

2022-01-25

Diarienummer: MIUN 2021/2643



Plan för jämställdhetsintegrering och lika villkor

En del av Mittuniversitetets aktivitesplan 2022

Innehållsförteckning

Bakgrund	2
Målsättning	3
Områden och aktiviteter	4
Utbildning	4
Akademiska karriärvägar	5
Styrning	6
Uppföljning	7

Bakgrund

Enligt Högskolelagen 1 kap 5 § (1992:1434) och Högskoleförordningen (1993:100) ska alla lärosäten i sin verksamhet alltid iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

År 2016 gav även regeringen ett särskilt uppdrag åt samtliga lärosäten att ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Uppdraget har förlängts och gäller nu fram till 2025. Under denna period ska Mittuniversitetet:

- Fortsätta 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,
- Fortsätta arbeta utifrån en individuell plan för lärosätet med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta,
- Beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser,
- I samverkan med relevanta samhällsaktörer, bidra till att öka jämställdheten i samhället,
- Beakta jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.¹

Jämställdhetsintegreringsuppdraget kompletterar och förstärker Mittuniversitetets lika villkorsarbete. Arbetet med lika villkor berör hela Mittuniversitetet och innefattar såväl studenter som anställda utifrån diskrimineringslagen (SFS 2008:567), vad gäller:

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- sexuell läggning
- etnisk tillhörighet

¹ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor

- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- ålder

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare och utbildningsanordnare genomföra aktiva åtgärder vilket innebär att Mittuniversitetet ska:

- undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- analysera orsaker till upptäckta hinder och risker
- vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
- följa upp och utvärdera arbetet

Sedan 2020 är plan för jämställdhetsintegrering och lika villkor en integrerad del av Mittuniversitetets verksamhetsplan och aktivitetsplan. Ansvar för aktiviteter framgår av Mittuniversitetets aktivitetsplan och fördelning av interna medel (MIUN 2021/2643).

Uppföljning av fakulteternas aktivitetsplaner sker i fakultetsnämnd och vid verksamhetsdialogerna. Uppföljning av förvaltningens aktivitetsplan sker i förvaltningens ledningsgrupp (FLG) och i verksamhetsdialoger. Övergripande uppföljning sker i samband med rektorsdialogerna.

Ett stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor är strategigruppen för lika villkor.

Målsättning

Mittuniversitetets plan för jämställdhetsintegrering och lika villkor berör tre områden utifrån uppdragsformuleringen från regeringen; utbildning, akademiska karriärvägar och styrning. I enlighet med regeringens jämställdhetspolitiska mål har aktiviteterna kopplat till jämställdhet ett fokus på kön. Med begreppet kön åsyftas juridiskt kön: man, kvinna. Aktiviteter kopplade till lika villkor grundar sig i Mittuniversitetets skyldigheter som arbetsgivare och utbildningsanordnare att främja lika villkor och motverka diskriminering.

Målet med aktiviteterna i planen är att genom verksamhetsutveckling, utbildning och kompetensutveckling stärka jämställdheten och lika villkor vid Mittuniversitet. Aktiviteterna bidrar till Mittuniversitetets strategi. I strategin framgår att "jämställdhet och mångfald är grundläggande principer för hela vår verksamhet²" samt att "våra utbildningar och vår forskning ska konsekvent orienteras mot att bygga ett resurssnålt, jämlikt, jämställt och hållbart samhälle³.

Områden och aktiviteter

Utbildning

Ett av de sex delmålen för den statliga jämställdhetspolitiken är jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.

En utmaning som Mittuniversitetet delar med andra lärosäten är att vissa utbildningar är tydligt kvinno- eller mansdominerade. Andelen kvinnor i som söker till Mittuniversitetet är därmed hög. Under de senaste tio åren har andelen kvinnor bland förstahandsökande som högst uppgått till 77 procent under vårterminen 2020, och som lägst 62 procent under höstterminen 2015.⁴ Den höga andelen kvinnor kvarstår genom hela rekryteringskedjan från ansökan till registrering och inga nämnvärda förändringar i fördelningen sker under denna process. Snedvridningar som föreligger vid ansökningstillfället lever därmed vidare i senare skeden av den studieadministrativa processen. Mönstret står sig även bland de examinerade.⁵

I Mittuniversitetets kvalitetssystem för utbildning på grund-, avancerad- och forskarnivå⁶ framgår att Mittuniversitet genom Treklöverutvärderingar systematiskt följer upp att jämställdhetsperspektiv mellan män och kvinnor är säkerställt och integrerat i Mittuniversitetets utbildningar såväl i utformning som i genomförandet.

² Mittuniversitetets strategi MIUN 2018/1006 s. 9

³ Mittuniversitetets strategi MIUN 2018/1006 s. 4

⁴ Mittuniversitetets årsredovisning 2020 MIUN 2021/428 s. 15

⁵ Analysrapport rörande studenternas sökande-, antagnings, registrerings- och examinationsmönster (MIUN 2020/1240)

⁶ MIUN 2018/1820

Aktiviteter kopplat till jämställd utbildning:

Jämställdhetsintegrering

- Genomgång av samarbetet med gymnasieskolan avseende hur Mittuniversitetet ska bryta könssegregation mellan och könsmärkning av olika utbildningar.

Lika villkor

- Följa upp utbildningar och undervisning med utgångspunkt i lika villkorsperspektiv

Akademiska karriärvägar

Ett av de sex delmålen för den statliga jämställdhetspolitiken lika möjligheter till karriärvägar. Kopplat till detta delmål har Mittuniversitetet enligt regleringsbrev ett uppdrag att verka för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer. Under 2021–2023 har lärosätet ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer på 46 procent kvinnor.

Processerna kring rekrytering, karriärvägar och meritering är centrala för Mittuniversitetet. De är på många sätt även centrala när lärosätet diskuterar lika villkor ur olika aspekter. Även ur ett långsiktigt verksamhetsutvecklingsperspektiv finns anledning att försöka skapa en ökad mångfald. Mittuniversitetet vill att kvinnor och män ska ges lika förutsättningar till karriärutveckling oavsett personalkategori. I Mittuniversitetets kvalitetssystem framgår att jämställdhetsarbetet ska vara en integrerad del i kvalitetsarbetet och omfatta jämställda karriärvägar, meritering, möjligheter till kompetensutveckling och forskning på lika villkor.

Karriärvägen genom Mittuniversitetet kan se olika ut. Mittuniversitetets anställningsordning tydliggör föreskrifter som berör anställning, behörighet och bedömningsgrunder, kallelseförfarande och befordran. Mittuniversitetets pedagogiska meriteringssystem har en ansökningsomgång per år dit lärare kan ansöka om att utnämnas till meriterad lärare eller excellent lärare. Utlysning av medel för lärares forskningsmeritering sker mer eller mindre regelbundet.

Det är därför viktigt för Mittuniversitetet att synliggöra karriärvägarna inom universitetet utifrån ett genusperspektiv. Ett första steg är att börja med rekrytering och antagning till forskarutbildning.

I och med ökad internationalisering finns även ett behov att inventera och säkerställa att internationella medarbetare får likvärdiga förutsättningar och likvärdig behandling på arbetsplatsen.

Aktiviteter kopplat till akademiska karriärvägar:

Jämställdhetsintegrering

- Utifrån ett genusperspektiv analysera rekrytering och antagning till Mittuniversitetets forskarutbildning.

Lika villkor

- Undersöka universitetets internationella medarbetares upplevelser av att arbeta vid Mittuniversitet utifrån ett lika villkorsperspektiv

Styrning

Vid Mittuniversitetet är jämställdhetsintegreringsarbetet integrerat i verksamhetsplaneringsprocessen och i kvalitetssystemen. Mittuniversitetet arbetar även systematiskt för en jämn könsfördelning i grupper och råd som bereder och beslutar samt vid anställningar. Där det går sker uppföljning utifrån kön, tex. universitetsövergripande indikatorer och i ledningssystemet LISA. Strategigruppen för lika villkor arbetar även med informations- och utbildningsinsatser med särskilt fokus på mångfald.

Som en del av uppdraget om jämställdhetsintegrering ingår beaktandet av jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Mittuniversitetet fördelar inte forskningsmedel direkt till individer, och tar därmed heller inte hänsyn till egenskaper såsom kön när sådan fördelning sker. Övergripande analyser av hur utfallet av fördelningen ser ut i relation till könsfördelningen vid den organisatoriska enhet som har mottagit anslagen har dock genomförts fakultetsvis i omgångar över åren. Den senaste sådana analysen kom fram till slutsatsen att fördelningen på övergripande nivå var mer eller mindre likvärdig, och att de skillnader som gick att se på lägre nivåer i organisationen i första hand var kopplade till skillnader hos

könsfördelningen inom olika befattningskategorier. Detta är även förenligt med hur de interna resursfördelningsmodellerna är uppbyggda.

Mittuniversitetets ansträngningar att åstadkomma jämställd fördelning av forskningsmedel är därmed mest inriktade mot att åstadkomma jämställdhet inom befattningskategorier som idag dras med ojämn könsfördelning.

Aktiviteter kopplat till styrning 2022:

Jämställdhetsintegrering

- Utifrån ett genusperspektiv analysera fördelningen av interna och externa forskningsmedel.

Lika villkor

- Kartlägga och analysera vilka metoder universitetet använder sig av för att upptäcka risker för diskriminering i verksamheten.

Uppföljning

Uppföljning av aktiviteter sker inom ramen för den ordinarie verksamhetsuppföljningen dvs. i samband med verksamhetsdialoger. Övergripande aktiviteter, som framgår av planen, följs upp i rektorsdialogen två gånger per år. Uppföljningen utifrån vårdialogen framgår av Mittuniversitetets delårsrapport.

Jämställdhetsintegreringsarbetet återspeglaras även i Mittuniversitetets årsredovisning. Årsredovisningen tillgängliggörs på webben.