

2023-01-17

Diarienummer: MIUN 2022/2701

Plan för jämställdhetsintegrering och lika villkor 2023

En del av Mittuniversitetets aktivitetsplan 2023

Innehållsförteckning

Bakgrund	2
Målsättning	3
Områden och aktiviteter	4
Utbildning	4
Akademiska karriärvägar	5
Styrning	6
Uppföljning	8

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. Enligt regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende universitet och högskolor ska Mittuniversitetet även:

- fortsatt arbeta med att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10) i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

Mittuniversitetet specifik inriktning för jämställdhetsintegreringsuppdrag har fokus på könsbundna studieval samt rekrytering och antagning till forskarutbildning (MIUN 2022/1777). Aktiviteter i kapitel "Utbildning" och "Akademiska karriärvägar" är kopplade både till de övergripande uppdragen och den specifika inriktningen.

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
- 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

Plan för jämställdhetsintegrering och lika villkor är en integrerad del av Mittuniversitetets verksamhetsplan och aktivitetsplan. Planen och ansvariga funktioner beslutas av rektor i samband med beslut om Mittuniversitetets aktivitetsplan och fördelning av interna medel 2023.

Stöd

Ett stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor är strategigruppen för lika villkor som leds av prorektor för utbildning. I strategigruppen ingår bland annat lika villkorsombuden som främst är stöd till chefer när det gäller att uppmärksamma lika villkorsaspekter i det dagliga arbetet. I gruppen finns även en samordnare som arbetar med universitetsövergripande processer i relation till lika villkor, samordnar interna och externa aktiviteter och nätverk, ansvarar för omvärldsbevakning och informationsspridning.

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 verksamhet¹” samt att ”våra utbildningar och vår forskning ska konsekvent orienteras mot att bygga ett resurssnålt, jämlikt, jämställt och hållbart samhälle².

En annan målsättning är att uppnå det rekryteringsmål som regeringen satt för professorer. Under 2021–2023 har Mittuniversitetet ett mål för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 46 procent kvinnor.

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 förstahandssökande som högst uppgått till 77 procent under vårterminen 2020, och som lägst 62 procent under höstterminen 2015.³ 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.⁴

I Mittuniversitetets kvalitetssystem för utbildning på grund-, avancerad- och forskarnivå⁵ 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.

¹ Mittuniversitetets strategi MIUN 2018/1006 s. 9

² Mittuniversitetets strategi MIUN 2018/1006 s. 4

³ Mittuniversitetets årsredovisning 2020 MIUN 2021/428 s. 15

⁴ Analysrapport rörande studenternas sökande-, antagnings, registrerings- och examinationsmönster (MIUN 2020/1240)

⁵ MIUN 2018/1820

Aktiviteter kopplat till jämställd utbildning:

Jämställdhetsintegrering

- Fortsatt arbete med att identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten.
Ansvarig: Dekaner och strategigruppen för lika villkor.

Lika villkor

- Följa upp utbildningar och undervisning med utgångspunkt i lika villkorsperspektiv.
Ansvarig: Dekaner.

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.
Ansvarig: Dekaner

Lika villkor

- Undersöka universitetets internationella medarbetares upplevelser av att arbeta vid Mittuniversitet utifrån ett lika villkorsperspektiv.
Ansvarig: prorektor för utbildning och samordnare inom strategigruppen för lika villkor.

Styrning och stöd

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

Under de senaste åren har det kommit signaler från verksamheten att det behöver utvecklas stöd för chefer och medarbetare att hantera situationer som berör rasism och våld i nära relationer. Genom att öka kunskap och medvetenhet om dessa teman hos både chefer, medarbetare och studenter, samt ta fram metoder och processer för verksamheten, kan många allvarliga situationer förebyggas.

Aktiviteter kopplat till styrning och stöd 2023:

Jämställdhetsintegrering

- Utifrån ett genusperspektiv analysera fördelningen av interna och externa forskningsmedel.
Ansvarig: prorektor för utbildning och ekonomiavdelningen.

Lika villkor

- Utveckla stöd till chefer och medarbetare samt ta fram material för att öka verksamhetens kunskap om våld i nära relationer.
Ansvarig Samordnare inom strategigruppen för lika villkor och lika villkorsombud.

- Medvetandegöra chefer, medarbetare och studenter om hur rasism kan ta sig uttryck i akademien, samt utveckla verktyg och processer för att motverka olika former av rasism.
Ansvarig Samordnare inom strategigruppen för lika villkor och lika villkorsombud.

Uppföljning

Uppföljning av aktiviteter sker inom ramen för den ordinarie verksamhetsuppföljningen dvs. i samband med verksamhetsdialoger. Uppföljning av fakulteternas aktivitetsplaner sker i fakultetsnämnd och vid verksamhetsdialogerna. Uppföljning av förvaltningens aktivitetsplan sker i förvaltningens ledningsgrupp (FLG) och i verksamhetsdialoger.

Övergripande aktiviteter, som framgår av planen, följs upp i rektorsdialogen två gånger per år. Uppföljningen utifrån vårdialogen framgår av Mittuniversitetets delårsrapport.

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

En gång om år, eller vid behov, informeras ledningsrådet om arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor.