powell, ny)	Marlén
Vatten och miljö	Willem Goedkoop	Maria Kahlert	Faruk
		Lars Sonesten	
Växtbiologi	Eva Sundberg		Sönke
Växtproduktionsekologi	Martin Weih	Johannes Forkman	Sönke
		Anneli Lundkvist	
Centrum för biologisk mångfald (CBM)	Tuija Hilding-Rydevik	Charlotta Warmark	Marlén
ArtDatabanken	Lena Sundin Rådström	Caroline Uppling	Marlén
		Rikard Sundin	