



UMEÅ UNIVERSITET

HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING 2017-2019

Typ av dokument:	<i>Handlingsplan</i>
Datum:	<i>2017-06-29</i>
Dnr:	<i>FS 1.1-794-17</i>
Beslutad av:	<i>Rektor</i>
Giltighetstid:	<i>2017-06-29–2019-12-31</i>
Område:	<i>Personal</i>
Ansvarig förvaltningsenhet:	<i>Personalenheten</i>
Ersätter dokument:	--



UMEÅ UNIVERSITET

1. Inledning

1.1 Uppdraget

Universitet och högskolor är statliga myndigheter och därmed skyldiga att arbeta med jämställdhetsintegrering. Syftet är att verksamheten ska bidra till att nå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Under perioden 2016-2019 har alla statliga lärosäten samt Chalmers tekniska högskola och Högskolan i Jönköping fått ett särskilt uppdrag av regeringen ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering enligt följande:

Universitet och högskolor ska ta fram en plan för hur lärosätet avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen ska innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta under 2017–2019. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser.¹

Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet har haft regeringens uppdrag att ge lärosätena stöd i arbetet med att formulera handlingsplaner.

Avgränsningar

Uppdraget att utforma en handlingsplan för jämställdhetsintegrering omfattar Umeå universitets kärnverksamhet, det vill säga utbildning och forskning. Lagstadgat jämställdhetsarbete ingår inte i handlingsplanen. Vid Umeå universitet leds arbetet med lika villkor i enlighet med diskrimineringslagen av det fakultetsövergripande Rådet för lika villkor som inrättas den 1 juli 2017. Det lagstadgade lika villkorsarbetet, inklusive jämställdhetsarbetet, omfattar samtliga studenter och anställda vid lärosätet. Det målstyrda arbetet, enligt ovan, avser i första hand att motverka ojämställdhet bland studenter, lärare och forskare. På längre sikt kan planen utvecklas till att omfatta samtliga personalkategorier vid lärosätet.

I enlighet med regeringens jämställdhetspolitiska mål har denna plan ett fokus på kön. Med kön åsyftas här juridiskt kön. Universitetets ambition är dock att där så är möjligt anlägga ett intersektionellt perspektiv för att uppnå en mer nyanserad analys. Vid Umeå universitet är arbetet med jämställdhetsintegrering samorganiserat med arbetet med samtliga diskrimineringsgrunder genom att Rådet för lika villkor ansvarar för strategier och uppföljning för hela området. Detta beskrivs inte i detalj i planen.

Genomförande av uppdraget

Umeå universitets plan för jämställdhetsintegrering bygger på en probleminventering genomförd i fakultetsvisa möten, fakultetsöverskridande arbetsgrupp, återkommande möten i ledningsråd och ledningsgrupp, presentationer vid prefektmöten, samt inbjudningar till verksamheten att bidra med förslag på problemområden och synpunkter på planens innehåll. Ett preliminärt förslag har gått på remiss till fakulteter och förvaltningsenheter och remissvaren har beaktats i föreliggande plan.

¹ <http://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=17920>



UMEÅ UNIVERSITET

Baserat på regeringens uppdragsformulering och intern probleminventering ingår tre huvudområden i denna plan för jämställdhetsintegrering:

1. Akademisk karriär och anställningsvillkor
2. Studieval och genomströmning
3. Processer för styrning och uppföljning

Område 1 rör i första hand villkoren för lärare och forskare, område 2 är främst inriktat på studenter och område 3 är relevant för samtliga personal- och studentkategorier vid lärosätet. Aktiviteter som formuleras i förhållande till en avgränsad grupp har effekter även för andra grupper. Tydliga exempel på detta är jämställd rekrytering som berör samtliga personalkategorier vid lärosätet och jämställdhetsintegrering i beslutsunderlag och styrdokument som motverkar ojämställdhet inom samtliga grupper av studenter och anställda. Andra aktiviteter har effekter utanför den huvudsakligt berörda gruppen i varierande grad.

2. Jämställdhetsintegrering vid Umeå universitet

Jämställdhets-integrering är enligt Europarådets definition: "(om-)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet"². Denna definition används av alla nordiska länder och har antagits av FN och EU.

Vid Umeå universitet innebär jämställdhetsintegrering att anlägga en kritisk blick på den ojämställdhet som finns och riskerar att återskapas. Där ojämställdhet konstateras, ansvarar universitetets chefer på respektive nivå för att förbättra och utveckla arbetet så att diskriminerande effekter elimineras. Jämställdhetsperspektivet ska således vara integrerat i den dagliga verksamheten.

Umeå universitets värdegrund innehåller en uttalad ambition om att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra hela verksamheten samt att studenter och medarbetare ska kunna studera och arbeta vid lärosätet på lika villkor.

3. Utvecklingsbehov och problemformulering

3.1 Problemområde 1: Akademisk karriär och anställningsvillkor

Kvinnors möjlighet att göra en akademisk karriär är inte densamma som mäns.³ Mindre tid för forskning, en större andel oförutsedda administrativa arbetsuppgifter, en högre grad av stress och högre sjukskrivningstal är några generella aspekter som påverkar kvinnor i högre grad och som därför behöver beaktas. Vidare bidrar skillnader i kvinnors och mäns anställningsvillkor och karriärvägar, löneskillnader och utformningen av meriteringssystem till att vidmakthålla akademins ojämställda strukturer och normer.

² Europarådet 1998. Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices: Final report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming. Council of Europe, Strasbourg.

³ <http://www.genus.se/forskningens-villkor/jamstalldhet-i-akademien/karriarvagor-och-anstallningsvillkor/> Hämtat 2017-02-23



UMEÅ UNIVERSITET

Vid Umeå universitet finns ungefär lika många män och kvinnor i grupperna forskare och lärare förutom vid teknisk-naturvetenskaplig fakultet som är generellt mansdominerad. Denna könsbalans kvarstår dock inte i gruppen professorer där andelen kvinnor uppgår till 30 procent. Umeå universitet uppnådde med god marginal det av regeringen uppsatta målet att minst 39 procent av de professorer som anställdes under perioden 2012-2015 skulle vara kvinnor, men detta var inte tillräckligt för att utjämna könsbalansen i gruppen.

Det finns ett antal utvecklingsbehov för att motverka ojämställda arbetsvillkor och förutsättningar för akademisk karriär vid Umeå universitet, men behoven skiljer sig åt mellan fakulteterna. De åtgärder som behöver vidtas måste därför baseras på probleminventering och analys på fakultetsnivå. I nuläget är arbetsförhållandena för gruppen forskarstuderande ett prioriterat område.

I samtliga befattningskategorier är sjukfrånvaron högre bland kvinnor än bland män. I gruppen forskarstuderande har andelen sjukskrivna kvinnor ökat under senare år. En viktig fråga är hur arbetsrelaterad ohälsa påverkar föreställningen om medarbetares kompetens och lämplighet för en akademisk karriär. Frågan är om det finns en förståelse för de strukturella orsaker som ligger bakom skillnaderna i kvinnors och mäns ohälsa eller om individen görs ansvarig. I arbetet med att motverka ojämställda karriärvägar behöver Umeå universitet särskilt arbeta med sjukfrånvaro och ohälsa ur ett jämställdhetsperspektiv, bland annat genom att undersöka eventuella samband mellan sjukfrånvaro och medelstladdning.

Rekryteringen till högre akademiska positioner riskerar att reproducera ojämställdhet. För att motverka ojämställdhet i rekryteringsprocesserna behövs exempelvis en översyn av kravprofiler och meritvärdering, ökad kunskap om jämställdhetsfrågor i anställningskommittéer samt integrering av jämställdhetsperspektiv i instruktioner till sakkunniga

3.2 Problemområde 2: Studieval och genomströmning

Ett av regeringens jämställdhetspolitiska delmål lyder: "Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling."⁴

Andelen kvinnor i grundutbildning vid Umeå universitet år 2016 var 61 procent, medan motsvarande siffra för forskarutbildningen var 55 procent. En utmaning som universitetet delar med andra lärosäten är dock att vissa utbildningar är tydligt kvinno- respektive mansdominerade. Männen är i majoritet inom teknik och naturvetenskap, medan kvinnor är i majoritet inom juridik och samhällsvetenskap, humaniora och teologi, medicin och odontologi samt vård och omsorg. Detta återskapar och förstärker könssegregationen på arbetsmarknaden.

Det finns behov av en bättre förståelse för mekanismerna bakom studieval och ökad kunskap om studentpopulationen på både grund-, avancerad och forskarutbildningsnivå. Här har universitetets arbete för breddat deltagande betydelse då inte endast kön utan även faktorer som socioekonomisk bakgrund och funktionalitet inverkar på studieval och genomströmning.

⁴ <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>



UMEÅ UNIVERSITET

3.3 Problemområde 3: Processer för styrning och uppföljning

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av ärendeprocessen, från förslag till genomförande och uppföljning. Vid Umeå universitet finns behov av ökad kunskap om vad detta innebär samt utveckling av metodstöd för att säkerställa jämställdhetsperspektiv i dessa processer.

Umeå universitet använder könsuppdelad statistik vid uppföljning i till exempel årsredovisning, budgetunderlag och verksamhetsberättelser. Det finns dock behov av att förstärka och utveckla den könsuppdelade redovisningen framför allt avseende analysen av resultat och måluppfyllelse så att denna speglar kvinnors och mäns verklighet och villkor. Analyserna ska ligga till grund för åtgärder som leder till förändring och motverkar ojämställdhet.

4 Genomförande och uppföljning

Nedan följer en aktivitetsplan som baseras på de tre problemområden som beskrivits ovan:

1. Akademisk karriär och anställningsvillkor
2. Studieval och genomströmning
3. Processer för styrning och uppföljning

För varje problemområde finns mål, aktiviteter, tidsperiod, ansvarig samt metod för uppföljning angivet. För att ge utrymme för de olika fakulteternas behov och förutsättningar är aktiviteterna att betrakta som ramar för insatserna. Konkretisering och precisering av vilka aktiviteter som ska genomföras samt hur arbetet ska bedrivas, sker av den/de som anges som ansvarig/-a. Som stöd i detta arbete finns Personalenheten samt fakulteternas handläggare för lika villkor.

Förutom genom verksamhetsberättelser och årsredovisning kommer handlingsplanen att följas upp i verksamhetsdialoger. En dialog årligen kommer att avsättas för att särskilt uppmärksamma arbetet med att motverka ojämställdhet.

Aktivitetsplan

Problemområde 1: Akademisk karriär och anställningsvillkor

Problemformulering: Rekrytering till akademiska positioner, former för meritering och medelstildelning riskerar att reproducera ojämställdhet.

Mål	Aktiviteter	Tidsperiod	Ansvarig	Uppföljning
1.1 Umeå universitet säkerställer likvärdiga arbetsvillkor och möjligheter till pedagogisk och vetenskaplig/konstnärlig meritering för samtliga lärare och forskare	Probleminventering och analys av arbetsvillkor och meriteringsmöjligheter. Identifiering, prioritering och genomförande av åtgärder för att säkerställa likvärdiga arbetsvillkor och meriteringsmöjligheter.	2017-2018 2019	Dekan	Verksamhetsberättelse Verksamhetsplan
	Analys av arbetsrelaterad sjukfrånvaro och ohälsa ur ett jämställdhetsperspektiv.	2018 och därefter löpande	Personalenheten	Verksamhetsberättelse Årsredovisning
1.2 Umeå universitet tillämpar en jämställdhetssäkrad rekryteringsmodell.	Utveckling av en jämställdhetssäkrad rekryteringsmodell. Utbildning av rekryterande chefer.	2018	Personalenheten	Rekryteringsmodell utformad
	Säkerställande av att systematiska skillnader grundade på kön inte ges utrymme i sakkunnigförfarande, bedömning och beslut	2018 och därefter löpande	Anställningskommittéer och rekryterande chefer	Verksamhetsdialog
1.3 Umeå universitet motverkar könsrelaterade konsekvenser av extern medelstildelning	Budgetarbete för att möjliggöra strategisk fördelning av basanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv och utveckling av balanserande strukturer där så krävs.	2018	Universitetsledning	Budget Budgetdialog
	Säkerställande av att fakultetsspecifika resursfördelningsmodeller motverkar ojämställdhet.	2018	Dekan	Budget Budgetdialog

Problemområde 2: Studieval och genomströmning

Problemformulering: Rekrytering till och genomströmning inom vissa utbildningsprogram riskerar att reproducera ojämställdhet.

Mål	Aktiviteter	Tidsperiod	Ansvarig	Uppföljning
2.1 Umeå universitet har god kunskap om sin studentpopulation ur ett jämställdhetsperspektiv	Vidareutveckling av verktyg och rutiner för att följa och följa upp studentpopulationen före, under och efter studierna.	2018	Vicerektor för utbildning Utbildningsstrategiska rådet Dekan Planeringsenheten	Aktiviteter inom kvalitetssystem för utbildning
2.2 Umeå universitet motverkar könsbundna studieval	Utbildning av studievägledare.	2018 och löpande	StudentCentrum	Verksamhetsberättelse
	Utveckling av strategi för breddad rekrytering och breddat deltagande.	2018	Vicerektor för utbildning Utbildningsstrategiska rådet	Strategi utformad

Problemområde 3: Processer för styrning och uppföljning

Problemformulering: Avsaknad av jämställdhetsperspektiv i processer för styrning och uppföljning riskerar att reproducera ojämställdhet.

Mål	Aktiviteter	Tidsperiod	Ansvarig	Uppföljning
3.1 Umeå universitet har införlivat jämställdhetsperspektiv i beredning av ärenden, beslutsfattande och uppföljning	Utformning av vägledning för jämställdhetsintegrering av beslutsunderlag och styrdokument. Implementering och uppföljning av strategier för jämställdhetsintegrering av beslutsunderlag och styrdokument Utbildning av chefer.	2018 2019	Personalenheten	Vägledning utformad
	Säkerställande av att alla nya styrdokument inkluderar en analys av dokumentets konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv.	2018 därefter löpande	Planeringsenheten Alla chefer	Verksamhetsberättelse Årsredovisning
	Säkerställande av att individbaserad statistik och nyckeltal är insamlad, analyserad och presenterad efter kön i så stor utsträckning som möjligt.	2018 därefter löpande	Planeringsenheten	Verksamhetsberättelser Årsredovisning Budgetunderlag