



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV 2008/2284

Mångfaldsplan år 2007-2009

rörande etnisk och social tillhörighet samt religion eller
annan trosuppfattning med åtgärdsprogram för 2009

Fastställd av Rektor 2009-01-13

Innehållsförteckning

Utgångspunkter	4
Lagar	4
Högskolelagen (SFS 1992:1434)	4
Lagen om likabehandling av studenter (SFS 2001:1286), upphör 2009-01-01	4
Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 1999:130) upphör 2009-01-01	5
Lag om förbud mot diskriminering (SFS 2003:307) upphör 2009-01-01	5
Diskrimineringslag (SFS 2008:567) gäller from 2009-01-01	5
Ansvar	6
Organisation	6
Uppföljning	7
Fortlöpande uppdrag	7
Uppdrag beslutade av konsistoriet	7
Pågående uppdrag i enlighet med tidigare mångfaldsplaner	8
Mål för mångfaldsarbetet 2007-2009 med åtgärdsprogram för år 2009	9
En internationell arbetsplats	9
Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:	9
Åtgärder 2009	9
Tillgång till information på annat språk än svenska	9
Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:	9
Åtgärder 2009:	9
Anpassning till lagstiftning	9
Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:	9
Stöd för mångfaldsarbete	10
Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:	10
Åtgärd 2009:	10
Studier kring mångfald	10
Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:	10
Åtgärd 2009:	10
Rekrytering av personal	10
Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:	10
Åtgärd 2009	10
Utbildning i mångfaldsfrågor	11

Åtgärd 2009 _____	11
Fortsatta åtgärder och uppföljning _____	11
Åtgärd 2009 _____	11

Universitetets mål för mångfaldsarbetet (Rektorsbeslut 2000-12-22)

Uppsala universitet skall verka för att etnisk och social mångfald skall råda bland universitetets studerande och anställda och i det arbete som bedrivs inom universitetet. Diskriminering på grund av etnicitet, religion eller social bakgrund får inte förekomma och allas begåvning, kompetens, erfarenhet och resurser skall tas till vara.

Utgångspunkter

Uppsala universitet är en internationell arbetsmiljö där kreativiteten berikas av mångfald. Det internationella inflytandet har varit helt avgörande ända sedan universitetets bildande. Det är också helt avgörande för kvalitén på framtida forskning och utbildning att universitetet fortsätter bygga på ett rikt kunskapsutbyte med omfattande respekt för studenter, forskare och lärare med rötter i olika sociokulturella miljöer. Universitetet och samhället har ett ömsesidigt intresse av att ta tillvara de resurser som finns i det omgivande samhället vid rekrytering av anställda och studenter.

Uppsala universitet bör vara en mötesplats där allas begåvning, kompetens, erfarenhet och resurser tas tillvara och där alla har möjlighet att utvecklas på lika villkor. Alla studenter och anställda skall ha lika goda förutsättningar att prestera sitt bästa.

I dagens samhälle är utbildning ett medel för att utjämna ojämlika uppväxtvillkor och bildning ett medel för att motverka fördomar och strukturell diskriminering. Därför har universitet och högskolor en roll som motor för att vi ska nå ett jämlikt samhälle. Familjens utbildningsnivå, ekonomiska resurser eller en persons kulturella, religiösa eller etniska tillhörighet skall inte vara en avgörande faktor. Varje individ ska ha en reell möjlighet att välja högre studier, vilket också borgar för att fler perspektiv kommer till uttryck i universitets verksamhet.

Lagar

Högskolelagen (SFS 1992:1434)

1 kap 5 § 3 och 4 st

Högskolorna bör vidare i sin verksamhet främja förståelsen för andra länder och för internationella förhållanden.

Högskolorna skall också aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolan.

Lagen om likabehandling av studenter (SFS 2001:1286), upphör 2009-01-01

3 §

En högskola skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

5 §

En högskola skall varje år upprätta en plan som skall innehålla en översikt över de åtgärder som behövs för att främja studenters lika rättigheter oavsett könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och för att förebygga och förhindra trakasserier.

Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS 1999:130) upphör 2009-01-01

Gäller för anställda och praktikanter vid universitetet.

4 §

Arbetsgivaren skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Lag om förbud mot diskriminering (SFS 2003:307) upphör 2009-01-01

1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Diskrimineringslag (SFS 2008:567) gäller from 2009-01-01

1 kap 1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

3 kap 1 §

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

3 kap 3 §

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

3 kap 14 §

En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (1985:1100), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning.

3 kap 16 §

En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan.

Ansvar

Rektor har som myndighetschef det övergripande ansvaret för att Uppsala universitet bedriver mål-inriktat mångfaldsarbete. För att universitetets mål skall uppfyllas krävs åtgärder på samtliga nivåer i organisationen, på såväl central nivå som fakultets- och institutionsnivå eller motsvarande. Varje chef har ansvar för att främja mångfald inom sitt ansvarsområde för att därigenom bidra till en kreativ miljö. Varje chef skall också förebygga problem som kan uppfattas som relaterade till anställdas och/eller studenter olik sociokulturella bakgrund.

Operativt ansvariga för arbetet med mångfaldsfrågor upptagna i denna plan anges under respektive åtgärd.

Organisation

Vid Uppsala universitet finns en kommitté för etnisk och social mångfald. Den har i uppdrag:

- att främja etnisk och social mångfald bland studenter och anställda
- att lämna förslag på studier och undersökningar som bör genomföras
- att föreslå former för hur frågeställningar kring ökad mångfald kan ges utrymme vid informationstillfällen för personal och studenter i samband med olika utbildningar. Kommittén skall arbeta med stöd av berörda enheter och handläggare inom universitetsförvaltningen och i samverkan med liknande grupper på fakultets- och institutionsnivå.

Rektor har fastställt en ordning (UFV 2004/43) att gälla fr o m 2004 för utarbetande av planer för jämställdhet, mångfald och tillgänglighet samt för likabehandling av studenter och breddad rekrytering. Enligt det nämnda beslutet skall arbetet i ett första steg bedrivas sakområdesvis, varvid mångfald omfattar sakområdet etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. För att främja social mångfald omfattar planen även den aspekten.

Ansvar för utarbetande av förslag till mångfaldsplan har lagts på en arbetsgrupp som består av en handläggare från personalavdelningen tillika sekreterare i kommittén för etnisk och social mångfald en från studerandebyrån och en universitetsjurist. I arbetet har också ledamöter från kommittén deltagit, särskilt representanter från Uppsala studentkår.

Kommittén för etnisk och social mångfald är referensgrupp till den ovan nämnda arbetsgruppen.

Eventuella anmälningar om diskriminering handläggs vid Juridiska avdelningen. Juridiska avdelningens chef fördelar ärendena till handläggare på juridiska avdelningen, personalavdelningen eller studerandebyrån för utredning.

Uppföljning

Uppföljning av fortlöpande aktiviteter och åtgärder för respektive år görs genom att de befattningshavare som ansvarar för respektive åtgärd uppmanas avge rapport i samband med den årliga verksamhetsuppföljningen. Arbetsgruppen för utveckling av mångfaldsplan sammanställer därefter rapporterna för alla tre åren och redovisar sammanställningen i nästa treårsplan.

Fortlöpande uppdrag

Att främja mångfald handlar om ett kontinuerligt och långsiktigt arbete och innebär att en stor del av aktiviteterna måste pågå fortlöpande inom olika delar av organisationen. Nedan redovisas sådana aktiviteter som dels har beslutats av konsistoriet dels har formulerats i tidigare mångfaldsplaner.

Uppdrag beslutade av konsistoriet

För att motverka social och etnisk snedrekrytering till högre studier samt för att ge lärare och studenter det stöd de behöver för att bedriva framgångsrika studier har Uppsala universitets konsistorium beslutat följande:

- För att ge nya studentgrupper möjlighet att komplettera gymnasiekompetensen inom det naturvetenskapliga området och garanteras inträde till en högskoleutbildning har universitetet utvecklat ett tekniskt/naturvetenskapligt basår och en naturvetenskaplig bastermin med garanterad antagning till naturvetenskapliga kandidatprogrammen, civil- och högskoleingenjörsprogrammen, biomedicinska analytikerutbildningen och till receptarieprogrammet.
- Uppsala universitet erbjuder collegeutbildning för grupper som inte självklart ser universitetsstudier som en möjlighet efter avslutad gymnasieutbildning. Den genomförs i samverkan med kommunal vuxenutbildning och omfattar ett års utbildning varav hälften gymnasieutbildning i kommunal regi och hälften högskoleutbildning i universitetets regi. Collegeåret kan i vissa fall, efter individuell prövning av den sökandes särskilda kunskaper/förutsättningar, kombineras med en platsgaranti till ett antal utbildningsprogram.
- För utländska akademiker med påbörjad eller avslutad akademisk utbildning erbjuds en collegeutbildning omfattande 30 veckor. Syftet är att underlätta deras möjligheter till förvärsarbete inom den svenska arbetsmarknaden eller ge tillgång till fortsatta universitetsstudier. Collegeutbildningen för utländska akademiker genomförs i samverkan med kommunal vuxenutbildning i Uppsala kommun.
- Kurs i svenska riktad till studenter med annat modersmål än svenska. Många studenter har formellt den behörighet i svenska som krävs för universitetsstudier men saknar tillräckligt djupgående kunskaper i svenska för att framgångsrikt kunna bedriva akademiska studier. En kurs med färdighetsträning på relativt hög nivå erbjuds denna studerandegrupp.
- Språkverkstad – särskilda insatser för studerande med läs- och skrivsvårigheter, annat modersmål än svenska, bristande språkliga grundkunskaper, handikappande talängslan. Verksamhetens kärna är en kostnadsfri mottagning, dit alla studenter med behov av hjälp kan vända sig. Verksamheten kompletteras också med seminarier och föreläsningar om muntlig och skriftlig kommunikation. Institutionen för Nordiska språk har uppdraget att ansvara för språkverkstaden.
- Kurs om etnicitet och mångfald med syfte att problematisera centrala begrepp och diskutera erfarenheter för olika samhällen. Varje läsår ges kursen Mångfaldens paradoxer, 3 högskolepoäng. Även personal uppmanas att gå kursen.

- Språklig träning som en integrerad del i den reguljära utbildningen på grundnivå och avancerad nivå. Systematisk färdighetsträning i muntlig och skriftlig kommunikation samt interaktion i grupp integreras i alla kurser på de naturvetenskapliga grundutbildningarna i biologi, geovetenskap och kemi.

Pågående uppdrag i enlighet med tidigare mångfaldsplaner

- Ordna seminarier för att öka kunskapen om etnisk och social mångfald.
- Uppföljning av två undersökningar om mångfalden vid Uppsala universitet, en kvalitativ och en kvantitativ.

Ansvarig: Kommittén för etnisk och social mångfald

- Integrera mångfaldsperspektiv i pedagogiska grundkursen för lärare.
- Ge pedagogisk kurs för utländska lärare.
- Ge kurser i engelska för lärare som skall undervisa på engelska.

Ansvarig: Chefen för PU (Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling)

- Utbilda personal- och kursadministratörer i aktuell lagstiftning, universitetets hantering av diskrimineringsärenden, arbetskraftsregler och sociala förmåner för icke svenska medborgare.

Ansvarig: Chefen för personalavdelningen i samverkan med chefen för internationella kansliet

- Informera anställda och studeranderepresentanter om diskrimineringslagarna och lagen om likabehandling av studenter.

Ansvarig: Chefen för personalavdelningen, chefen för juridiska avdelningen och chefen för studerandebyrån

- I all personalutbildning som rör förhållningssätt gentemot anställda och studenter skall information om diskrimineringslagstiftningen och lagen om likabehandling av studenter ges.

Ansvarig: Chefen för personalavdelningen och chefen för juridiska avdelningen

- Sprida universitetets handledning "Om etnisk och annan diskriminering" till studenter och personal. Foldern beskriver vad som skall göras om man anser sig utsatt för diskriminering eller trakasserier och vilka lagar och regler som finns.

Ansvarig: Chefen för studerandebyrån och chefen för personalavdelningen

- Informera om språkverkstaden och dess verksamhet till studenter och anställda.

Ansvarig: Prefekten vid institutionen för nordiska språk och chefen för studerandebyrån

- Vid slutet av perioden utveckla en ny mångfaldsplan för åren 2010 – 2012.
- Upprätta åtgärdsprogram för nästkommande år.

Ansvarig: Chefen för personalavdelningen och chefen för studerandebyrån med stöd av arbetsgruppen för utveckling av mångfaldsplan

- Följa upp åtgärder i mångfaldsplanen.

Ansvarig: Arbetsgruppen för utveckling av mångfaldsplan

Mål för mångfaldsarbetet 2007-2009 med åtgärdsprogram för år 2009

En internationell arbetsplats

Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:

Uppsala universitet skall vara en internationell arbetsplats med mångkulturell prägel. Vikten av mångfald skall tydligt framgå i den värdegrund för universitetets arbete som under de kommande åren utarbetas genom nya och reviderade mål, strategier och policydokument.

Åtgärder 2009

- Beakta mångfaldsaspekten vid revidering av personalpolitiska programmet

Ansvarig: Chefen för personalavdelningen

- Mångfaldskalender sprids på motsvarande sätt som 2007 och 2008.

Ansvarig: Kommittén för etnisk och social mångfald

Tillgång till information på annat språk än svenska

Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:

Vid periodens slut skall alla dokument som berör rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier finnas översatta till engelska och vara inlagda på universitetets engelskspråkiga webbplats.

Översättning av dessa dokument till övriga språk som finns tillgängliga på universitetets webbplats skall ha påbörjats.

Information om högre utbildning i Sverige görs tillgänglig på flera språk.

Åtgärder 2009:

- Översättning sker av nyproducerat material vid avdelningen som rör rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier

Ansvarig: Berörd avdelningschef/motsv.

- Att varje institution översätter till engelska informationsmaterial som tagits fram av institutionen och ges till anställda och studenter vad avser rekrytering, arbetsförhållanden och trakasserier.

Ansvarig: Prefekt/motsv.

Anpassning till lagstiftning

Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:

Anpassa det lokala regelverket, planarbetet och organisationen av mångfaldsarbetet vid universitetet när den nya diskrimineringslagstiftningen blir klar.

Stöd för mångfaldsarbete

Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:

Mångfaldsarbete skall vara en del i institutionernas interna verksamhet.

Vid varje intendenturområde skall anställda och studenter ha givits möjlighet att delta i ett seminarium kring de treåriga strategiska planerna för sakområdena jämställdhet, mångfald, tillgänglighet, jämlikhet, likabehandling och breddad rekrytering.

Åtgärd 2009:

- Kurs i bemötande av heterogena studentgrupper, ”Nya studenter – nya utmaningar”, riktad till lärare, administrativ personal och andra som i sitt arbete har kontakt med studenter, erbjuds av avdelningen för universitetspedagogisk utveckling, PU.

Ansvarig: Chefen för PU (Avdelningen för universitetspedagogisk utveckling) och chefen för Studerandebyrån

- För att fortsätta dialogen med institutioner kring att aktivt och organiserat mångfaldsarbete genomförs ett seminarium med deltagande av institutionernas kontaktpersoner inom mångfaldsområdet.

Ansvarig: Kommittén för etnisk och social mångfald

Studier kring mångfald

Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:

Under treårsperioden skall nya forskningsprojekt rörande mångfaldssituationen vid Uppsala universitet initieras.

Förutsättningarna för att genomföra en undersökning om eventuell snedrekrytering till forskarutbildning sett utifrån social och etnisk bakgrund skall under perioden utredas.

Åtgärd 2009:

- Initiering av nya forskningsprojekt genom att ge ekonomiskt stöd till anslagsskrivande inom mångfaldsområdet i samverkan med intresserade forskare.

Ansvarig: Kommittén för etnisk och social mångfald

Rekrytering av personal

Mål i mångfaldsplanen 2007-2009:

I samband med anställning av personal är målet att alla arbetssökande skall bedömas efter sina individuella förutsättningar utan ovidkommande hänsyn till etnisk, social eller religiös tillhörighet.

Åtgärd 2009

- Planering av seminarium i personalrekrytering för rekryteringsgrupper och personalansvariga chefer påbörjas under 2009.

Ansvarig: Chefen för personalavdelningen

Utbildning i mångfaldsfrågor

Åtgärd 2009

- Återkommande annonsering en gång per termin i ERGO och Reptilen vad avser Diskrimineringslagen.

Ansvarig: Chefen för studerandebyrån

Fortsatta åtgärder och uppföljning

Åtgärd 2009

- Följa upp åtgärdsprogrammet för år 2009.

Ansvarig: Arbetsgruppen för utveckling av mångfaldsplan

Utdrag ur Plan för breddad rekrytering 2006-2008:

En breddad rekrytering och examinering av studenter är ett viktigt mål för att öka mångfalden på universitetet. Mångfaldsplanen kompletteras med planen för bredda rekrytering av studenter. Enligt regeringsuppdrag 2005 har universitetet att upprätta en särskild handlingsplan för att aktivt främja och bredda rekryteringen av studenter till högskolan under 2006-2008. Uppsala universitets handlingsplan för breddad rekrytering finns på universitetets webbplats www.uu.se under Regler och riktlinjer: Allmänna studentfrågor.

Målet för den breddade rekryteringen skall uppnås genom rekryteringsåtgärder medförande att studenter från underrepresenterade grupper ökar; mottagandeåtgärder medförande att studiestarten för nybörjarstudenter underlättas; retentionsåtgärder innebärande att alla studenter ges bättre förutsättningar att fullfölja sina studier.