

Stöd för analys och dialog

Lika villkor i samtliga verksamheter

Möteskultur vid formella sammankomster

- Talutrymme: Vilka talar? Vilka tiger? Vilka lyssnas på? Vilka lyssnar man *inte* på?
 - Finns det mönster på gruppnivå eller på individnivå?
 - Har några mer talutrymme än andra - hur ser det ut vid möten? (Förekommer *osynliggörande*?)
 - Finns det mönster ifråga om:
 - vem som avbryts och vem som avbryter?
 - vem bedöms som mer trovärdig bedöms som mindre trovärdig?
 - vem har tolkningsföreträde eller vem/vilka som inte har det?
- Vilka inkluderas i *sättet att tala*?
 - Vilka menas till exempel med *vi* i olika situationer?
- Hur bemöts personal/medarbetare när olika personalkategorier möts?
 - Existerar stereotypa föreställningar om andras kompetens eller agenda?
 - Tar man för givet att en verksamhet är viktigare än en annan?
- Finns medvetenhet om det egna språkbruket?
- Förekommer härskartekniker?
 - en kort introduktion till området härskartekniker finner du här:
<https://medarbetarportalen.miun.se/gemensamt/lika-villkor/bekraftartekniker/>
- Hur är representationen av olikheter (i relation till diskrimineringsgrunderna)?
 - på möten
 - bland anställda, gästlärare/gästforskare, inbjudna gäster på möten?
 - Finns det något i mötesformerna som kan exkludera vissa grupper eller individer?
 - Kan alla känna sig inkluderade?

Social miljö: bemötande i ett lika villkorsperspektiv

- Vilka grupperingar finns?
 - Vad skapar dessa grupper – vad 'bygger' de på?
- Finns det en särskiljning av eller någon hierarki mellan olika grupper?
- Finns det mönster gällande samtalsämnen, skämt, metaforer eller jargong i relation till t. ex. kön, etnicitet, sexualitet etc. (i relation till diskrimineringsgrunderna eller annat)?
 - Hur talar man med varandra? Vilket språk används? Finns det en intern jargong?
 - Vilken typ av metaforer används? Vad får det skämtas om? Vem eller vilka "sätter" stämningen? Är samtalsklimat och jargong acceptabla?
 - Vad pratar man om och vad pratar man *inte* om?
 - Finns det mönster gällande t. ex. kön, etnicitet, sexuell läggning etc?
- Interaktion i fikarum eller andra informella situationer: Vilka deltar och vilka deltar *inte* (eller sällan)? Vilka känner sig bekväma? Vilka är i centrum i social bemärkelse?
- Arbetar man medvetet för att alla (oavsett kön, etnicitet, sexualitet etc.) ska kunna känna sig välkomna och inkluderade i den sociala miljön?
- Vilka normer är verksamma (styr eller påverkar den sociala miljön).
 - T. ex. heteronorm, tvåkönsnorm, mansnorm, vithetsnorm etc.
 - Är vissa normer begränsande i verksamheten? Om ja – vilka?
- Förekommer diskriminering/trakasserier/sexuella trakasserier eller finns det risk att sådant kan ske?
 - Finns det en samsyn kring vad som anses vara okej och vad som inte är lämpligt?
 - Finns det en jargong som kan upplevas kränkande?

- Finns det beredskap för att hantera kränkande eller diskriminerande handlingar?
 - Vad gör man om någon agerar olämpligt, eller säger något rasistiskt/sexistiskt?

Arbetets organisering – vem gör vad?

- Vem eller vilka utför *inte* osynliga och outtalade arbetsuppgifter:
 - trivselsarbete (sköta disken, städa/pynta fikarum)
 - gemenskapsarbete (se till att alla är informerade, bjuds in till fest etc.)
 - informationshjälp till studenter/besökare
- Vem gör vad? (i relation till kön, etnicitet, sexuell läggning, ålder etc.)
 - Går det att urskilja några mönster när det gäller fördelning av olika typer av arbetsuppgifter och uppdrag?
 - Hur är det kopplat till positioner, meritering, yrkesutveckling, karriär?
 - Hur är det kopplat till vilka resurser man har tillgång till?
- Hur värderas olika uppgifter och uppdrag?
 - Vilka utför dem?
- Finns det mönster gällande närvaro och frånvaro på jobbet?
 - Kan det påverka arbetsfördelning och karriärmöjligheter?
 - T. ex: kan vissa jobba hemifrån och därför undvika vissa rutinarbeten på jobbet?
- Hur är beslutsmandat fördelade i ett lika villkorsperspektiv?
- Hur är individer fördelade i organisationen respektive i det fysiska rummet?
 - T. ex: Hur ser könsfördelningen ut inom och mellan olika yrkeskategorier?
- Förekommer någon form av könsmärkning i arbetet med tjänsteplanering/fördelning av arbetsuppgifter?
 - Hur ser det ut gällande andra maktordningar och hur påverkar dessa i så fall organiseringen av arbetet?
- Vilka mönster och normer kan urskiljas när det gäller vem som gör vad på avdelningen? Hur skulle dessa kunna förändras?
- Vilka intresserar sig för eller utför jämställdhets- och lika villkorsarbete? Vem har ansvar för det? Förekommer något slags *motstånd* vid arbete för jämställdhet och mångfald?
- På vilket sätt har studenter inflytande över och är delaktiga i arbetet för lika villkor?

Ledning och styrning

- Hur leder, stödjer och inspirerar man i olika ledningsorgan universitetets arbete för lika villkor, jämställdhet och ökad mångfald?
 - Hur möjliggörs detta arbete (resurstilldelning)?
 - Hur skulle detta arbete kunna vidareutvecklas?
- Hur ser sammansättningen i universitetets olika ledningsorgan ut med tanke på mångfald?
- Hur kommer det sig att vi (trots gällande policy) i stor utsträckning fortsätter att skapa slutenhet och homogena miljöer?
 - Hur skapas förändring?
- Hur integreras lika villkors- och jämställdhetsperspektiv i universitetets styrdokument och beslutsprocesser?

Rekrytering och karriärvägar

- Vilka strategier finns för att anställa fler personer från underrepresenterade grupper?
- Hur kan fler personer från underrepresenterade grupper komma ifråga för ledningsuppdrag?
- Hur ser strategierna för rekrytering ut i er del av verksamheten?
- Vilka metoder för rekrytering används för en ökad mångfald bland medarbetare och chefer?
 - Hur utses sakkunniga och hur genomförs deras granskningar?

- Vilka intervjufrågor ställs?
- Försöker man undvika *unconscious bias* (partiskhet)?
- Vilka metoder för bedömning av reell kompetens används?
 - Hur kan dessa förbättras?

Kommunikation och samverkan med andra aktörer

- Hur presenterar sig organisationen/verksamheten utåt och inåt? Hur påverkar det vilka som söker sig till organisationen/verksamheten?
 - Vilka attraheras och vilka attraheras inte?
 - Vilka signaler sänder vi till andra utanför organisationen?
- Vilka normer och värderingar präglar verksamhetens informationsmaterial?
 - Vilka budskap förmedlas?
 - Vem/vilka syns/är representerade (utifrån diskrimineringsgrunderna samt andra maktordningar inklusive den akademiska hierarkin)?
- Vad och vilka finns porträtterade och avbildade i informationsmaterial (hemsidor, broschyrer, upplysningsskyltar och annan information)?
 - I språk, på webben, på väggar?
 - Vem/vilka riktar man sig till?
 - Vilket språk (ord/metaforer) används?
- Vad finns på väggarna? Vilka bilder eller symboler används?
 - Vilka grupper representeras eller representeras inte?
 - Finns det en mångfald av förebilder när det gäller kön, ålder, etnicitet, hudfärg, funktionalitet, kärlek, familjebilder, religion?

Mångfald och tillgänglighet

- Hur ser mångfalden ut bland medarbetare och studenter i verksamheten?
 - Vilka grupper/personer utgör majoriteten i organisationen?
 - Vilka utgör normen?
 - Är det skillnad mellan vilka som är i toppen av verksamheten och vilka som är i basen i verksamheten?
 - Vilken grupp har makten över resursfördelning/makten att bestämma?
 - Får det konsekvenser för arbetskulturen?
- Hur ser inom- och utomhusmiljöer i verksamheten ut utifrån ett tillgänglighetsperspektiv?
 - Uppfyller samtliga lokaler gällande lagstiftning med avseende på exempelvis dörrknappar, tillgängliga toaletter, hörslingsor etc?
- Tillgänglighet: skyltning/tydlighet när man ska hitta till hur, salar och personal.
- Hur fungerar våra IT-system och digitala plattformar i ett tillgänglighetsperspektiv?
- Hur fungerar stöd till studenter med funktionsnedsättning i den egna verksamheten?
- Hur ser bibliotekets litteraturbestånd ut ur ett mångfaldsperspektiv?
 - Vem beslutar om inköp av litteratur och med vilka "glasögon"?