



UMEÅ UNIVERSITET

INRIKTNING FÖR JÄMSTÄLLDHETS- INTEGRERING 2022- 2025

Typ av dokument:	Plan
Datum:	2022-08-26
Dnr:	FS 1.1-1464-22
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	Från och med 2022-08-26 till och med 2025-12-31
Område:	Lika villkor
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2021–2025, FS 1.1-979-21



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Beskrivning.....	1
2.	Bakgrund	1
3.	Identifierade problemområden.....	1
	En jämn fördelning av makt och inflytande	1
	Ekonomisk jämställdhet	2
	Jämställd utbildning	2
	Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet	2
	Jämställd hälsa.....	3
	Mäns våld mot kvinnor ska upphöra	3
4.	Mål	3
5.	Åtgärder	4
6.	Uppföljning och utvärdering	4

Bilagor

Bilaga 1: Lärarhögskolan

Bilaga 2: Humanistiska fakulteten

Bilaga 3: Medicinska fakulteten

Bilaga 4: Samhällsvetenskapliga fakulteten

Bilaga 5: Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten

Bilaga 6: Universitetsbiblioteket

Bilaga 7: Universitetsförvaltningen



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Detta dokument beskriver inriktningen för arbetet med jämställdhetsintegrering.

2. Bakgrund

Umeå universitet har av regeringen¹ fått i uppdrag att fortsätta arbeta med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska nå de jämställdhetspolitiska målen. Varje universitet och högskola ska arbeta utifrån en lärosätespecifik inriktning som utgår från utvecklingsbehov, beskriver mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriver på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet.

Umeå universitets vision 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. Med det som grund och för att inkludera alla verksamheter i Umeå universitets inriktning för jämställdhetsintegrering, baseras detta dokument på en probleminventering genomförd av universitetets fakulteter, lärarhögskolan, universitetsförvaltningen och universitetsbiblioteket under 2021. Arbetet har samverkats med arbetstagarorganisationer och studentkårer.

3. Identifierade problemområden

De jämställdhetspolitiska målen pekar på brister som behöver åtgärdas för att uppnå ett jämställt samhälle och universitet, fritt från diskriminering och kränkning. I arbetet med jämställdhetsintegrering behövs en fördjupad kunskap för att förstå vad som påverkar och kan orsaka att ojämställdhet uppstår. Nyckeln till ett framgångsrikt förändringsarbete är en gedigen analys av verksamheten som klargör vad som är grundproblemet. Om ledning och medarbetare är medvetna om vad som skapar ojämlika maktförhållanden, kan adekvata åtgärder för att motverka ojämställdhet sättas in. Avgörande är att skilja mellan vad som är en konsekvens av ett problem och själva problemet. Med detta som utgångspunkt har problemområdena som verksamheterna identifierat kategoriserats under regeringens jämställdhetspolitiska delmål.

Verksamheternas beskrivning av sina identifierade problemområden återfinns i bilaga 1–7.

En jämn fördelning av makt och inflytande

Det första jämställdhetspolitiska delmålet är att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet inom samhällets alla sektorer. Målet tar även sikte på fördelningen av den makt som ligger utanför det formella demokratiska systemet, till exempel inom det civila samhället, företag och medier. Det handlar också om lika möjligheter för kvinnor och män att delta i och påverka de processer som formar våra föreställningar, tankar och idéer inom medier, kultur, forskning, folkbildning och utbildningsväsende.²

¹ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor
² Sveriges Jämställdhetspolitik, [Jämställdhetsmyndigheten](#)



UMEÅ UNIVERSITET

Under målet jämn fördelning av makt och inflytande har Umeå universitet identifierat problemområden inom hela den akademiska karriären. Bland annat råder en ojämn könsfördelning inom olika befattningar, exempelvis professurer där andelen män är högre än andelen kvinnor. Det har även identifierats en struktur där vissa uppdrag värderas och fördelas olika utifrån manligt och kvinnligt kodade arbetsuppgifter och ämnesområden. Det föreligger en ojämn könsfördelning på ledande roller, exempelvis prefekt, programansvarig, studierektor, ledamot i forskningsråd etcetera vilket i sin tur leder till en ojämn fördelning av makt och inflytande. Det har också identifierats att kvinnor i större utsträckning halkar efter på den akademiska karriärstegen och att kunskapen om jämställdhetsfrågor och jämställdhetsintegrering brister.

Ekonomisk jämställdhet

Det andra jämställdhetspolitiska delmålet är ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Tyngdpunkten i delmålet ekonomisk jämställdhet ligger på de ekonomiska villkor kvinnor och män har som individer. Delmålet tar sikte på fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män så att de ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om anställnings-, löne- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det avlönade arbetet ska inte bara ge ekonomisk självständighet i förvärsaktiv ålder, utan också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionsåren.³

Umeå universitet har under målet ekonomisk jämställdhet identifierat en diskrepans mellan kvinnors och mäns möjlighet till kompetensutveckling, karriärvägar och lön, som är till männens fördel. Bland annat återspeglas detta i den ojämna könsfördelningen inom olika befattningar och avsaknaden av tydliga karriärvägar och kompetensutveckling för den tekniska och administrativa personalen där majoriteten är kvinnor. Möjligheten till löneutveckling är därmed också begränsad.

Jämställd utbildning

Det tredje jämställdhetspolitiska delmålet är jämställd utbildning. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. De ska ha jämställda förutsättningar att utveckla intressen, ambitioner och att nå sin fulla potential utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar baserade på kön.⁴

Vid universitetet råder en ojämn könsfördelning bland studenter, som ser olika ut beroende på ämnesområde. Det har också identifierats skadliga könsnormer i undervisningen och ett ojämnt undervisningsmaterial.

Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Det fjärde jämställdhetspolitiska delmålet är en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ha samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor. Delmålet omfattar inte endast fördelningen av obetalt arbete mellan ett heterosexuellt par i ett hushåll, utan avser fördelningen mellan kvinnor och män av obetalt arbete på samhällsnivå.⁵

Universitet har under delmålet identifierat det problemområde som benämns det akademiska hushållsarbetet. Kvinnor utför i högre grad odefinierade, ej tidsatta eller bemanningsmässigt

³ Sveriges Jämställdhetspolitik, [Jämställdhetsmyndigheten](#)

⁴ Sveriges Jämställdhetspolitik, [Jämställdhetsmyndigheten](#)

⁵ Sveriges Jämställdhetspolitik, [Jämställdhetsmyndigheten](#)



UMEÅ UNIVERSITET

osynliga sysslor inom den akademiska arbetskontexten som dels leder till högre arbetsbelastning och arbetsrelaterad ohälsa bland kvinnor, dels till att kvinnliga universitetslektorer bromsas i sin akademiska karriär.

Jämställd hälsa

Det femte jämställdhetspolitiska delmålet är jämställd hälsa. Kvinnor och män ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor. Delmålet avser fysisk, psykisk och sexuell/reproduktiv hälsa, och omfattar såväl förebyggande folkhälsoarbete som åtgärder och insatser för enskilda personer gällande socialtjänst, stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt hälso- och sjukvård.⁶

Inom detta delmål råder det på universitetet en skev könsfördelning inom vissa befattningar vilket leder till en ojämn arbetsbelastning inom arbetsgrupperna. Det framkommer också könsskillnader i upplevelsen av organisatorisk och social arbetsmiljö. Ett varningstecken i relation till jämställd hälsa är att en större andel kvinnor än män är långtidssjukskrivna vid universitetet.

Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Det sjätte jämställdhetspolitiska delmålet är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet. Delmålet omfattar alla yttringar av fysiskt och psykiskt, inklusive sexualiserat och hedersrelaterat, våld och hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor. Delmålet har även ett särskilt fokus på kopplingen mellan maskulinitet och våld. I delmålet ingår också trakasserier, hot och annat våld som sker på internet och andra digitala kanaler.⁷

De identifierade problemområdena inom detta delmål visar att det inom universitetet både utifrån ansvaret som arbetsgivare och utbildningsanordnare råder bristande kunskap och medvetenhet om mäns våld mot kvinnor. Verksamheterna anger även upplevelser av otrygga miljöer och förekomsten av sexuella trakasserier som problem.

4. Mål

De problemområden som identifierats kopplade till de jämställdhetspolitiska målen pekar på brister som behöver åtgärdas för att nå ett jämställt universitet, fritt från diskriminering och kränkning. Universitetet har utifrån detta tagit fram två övergripande mål:

- Alla chefer och anställda har kunskap om vad som skapar ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Vid Umeå universitet ska inga former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekomma.

Universitetet har drygt 4700 anställda och cirka 37 000 studenter vilket innebär att utmaningar och förutsättningar skiljer sig åt mellan verksamheterna. Förutom universitetsövergripande mål, kommer ytterligare mål att tas fram utifrån respektive verksamhets egna identifierade problemområden. På så sätt kan arbetet med jämställdhet anpassas och integreras till verksamheternas egna förutsättningar och behov. Genom att arbeta på detta sätt är förhoppningen

⁶ Sveriges Jämställdhetspolitik, [Jämställdhetsmyndigheten](#)

⁷ Sveriges Jämställdhetspolitik, [Jämställdhetsmyndigheten](#)



UMEÅ UNIVERSITET

att en jämställd och likvärdig verksamhet kan bedrivas, som i sin tur bidrar till ett jämställt samhälle.

5. Åtgärder

Verksamheterna ska i sin verksamhetsplan för år 2023–2025 ta fram mål och åtgärder utifrån identifierade problemområden samt beskriva hur målen och åtgärderna ska följas upp. Verksamheterna ska även ta fram åtgärder utifrån de universitetsövergripande målen. Arbetet ska dokumenteras och samverkas med arbetstagarorganisationer och studentkårer.

Åtgärderna ska fokusera på de faktorer som producerar maktojämlikheten, inte den grupp som påverkas negativt eller är förfördelad. Detta är avgörande för att uppnå förändring. Åtgärder kan vara av både kvantitativ och kvalitativ karaktär. Kvantitativa åtgärder riktas framförallt mot att eftersträva en jämn könsfördelning mellan män och kvinnor på exempelvis maktpositioner, vid fördelning av forskningsmedel och i utbildning Representation är en del i jämställdhetsarbetet men det krävs också kvalitativa åtgärder som riktas mot att förändra maktstrukturer och kulturer som upprätthåller ojämställdhet och begränsar kvinnors och mäns och andra gruppers förutsättningar, villkor och möjligheter.⁸

6. Uppföljning och utvärdering

Umeå universitets arbete med jämställdhetsintegrering ska redovisas inom ramen för årsredovisningen till regeringen. Inom universitet kommer arbetet att följas upp genom dialoger mellan verksamheterna och universitetsledningen. Personalenheten kommer också inför varje årsredovisning att begära in underlag som visar på resultat och effekter i relation till uppsatta mål och åtgärder. Denna uppföljning ska där det är möjligt redovisas, analyseras och bedömas i förhållande till könsuppdelad statistik (juridiskt kön).

⁸ Jämställdmyndighetens vägledning för att planera och organisera arbete med jämställdhetsintegrering.



UMEÅ UNIVERSITET

Jämställdhetsintegrering

Lärarhögskolan har inom ramen för Umeå universitets arbete med jämställdhetsintegrering uppdragits att identifiera, analysera och välja ut prioriterade utvecklingsområden och utifrån dessa sätta upp mål samt planera för åtgärder (aktiviteter).

Under det gångna året har en rad aktiviteter för att främja jämställdhet genomförts vid Lärarhögskolan. Som exempel kan nämnas att:

- frågor om jämställdhet och lika villkor tas upp i flera programutvärderingar (dock inte samtliga, då det är upp till de enskilda programråden att besluta vilka frågor som ska ställas),
- könsuppdelad statistik tas fram för uppföljning av studenter,
- marknadsföring av Lärarhögskolans program och kurser riktar sig ännu tydligare än tidigare till studenter av bägge könen,
- jämställdhet eftersträvas vid rekrytering av personal till kansliet.

Dessutom har lika villkor införts som en stående punkt på både APT och LSG. Företrädare för lika villkor deltar i båda dessa sammanhang.

1) Prioriterade utvecklingsområden (dvs vari jämställdhet brister)

Jämställdhet och lika villkor är en förutsättning för att Lärarhögskolan ska utveckla sin fulla potential. Det främsta utvecklingsområdet för Lärarhögskolan är den påtagliga könssegregeringen inom de flesta program, med betydligt fler antagna kvinnor än män. Detta är dock inget specifikt för Umeå universitet, utan ett fenomen som förekommer både nationellt och internationellt. Eftersom även studieresultaten är könsspecifika på så sätt att kvinnliga studenter lyckas bättre såväl utifrån genomströmning som studieresultat, vill Lärarhögskolan även i det avseendet jämställdhetsintegrera verksamheten. Detta innebär att Lärarhögskolans ska granska organisatoriska processer ur ett jämställdhetsperspektiv och aktivt arbeta för att de ska vara så transparenta, rättvisa och inkluderande som möjligt.

Könssegregeringen på studentnivå avspeglas även på forskarutbildningsnivå med betydligt fler kvinnor än män i forskarskolan i utbildningsvetenskap. Samtidigt finns det indikationer på att forskare inom utbildningsvetenskap följer ett liknande mönster som universitetet i övrigt när det gäller karriärutveckling, som tycks gynna män. En översyn av fördelningen av Lärarhögskolans forskningsresurser utifrån ett jämställdhetsperspektiv är därför ett annat utvecklingsområde som bör inkluderas som aktivitet.

Lärarhögskolan har valt att prioritera ett fåtal avgränsade områden som är av central betydelse för verksamheten. Dessa presenteras nedan under punkt 2.



UMEÅ UNIVERSITET

2) Mål som ska uppnås

- Rekrytering av studenter ska spegla samhället av idag vad gäller jämställdhet och mångfald.
- Ett jämställdhetsperspektiv ska finnas inom alla programutbildningar.
- Studenter vid Lärarhögskolan ska ha likvärdiga möjligheter att kunna bedriva sina studier på ett framgångsrikt sätt, oberoende av kön eller könsidentitet.
- Rekrytering av personal ska främja jämställdhet på arbetsplatsen och ska ske utifrån sakliga grunder.
- Fördelning av forskningsmedel ska främja jämställdhet inom utbildningsvetenskaplig forskning.

3) Analys av vad som producerar och bidrar till att bristerna uppstår (dvs grundproblemet)

Forskning har visat att pojkar sedan en lång tid tillbaka presterat sämre än flickor inom hela skolväsendet, vilket även återspeglas på universitetsnivån. Både genomströmning och prestationsgrad är högre för kvinnor än män. Socioekonomisk bakgrund påverkar också könsbundna studieval, vilket främst visar sig i att jämförelsevis få män från studieovana hem väljer att gå vidare till högre utbildning.

Ett av de huvudsakliga generella jämställdhetsproblemen inom högskolan är att kvinnor och män i stor utsträckning väljer att studera inom skilda ämnesområden, vilket bidrar till reproduktionen av den könssegregerade arbetsmarknaden och till att kvinnor och män får olika förutsättning och möjligheter såväl i sina professionella som privata liv. Den generella bilden av att kvinnor och män är mer eller mindre lämpliga för olika slags yrken kan förstärkas. Könsbundna studie- och yrkesval hänger nära samman med den starkt könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige, vilken reproducerar ojämställdheten i arbetslivet, begränsar individens yrkesval och personliga utveckling, försvårar tillvaratagande av kompetens samt skapar rekryteringsproblem.

4) Lämpliga åtgärder (aktiviteter)

Lärarhögskolans arbete med jämställdhetsintegrering inriktas mot att granska och vid behov justera relevanta processer. Det handlar mer specifikt om rekrytering av studenter, innehåll i utbildningar samt rekrytering av personal vid kansliet, likväl som grunderna för fördelning av forskningsmedel.

Angående målet att rekryteringen av lärarstudenter ska spegla samhället av idag vad gäller jämställdhet och mångfald, behöver Lärarhögskolan se över rutiner för inkluderat jämställdhetsperspektiv, dvs. hur utbildningarna presenteras och marknadsförs.

Utbildningens innehåll och utformning kan till exempel handla om att ur ett jämställdhets- och likavillkorsperspektiv se över kursplaner, examinationsformer, bedömningsgrunder och betygsättning, kurslitteratur och undervisningsexempel, val av lärare, handledare och externa föreläsare, samt schemaläggning, kursvärderingar och möjligheter till distansundervisning. Detta kräver ett nära samarbete mellan programråd och kursansvariga institutioner, eftersom Lärarhögskolan har programansvar medan institutionerna har kursansvar.

Gällande rekrytering så är det institutionerna som rekryterar den akademiska personal som medverkar i de olika lärarprogrammen. Däremot rekryterar Lärarhögskolan administrativ personal till kansliet. Målet att rekrytering till kansliet ska ske utifrån



UMEÅ UNIVERSITET

sakliga grunder kan ske genom att en genusmedvetenhet finns med hela vägen genom alla steg, från behovsanalys/kravprofil vidare till anställning och fortsatt karriärutveckling.

Kansliet har genom en medveten strategi en jämställd könsfördelning (inom intervallet 40-60). Det är möjligt att kombinera arbete med föräldraskap (t.ex. genom att förläggning av mötestider i normalfallet sker så att lämning/hämtning på förskolan är möjlig samt att viktigare möten inte förläggs när det är skollov).

5) Tidsperiod

Under 2021

6) Ansvarig funktion för aktiviteterna

Det övergripande ansvaret har föreståndaren. Det operativa ansvaret har kanslichef samt programrådsordförandena.

7) Hur och när uppföljning ska ske

Uppföljning sker löpande. Avseende utbildningarnas innehåll sker en avstämning vid de årliga dialogerna med programrådsordförandena (i november).



Sammanställning Humanistisk fakultet

Ange prioriterade utvecklingsområden (dvs vari jämställdhet brister)	Mål som ska uppnås	Analys av vad som producerar och bidrar till att bristerna uppstår (dvs grundproblemet)	Vilka åtgärder (aktiviteter) som skulle kunna vara lämpliga
<p>En mer jämställd rekrytering av kvinnliga och manliga studenter på Humfaks utbildningar</p> <p>Bristande kunskap om fördelning mellan kvinnliga och manliga studenter på kurser på olika nivåer i våra utbildningar.</p>	<p>Fler män söker våra utbildningar som ska leda till en mer balanserad könsfördelning i kurser, oavsett ämnesinriktning och ämnesområde.</p> <p>Kunskap om – och diskussion av – könsfördelning på kurser på nybörjarnivå, kandidatexamensnivå och avancerad nivå.</p>	<p>Humfak har en övervikt av kvinnliga studenter. Slentrianmässig kommunikation. Söktrycket speglar i flera fall hur vissa ämnesspecifika områden framställs och utövas professionellt (könsmonster på samhällelig/strukturell nivå). Det är känt att de flesta av Humfaks kurser har en obalanserad könsfördelning, något som emellertid inte har satts i relation till marknadsföringen av kursutbudet.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beakta jämställdheten mellan kvinnor och män vid rekryteringsaktiviteter och vid utlysningar av medel för utveckling av utbildningar vid fakulteten. 2. Attrahera fler män att söka till utbildningarna genom att använda oss av kommunikation via manliga studenter, som kan vara förebilder för män som funderar på att studera. 3. Aktiva marknadsföringsåtgärder som t. ex. medvetna bildval i vår kommunikation. Bilder från kurserna bör visa både män och kvinnor oavsett ämnesområde, alternativt visa en omvänd bild (dvs. kvinnliga studenter bör avbildas i mansdominerade kurser och vice versa). 4. Undersökning av statistik avseende registreringar och prestationer i Ladok.



UMEÅ UNIVERSITET

<p>Ojämn fördelning av anslagsfinansierad forskningstid</p>	<p>Jämställd fördelning av medel för anslagsfinansierad forskning vid fakulteten</p>	<p>Det är en genomgång av utfall av satsningar på forskning riktade till fakultetens anställda 2014-2019 som har visat på en snedfördelning av anslagsfinansierad forskningstid när den fördelats ut till anställda. Det är ett automatiserat poängsystem baserat på bibliometriska data som producerar bristerna.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortsätta dialogen med institutions- och enhetsledningar samt med fakultetsnämndens ledamöter för att förbättra kriterierna av fördelning av forskningsmedel som möjligtvis missgynnar kvinnliga anställda 2. Säkerställa jämställdheten i tilldelningen av anslagsfinansierad forskningstid till anställda genom publiceringsbaserad resurs.
<p>Rekryteringsprocesser som med stor majoritet söks av kvinnor</p>	<p>På sikt öka andelen sökande med manlig eller annan könstillhörighet.</p>	<p>Vid anställning av amanuenser sker rekryteringen i huvudsak från utbildningar som redan har en hög andel</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se över rekryteringsprocesserna för att kunna öka andelen sökande med manlig eller annan könstillhörighet. 2. Införskaffa ett bredare statistiskt underlag över rekryteringsbasen samt analysera om det är något i själva processen som utgör ett hinder för studenter att söka anställningarna.
<p>Ojämförd könsfördelning mellan anställda inom olika ämnesområden och på flera befattningsnivåer (universitetslektorer, professorer och administratörer)</p>	<p>En jämnare könsfördelning vid nyanställningar Bättre förståelse för vad som återskapar köns obalans samt att se om tillämpandet av en jämställdhetssäkrad rekryteringsmodell kan vara ett steg för förändring</p>	<p>Vi eftersöker ämneskompetens oavsett kön. Vissa ämnesområden speglas i yrkessituationen av en ojämn könsfördelning i sig (pga. könsmonster på en samhällslig/strukturell nivå), vilket påverkar våra möjligheter att rekrytera jämställt. Vilka universitetslektorer, professorer och administratörer vi kan anställa beror dels på vilka personer vi lyckas locka som sökande till våra anställningar, dels på de sökandes meriter. Rekrytering riskerar att reproducera ojämställdhet. Det kan orsakas av okunskap, svårigheter att bryta mönster, redan existerande normer och föreställningar.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vid rekrytering, om det finns jämbördiga sökanden, bör sökande av underrepresenterat kön prioriteras (positiv särbehandling av underrepresenterat kön vid alla anställningar). 2. Uppmaning till kvinnliga universitetslektorer att söka docentur och stöd till kvinnliga docenter som vill söka befordran till professor. 3. Undersöka ev. strukturella hinder. 4. Undersöka formuleringar i utlysningar. 5. Undersöka rekryteringsbas. 6. Se över om den jämställdhetssäkrade rekryteringsmodell som togs fram på universitetet 2018 finns att tillgå och kan användas vid rekrytering för att



			<p>förbättra den ojämna könsbalansen.</p> <p>7. Arbeta strategiskt med långsiktig kompetensförsörjning, vid såväl anställningar som för befintlig personal för att säkerställa att personalgruppen är anpassad efter uppdrag, ekonomiska resurser och efterfrågan.</p>
Snedfördelad könsfördelning (få kvinnor) inom IT/digital industri som leder till negativ påverkan på arbetsmiljö	Minska sned könsfördelning	Institutionen är en tämligen teknikintensiv verksamhet där expertis inom data/IT varit central vid rekrytering redan från starten av verksamheten 2001. Under åren har målet funnits att rekrytera bredare (vilket det också gjorts försök med) och inte minst att få in fler kvinnor på arbetsplatsen. Detta har visat sig svårt. En orsak till svårigheten att få tag i rätt personal vid rekrytering är också att konkurrensen är hård. Det råder en kompetensförsörjningsbrist generellt inom data/IT/digital industri i såväl regionen som nationellt.	Riktade kampanjer vid rekrytering till just gruppen kvinnor. Det kan handla om att göra verksamheten inom IT/data/digital industri känt på befintliga teknik- och IT-utbildningar såväl inom som utom Umu. Det kan också handla om att identifiera var målgruppen finns och därefter rikta annonsering och kampanjer till dessa.
<i>Academic housekeeping</i> – genomförande av odefinierade, ej tidsatta eller osynliga i bemanningen, sysslor inom den akademiska arbetskontexten som leder till hög arbetsbelastning och arbetsrelaterad ohälsa bland kvinnliga universitetslektorer, samt att kvinnliga universitetslektorer bromsas i sin akademiska karriär.	Tydlig information om vad <i>academic housekeeping</i> kan leda till samt att alla medarbetare vid institutionen delar samma engagemang för verksamheten som helhet, kollektivet och gemensamma arbetsuppgifter	Institutionen har få universitetslektorer som kan dela på uppdrag som kräver vetenskaplig kompetens och en majoritet av kvinnliga universitetslektorer, vilket leder till en ojämställd situation vad gäller att ta på sig olika uppdrag och i förlängningen skapar olika möjligheter till karriärsteg.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inventering och synliggörande av arbetsuppgifter av olika slag som universitetslektorer förväntas hinna med men som är osynliga i bemanningen eller ges otillräcklig ersättning i tid. 2. Att dessa arbetsuppgifter tillskrivs någon form av värde som kan göra dem mer attraktiva att utföra för fler än dem som känner ansvar för dem.
Bristande kunskap om könsfördelning ifråga om doktoranders undervisning	Kunskap om – och diskussion om – könsfördelning ifråga om doktoranders undervisning		Genomgång av bemanningsplaner, diskussion inom doktorandrådet i syfte att öka kunskapen om könsfördelning ifråga om doktoranders undervisning.



Bristande kunskap om jämställdhet ifråga om fördelning av talutrymme på institutionens forskningsseminarier	Kunskap om – och diskussion om – fördelning av talutrymme på institutionens forskningsseminarier		<ol style="list-style-type: none"> 1. Diskussion i doktorandrådet om seminariekultur och jämställdhet i syfte att öka kunskapen om jämställdhet ifråga om fördelning av talutrymme. Dialog med seminarieledare för berörda forskningsseminarier. 2. Diskussioner vid APT - sammanställning och analys av resultatet.
Sned könsfördelning i rådet för forskning och forskarutbildning	Jämnare könsfördelning i rådet	I de flesta fall representeras ämnen av ämnesföreträdare, som i alla forskarutbildningsämnen utom ett är män. Institutionen har en låg andel kvinnliga professorer och docenter. Representanter och suppleanter utses kollegialt på ämnesmöten.	Diskussioner om sned könsfördelning i rådet och på ämnesmöten.
Jämnare lönesättning och löneutveckling	Jämställda löner utifrån arbetets innehåll, svårighetsgrad och ansvar	Det saknas en analys av aktuell kartläggning av lönenivåer utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Kartläggning och jämförelse av lönenivåer utifrån årets lönerevision.
Könsskillnader i upplevd medarbetarnöjdhet	Tillfredställande arbetsmiljö oavsett kön och position	Föregående medarbetarenkät visade könsskillnader när det gällde hur nöjda de anställda var med sin arbetsmiljö. Det saknas en aktuell sammanställning av medarbetarnas upplevelse av arbetsmiljön i relation till kön, position och möjlighet till inflytande över sin situation och arbetsuppgifter	Analys av årets medarbetarenkät med särskilt fokus på eventuella könsskillnader i jämförelse med tidigare enkät och därefter formulering av mål och åtgärder utifrån resultaten av analysen.
Genusmedvetenhet hos medarbetare inom alla verksamhetsområden	Kontinuerlig dialog och ökad praktisk tillämpning av teoretiska insikter i undervisning, forskning och annan verksamhet	En grundläggande förståelse för genusfrågor finns redan hos personalen, men denna kunskap och dessa insikter behöver kontinuerligt aktualiseras för att praktisk införlivas, diskuteras och omsättas i den dagliga verksamheten	Tema för institutionshalvdag samt prioriterat ämne i utvecklingssamtal.



Trygga verkstadsmiljöer	Alla studenter ska känna sig välkomna	Verkstäder kan upplevas som en enkönad miljö	Kompetensutveckling hos personalen i verkstäder samt medveten rekrytering i syfte att prioritera anställningar av det underrepresenterade könet om det finns jämbördiga sökanden.
Ojämställd representation vad gäller kvinnor och män i ledande befattningar	Jämställd representation vad gäller kvinnor och män i ledande befattningar över tid	Ojämn könsfördelning bland anställda	Undersöka vad som föranlett ev. obalans, t.ex. akuta lägen vid plötsliga avhopp och föreslå rutiner vid utnämningar och vikariat.
Kvinnor och män har inte lika stora möjligheter att ägna sig åt forskning	Lika möjligheter för båda könen att ägna sig åt forskning		Analysera tidfördelning i anställningar och undersöka forskningsfinansiering för kvinnor och män.
Ojämställt undervisningsmaterial	Jämställt undervisningsmaterial		<ol style="list-style-type: none"> 1. Djupanalys av kursmaterialet i en kurs: bildmaterial, ev. könsstereotypa framställningar, pronomenanvändning o.s.v. 2. Baserat på djupanalys av en kurs, sammanställa rutiner och checklista för granskning av nytt och gammalt undervisningsmaterial.
Information angående jämställdhetsfrågor mer tillgänglig till studenter	Väl fungerande hänvisningar till dokument och ansvariga personer på webbsidor		<ol style="list-style-type: none"> 1. Uppdatera information om jämställdhetsfrågor på webbsidor. 2. Sammanställa rutiner och checklista för regelbunden uppdatering av webbsidans länkar till frågor om jämställdhet.



UMEÅ UNIVERSITET

Personalenheten

Yttrande – Handlingsplan för jämställdhetsintegrering

Ärendebeskrivning

Medicinska fakulteten har fått möjlighet att lämna synpunkter inför framtagande av ny handlingsplan för jämställdhetsintegrering för Umeå universitet. Missivet med instruktionerna har skickats till samtliga institutioner och arbetsenheter. Fakultetsledningen lämnar här ett yttrande där man beaktat både de synpunkter som kommit in från verksamheterna och från Kommittén för lika villkor.

Övergripande och sammanfattande synpunkter

Fakulteten ser följande prioriterade utvecklingsområden:

- 1: Sexuella trakasserier
- 2: Skadliga könsnormer i undervisningen
- 3: Oskäligen skillnader vid fördelning av forskningsbidrag
- 4: Jämställdhet inom utbildning på forskarnivå
- 5: Könsskillnader mellan yrkeskategorier
- 6: Löneskillnader
- 7: Kvinnor har inte samma möjlighet till kompetensutveckling
- 8: Ojämn könsfördelning bland studenter
- 9: Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer

UMEÅ UNIVERSITET

Detaljerade synpunkter

Område 1: *Sexuella trakasserier*

Mål: Nolltolerans ska råda.

Grundproblemet: Sexuella trakasserier framkommer inom verksamheten. Detta beror på brist på kunskap om mekanismer som ligger bakom och möjliggör sexuella trakasserier, om vad som kan göras för att förhindra sexuella trakasserier och om hur sexuella trakasserier ska hanteras när de väl ägt rum.

Åtgärd: Att utbilda medarbetare, chefer och studenter i att förebygga sexuella trakasserier genom att alla som vistas i en miljö uppmärksammar och agerar mot olämpligt beteende. Medicinska fakulteten arrangerar work shops för medarbetare och chefer (separat). Påbörjades 2019 och fortgår, se verksamhetsplan.

Ansvar: Fakultet, institution

Uppföljning: Fakultetens verksamhetsberättelse.

Område 2: *Skadliga könsnormer i undervisningen*

Mål: All undervisning ska bedrivas normkritiskt och neutralt.

Grundproblemet: Det finns risk att begränsande och skadliga normer kring kön återskapas inom utbildningar. Detta kan bero på låg medvetenhet och fördomar/förlegade föreställningar om hur till exempel medicinska problem tar sig uttryck och ska handläggas hos kvinnor och män. Både hur man tolkar symptomen och vilken behandling man får. Det finns även könsnormer om specialiteter inom t ex läkarutbildningen där män ses som norm inom kategorier med hög status. Att medvetandegöra om könsmaktsordning och rådande normer i samhället, på en utbildning eller i en klass påverkar också utbildningens kvalitet.

Åtgärd: Utbilda lärare och handledare i normkritik i undervisning för att inte könsnormer ska vidmakthållas. Genomgång av case och annat material som används i undervisning. Projekt pågår inom KLIV, se verksamhetsplan.

Ansvar: Fakultet, programråden

Uppföljning: Fakultetens verksamhetsberättelse.



UMEÅ UNIVERSITET

Område 3: *Oskäligen skillnader vid fördelning av forskningsbidrag*

Mål: Att fördelning av forskningsbidrag sker enbart på basen av meriter och kvalitet i projekten.

Grundproblemet: De nationella forskningsbidragsgivarna visar att kvinnor tenderar att få lägre summor av fördelade forskningsmedel. Fakulteten vill säkerställa att det inte finns oskäligen skillnader vid fördelning av forskningsbidrag inom de utlysningar där fakulteten är med och beslutar.

Åtgärd: Samtliga regionala och lokala forskningsfinansiärer rapporterar in fördelning av beviljade bidrag och summor mellan kvinnor och män varje år. Ingår i verksamhetsplanen, påbörjades under 2020.

Ansvar: Fakultet

Uppföljning: Fakultetens verksamhetsberättelse.

Område 4: *Jämställdhet inom utbildning på forskarnivå*

Mål: Att alla oavsett kön ser forskarutbildningen som ett alternativ.

Grundproblemet: Andelen män är lägre under grundutbildningen i stort, medan andelen män och kvinnor är lika inom forskarutbildningen. Således rekryteras proportionellt fler män till forskarutbildning.

Åtgärd: Fortsätta att utveckla forskaspirantverksamhet där alla kan prova på forskning förutsättningslöst. Inom fakultetens forskaspirantverksamhet är kvinnor för närvarande i majoritet vilket förhoppningsvis kan bidra till att underlätta för fler kvinnor att ta steget till forskarutbildningen i framtiden.

Ansvar: Fakultet

Uppföljning: Fakultetens verksamhetsberättelse.

Område 5: *Könsskillnader mellan yrkeskategorier*

Mål: Att öka andelen underrepresenterat kön inom olika kategorier.

Grundproblemet: Största könsskillnaden inom universitet finns inom kategorin administrativ personal, där närmare 80 procent är kvinnor. Den näst största skillnaden är i kategorin professorer där nästan 70 procent är män. Majoriteten av adjunkterna är kvinnor. Finns det hinder för dessas karriärutveckling?

Åtgärd: Det är en komplex fråga men bör inte desto mindre undersökas vidare, både inom och mellan de olika yrkeskategorierna, och inom olika verksamheter.



UMEÅ UNIVERSITET

Ansvar: Universitet

Uppföljning: Universitetets verksamhetsberättelse.

Område 6: Löneskillnader

Mål: Oskäligen löneskillnader mellan kvinnor och män ska inte förkomma

Grundproblemet: De årliga lönekartläggningarna på aggregerad nivå visar att det inte finns stora skillnader mellan kön inom yrkeskategorierna på fakulteten. Däremot kan det finnas skillnader inom enskilda institutioner, till männens fördel. När det gäller lektorer är det tydligt att lönerna är lägre inom de institutioner där de flesta lektorer är kvinnor och tvärt om. Inom institutioner med kvinnodominans i lärarkollektivet finns det också många disputerade adjunkter vilket, om dessa inte befordras till lektorer, håller nere lönerna.

Åtgärd: Det är en komplex fråga som bör undersökas vidare. Utfallet av den årliga lönekartläggningen diskuteras med prefekterna inför nästkommande RALS och vissa justeringar kan då göras. Dock skulle de underliggande strukturerna behöva blottas.

Ansvar: Universitet

Uppföljning: Universitetets verksamhetsberättelse.

Område 7: Kompetensutveckling och karriär

Mål: Jämställda möjligheter till kompetensutveckling och karriär

Grundproblemet: Det saknas tydliga karriärvägar och kompetensutveckling inom den kvinnodominerade administrationen (se ovan). Möjlighet till avancemang inom löneutveckling är därmed också begränsad. Vad gäller forskarkarriären borde det undersökas om möjligheter till postdoc-vistelser är lika för män och kvinnor.

Åtgärd: Möjligheter till kompetensutveckling ska undersökas inom olika yrkeskategorier och inom olika verksamheter. Finansiering av kortare postdoc kan sökas. Nationell och lokal postdoc ska vara meriterande.

Ansvar: Universitet och fakultet

Uppföljning: Universitetets och fakultetens verksamhetsberättelse. FON.

Område 8: Ojämn könsfördelning bland studenter

Mål: Minska den ojämna könsfördelningen inom de utbildningar där den är extrem



UMEÅ UNIVERSITET

Grundproblemet: Flera utbildningar inom fakulteten har en jämn könsfördelning men det finns utbildningar, framför allt inom vårdvetenskap, där män är kraftigt underrepresenterade.

Åtgärd: Inkludera jämställdhetsperspektiv inom marknadsföring av utbildningar och i hur man kommunicerar om det blivande yrket. Visa upp goda exempel. Exponera studenterna för manliga lärare och handledare.

Ansvar: Fakultet, programråd och institutionerna. Uppföljning: Fakultetens verksamhetsberättelse.

Område 9: *Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer*

Mål: Samtliga anställda och studenter inom fakulteten ska ha kompetens inom området

Grundproblemet: Låg medvetenhet och kunskap om detta område. Hur fånga upp alarm-signaler? Hur agera vid misstanke?

Åtgärd: Flera av fakultetens utbildningar har infört ett examensmål om mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Vidareutbildning erbjuds till lärare och övrig personal.

Ansvar: Fakultet och institutionerna. Uppföljning: Fakultetens verksamhetsberättelse.

Yttrandet har beslutats av undertecknad prodekan efter föredragning av ansvarig handläggare Henna Harinen.

Marie Bixo



UMEÅ UNIVERSITET

Jämställdhetsintegrering vid den Samhälls-vetenskapliga fakulteten 2021- 2022

Jämställdhetsintegreringsuppdraget är viktigt och angeläget, och kräver både strategiskt och operativt arbete, såväl över tid som med god förankring i kärnverksamheten.

I samband med fakultetsledningens verksamhets- och budgetdialoger med samtliga institutioner och enheter under hösten 2020, diskuterades jämställdhets integreringsuppdraget och betydelsen av lokalt förankrade processer och aktiviteter. Under år 2021 har institutions- och enhetsledningarna i uppdrag att, tillsammans med företrädarna för lika villkor, genomföra inventeringar av jämställdhetsutmaningar i relation till arbetsgivar- och utbildningsanordnansvaret. Resultatet av inventeringarna inkluderas i 2022 års verksamhetsplaner.

Vicedekan med ansvar för lika villkor kommer under ht 2021 tillsammans med fakultetens handläggare för lika villkor att genomföra besök på samtliga institutioner och enheter för att stämma av hur arbetet fortskrider. Besöken syftar också till att ge fakultetsledningen en aggregerad bild av de jämställdhetsintegreringsutmaningar som institutionerna identifierat för att på så sätt kunna planera för insatser på fakultetsnivån.

På fakultetsnivån har vi därutöver identifierat två områden som vi särskilt fokuserar på under år 2021, nämligen andelen kvinnliga professorer samt könsbundna studieval.

Vad gäller andelen kvinnliga professorer så står vi inför en rad utmaningar. Avsikten är att öka andelen kvinnliga professorer, som för närvarande är uppgår till 38 %. Givet de senaste årens rekryteringar av professorer, en majoritet yngre män, och förestående pensionsavgångar, primärt kvinnor, kommer emellertid andelen kvinnliga professorer att minska väsentligt.

För att adressera detta kommer fakulteten med start år 2021 göra några konkreta satsningar:

- Vi inleder en utbildningsinsats för HR-stöd, prefekter och anställningskommittéer imångfaldssäkrad rekrytering.
- Vi fortsätter den påbörjade översynen av prefekters möjligheter att kombinera ledningsuppdrag med forskning och utbildning, som bland annat innefattar möjligheter till vetenskapligmeritering parallellt med prefektuppdraget, samt att i prefektavtalet inkludera möjligheten attprövas för befordran till professor. Ledningsuppdragen vid den samhällsvetenskapligafakulteten har de senaste åren i stor utsträckning axlats av kvinnor (vilket inte är alldelesförvånande då det s.k. akademiska hushållsarbetet, i vilket ledningsuppdrag inte sällaninkluderas, i större utsträckning utförs av kvinnor) och en möjlighet att söka befordran som endel av ett ledningsuppdrag skulle kunna påverka andelen kvinnliga professorer vid fakulteten.
- Ytterligare ett fokusområde rör sambandet mellan postdoc-möjligheter och fortsatt karriär-utveckling (se exempelvis Danell & Hjerm, 2013). Fakulteten har under år 2020 gjort en riktaddoktorandsatsning som föll väl ut och nu diskuteras motsvarande satsning med fokus på postdoc-anställningar, då forskning visar att juniora forskare som får möjlighet till tidig vetenskaplig meritering har jämställda karriärvägar mot en professur. En satsning på anslagsfinansierade postdoc-anställningar kan därmed öppna upp för kvinnor, som i lägre utsträckning är organiserade i forskargrupper med postdoc-möjligheter (Öhrn et al, 2013), att meritera sig efter disputation.

Fakultetens andra fokusområde rör utbildning. Den samhällsvetenskapliga utbildningsportföljen attraherar många studenter. Av dessa är den övervägande delen på många utbildningar kvinnor.



UMEÅ UNIVERSITET

Under år 2020 hade fakulteten total 14 853 studenter på grundutbildningsnivå varav 5 285 män. Nedbrutet på utbildningar ligger vissa inom 40/60 spannet medan andra framför allt attraherar kvinnor. En jämn könsfördelning är inte ett ändamål i sig, men Sverige har en mycket könsuppdelad arbetsmarknad och med detta följer en rad andra mönster som negativt påverkar jämställdhet mellan kvinnor och män. Exempelvis har kvinnor lägre livslön än män, de har högre ohälsotal och har lägre pensioner. En mindre könsuppdelad arbetsmarknad kan vara ett steg mot att minska ojämställda strukturer i både arbets- och privatlivet. Detta förutsätter att vi lyckas rekrytera mer jämställt, inte bara till den samhällsvetenskapliga fakultetens utbildningar utan över hela universitetet. Vi ser därmed fram emot att både centralt och lokalt kunna arbeta frågan. Fakulteten planerar att under år 2021 utreda möjligheten att skapa mötesplatser för studie- och programvägledare vid fakulteten och både lärare och studie- och yrkesvägledare vid högstadie- och gymnasieskolor i Umeå kommun. Målsättningen är att gemensamt diskutera strategier för att öka kännedomen om samhällsvetenskapliga utbildningar bland elever i grund- och gymnasieskolan med målsättningen att öka intresset bland manliga elever för fakultetens utbildningar.



UMEÅ UNIVERSITET

Remissvar från Teknisk-naturvetenskaplig fakultet – Jämställdhetsintegrering Umeå universitet

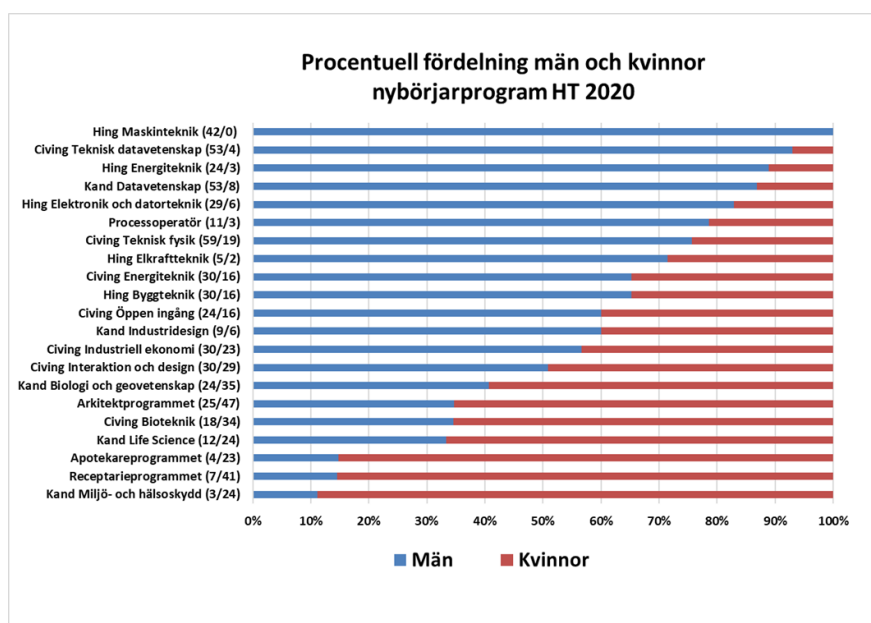
Teknisk-naturvetenskaplig fakultet tagit del av internremissen gällande framtagandet av en ny handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Umeå universitet. I beredningen av fakultetens svar har samtliga institutioner och arbetsenheter vid fakulteten inbjudits att komma med inspel och de svar som inkommit bifogas detta dokument. Svaret har sammanställts av fakultetens ledningsgrupp tillsammans med handläggaren för lika villkorsfrågor.

De utvecklingsområden vi identifierar i vårt remissvar kopplar alla till de jämställdhetspolitiska målen, krav på resursfördelning och en jämställd rekrytering av professorer.

Nulägesbeskrivning av fakulteten

Studenter

Fakultetens utbildningar inom teknik, naturvetenskap, utbildningsvetenskap, arkitektur och design lockar ca 1400 förstahandssökande studenter varje år. Av dessa studenter utgör andelen kvinnor ca 40 %. Fördelningen mellan kvinnor och män skiljer sig dock markant åt mellan de olika utbildningsprogrammen och endast fem av fakultetens nybörjarprogram har en könsfördelning inom intervallet 40–60%. Fördelningen vid programmen framgår av figur 1.



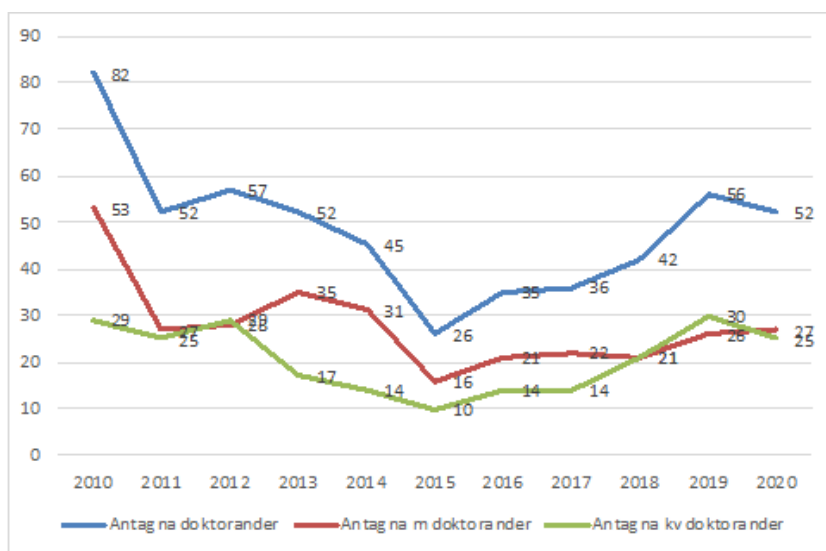
Figur 1. Andelen män och kvinnor på fakultetens nybörjarprogram HT 2020. Källa Fokus.

UMEÅ UNIVERSITET

Universitetets roll som utbildningssamordnare ger oss ett ansvar att jobba mot det jämställdhetspolitiska målet *Jämställd utbildning*. Fakulteten ser rekrytering av studenter av underrepresenterat kön till utbildningar med skev könsfördelning som ett viktigt, men svårt, utvecklingsområde.

Doktorander

Antalet nyantagna doktorander vid fakulteten är ca 50 per år och könsfördelningen bland dessa har de senaste tre åren varit mycket jämn, för år 2020 antogs 25 kvinnor och 27 män. Mediantiden för fakultetens doktorander ligger stabilt över tid på drygt fyra år och det finns inga stora skillnader mellan män och kvinnor.

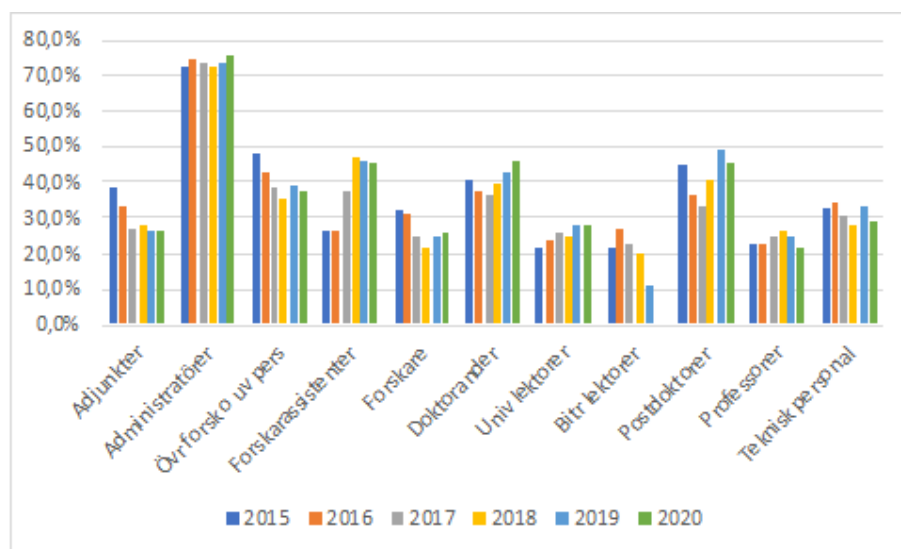


Figur 2. Nyantagna doktorander åren 2009–2020. Källa Fokus.

Personal

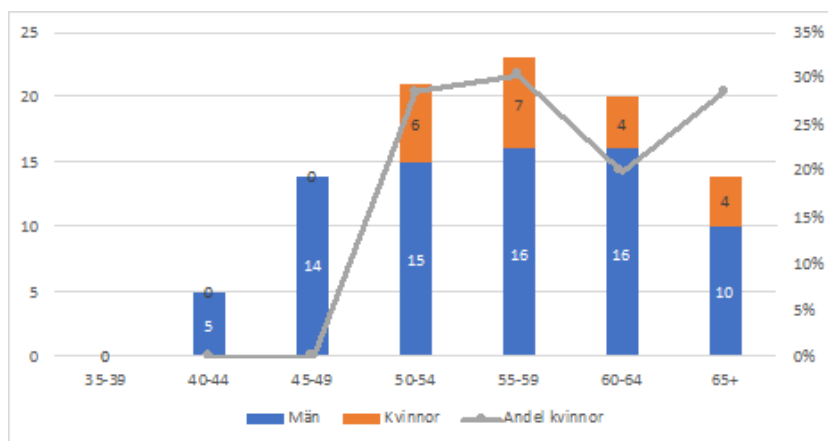
I figur 4 kan vi se andelen kvinnor inom de olika anställningskategorierna vid fakulteten under sexårsperioden 2015 till 2020. Den jämna könsfördelningen som vi ser bland fakultetens doktorander återfinns även inom gruppen postdoktorer. I nästa steg i den akademiska karriären är det dock något som händer. Av fakultetens biträdande lektorer är det ca 10 % som är kvinnor, av lektorerna 30 % och bland professorerna endast 22 %.

UMEÅ UNIVERSITET



Figur 4. Andelen kvinnor (%) inom olika anställningskategorier för åren 2015–2020. Källa: Fokus.

Åldersfördelningen för fakultetens professorer framgår av figur 5. Noterbart är att vi inte har några kvinnor bland professorerna i gruppen 49 år och yngre. Detta kommer att påverka könsfördelningen negativt framöver eftersom en relativt större andel av de professorer som pensioneras de kommande åren kommer att vara kvinnor. Andelen kvinnor bland fakultetens professorer steg kraftigt under de första åren på 2010-talet från 12 % 2008 till 23 % 2015. Därefter har uppgången avstannat, och till och med sjunkit under de senaste två åren, från 26 % till 22 %.



Figur 5. Åldersfördelningen bland fakultetens professorer (31 oktober 2020) uppdelad på kvinnor och män. Helledragen linje visar andelen kvinnor i de olika åldersspannen. Källa: Fokus.

Under 2020 anställdes via utlysning, kallelse eller befordran 9 professorer vid fakulteten och av dessa var åtta män och en kvinna. Inför 2021 har regeringen satt upp tydliga mål för rekryteringar av professorer till svenska lärosäten och för Umeå universitet är målet att 54 % av nyanställda



UMEÅ UNIVERSITET

professorer ska vara kvinnor. För att fakulteten ska klara av det målet måste adekvata aktiva åtgärder sättas in.

Den anställningskategorin som har högst andel kvinnor vid fakulteten är administratörerna. Varför denna skevhet uppstår vet vi inte idag. I ett av remissvaren som kommit in anges en möjlig anledning avsaknaden av karriärs- och utvecklingsmöjligheter samt en alltför centraliserad lönesättning där specifika arbetsfördelning och prestation för individer lätt tappas bort.

Skevheten i könsfördelningen inom de olika anställningskategorierna inom fakulteten orsakar problem på olika sätt. Institutionernas och arbetsenheternas remissvar belyser en del av dessa i mer detalj och utifrån dem och ovanstående lägesbeskrivning vill Teknisk-naturvetenskaplig fakultet lyfta följande till Umeå universitets kommande handlingsplan för jämställdhetsintegrering:

1. Fakultetens prioriterade utvecklingsområden vari jämställdhet brister

- a. Rekryteringsprocesser för att öka en jämnare könsbalans hos studenter, TA-personal och läraranställningar.
- b. Genomtänkt strategi/process för tilldelning av uppdrag utan att överbelasta personer av underrepresenterat kön.
- c. Stödsystem och tydligare karriärvägar som gör det attraktivare för doktorander och unga forskare för att fortsätta i akademien
- d. Identifiera orsaker till att en större andel kvinnor än män faller ifrån den akademiska karriärstegen på fakulteten.
- e. Identifiera orsaker till skevheten i könsbalans mellan fakultetens administratörer.

2. De mål fakulteten önskar att uppnå

- a. Ökad kunskap om jämställdhetsintegrering bland fakultetens personal.
- b. Erbjudna en inkluderande studie- och arbetsmiljö som bidrar till att attrahera studenter och personal av underrepresenterat kön.
- c. Jämnare könsfördelning bland studenter på specifika program som idag visar på en skev könsfördelning.
- d. Jämnare könsfördelning bland TA-personal.
- e. Ökad rekrytering av kvinnor till lärartjänster för att nå en jämnare könsbalans bland framförallt professorer.
- f. En jämn fördelning av meriterande uppdrag och resurser mellan män och kvinnor.
- g. Det ska finnas lika många män som kvinnor att nominera till chefsuppdrag, kommittéer och beslutsfattande organ.



UMEÅ UNIVERSITET

3. Fakultetens analys av vad som producerar och bidrar till att bristerna uppstår

- a. Många effekter finns i samhället i stort, t ex. att det fortfarande främst är kvinnorna som känner svårigheter med att kombinera en akademisk karriär med familjebildning.
- b. Otydliga och ekonomiskt osäkra karriärvägar, vilket verkar bidra till att kvinnor i större utsträckning än män lämnar akademien.
- c. Att exempelvis postdoktorsanställning vid utländskt lärosäte väger tungt vid meritering, något som kan vara svårt att förena med en partners karriär samt familjebildning.
- d. Ojämn könsbalans gör att personer av underrepresenterat kön har få förebilder och mindre nätverk.
- e. Målet att ha jämn könsfördelning i exempelvis kommittéer och nämnder leder till en högre arbetsbelastning för kvinnor än män i motsvarande position.
- f. Fördelningen av meriterande arbetsuppgifter är ofta skevt fördelad mellan män och kvinnor.
- g. Regler och policys som begränsar möjligheter för att sätta in effektiva explicita åtgärder för att främja underrepresenterat kön.

4. Vilka åtgärder fakulteten bedömer skulle vara lämpliga

- a. Göra en översyn av fakultetens processer för att identifiera sådana som bör förbättras för att på sikt öka jämställdheten.
- b. Öka kunskapen om jämställdhetsintegrering genom en utbildningsinsats för prefekter, HR och lika villkorsföreträdare vid fakulteten.
- c. Analysera processerna inom följande områden för att uppnå en bättre jämställdhetsintegrering:
 - Rekryteringsprocessens alla delar belyses av ett jämställdhetsperspektiv och där krav ställs på att båda könen bjuds in att ansöka och att enkönade ansökningsprocesser avbryts.
 - Studentmottagande för att minska avhopp av underrepresenterat kön vid program med skev könsfördelning.
 - Översyn över hur TA-tjänster kan bli attraktivare för mer bestående tjänstetillsättningar och med jämnare könsfördelning.
 - Bemanning av kommittéer, råd och liknande uppdrag utgår från ett tydligt regelverk där en fast kompensation utgår för arbetet och är meriterande för högre tjänster.
 - En fakultetsgemensam introduktionskurs för doktorander med diskussioner om innebörden av forskningsstudier och möjligheter till akademisk karriär.



UMEÅ UNIVERSITET

- Karriärplanering, nätverksträffar och mentorskap för doktorander och unga forskare.
- Resursfördelningen så att kvinnor och män har samma förutsättningar att söka interna såväl som externa forskningsmedel.

Åtgärderna ska ingå i den aktivitetsplan som är knuten till fakultetens verksamhetsplan och som årligen följs upp i fakultetsnämnden. Ansvariga personer för de olika åtgärderna kommer att vara personer i fakultetens kommittéer, kansli eller ledning. Åtgärder som redan är beslutade att implementeras under innevarande år är jämställdhetsutbildningar för LIV-företrädare, HR och prefekter.



UMEÅ UNIVERSITET

Återkoppling - Jämställdhetsintegrering Umeå universitet

Sammantaget har UB identifierat ett flertal områden där vi behöver identifiera problemområden, förbättra processer och utveckla rutiner för arbetet med jämställdhetsintegrering.” Vi bygger bland annat arbetet på resultaten från en intern enkät om arbetsmiljö.

UmUB:s prioriterade områden och plan för att nå uppställda mål

Prioriterade utvecklingsområden	Mål	Grundproblemet	Åtgärder/aktiviteter	Tidsperiod	Ansvariga funktioner	Uppföljning - hur och när
Uppdragstilldelning	Tilldelning av uppdrag är inte beroende av könsstruktur	Ej uppmärksam på strukturer som gynnar ett kön mer	Kartlägga vilka som tilldelas uppdrag	VT 2021	Avdelningschefer (AC)	Kartläggningen klar VT 2021
			Analysera ur jämställdhetsperspektiv och formulera eventuella åtgärder	HT 2021	AC-representanter tillsammans med lika- villkorsgruppens representanter	Fastställa aktiviteter till 2022 års aktivitetsplan
			Genomföra ovan åtgärder	2022	Ledningsgruppen (LG)	Uppföljning i slutet av år 2022 för att se om det gjorts någon skillnad (utifrån analys i steget ovan)
Organisatorisk och social arbetsmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv	Skillnader i arbetsmiljön mellan könen ska inte bero på strukturell ojämställdhet	Ej uppmärksam på strukturer som gynnar ett kön mer	Kartlägga om det råder strukturella skillnader mellan könen	VT 2021	Arbetsmiljögruppen	Kartläggningen klar innan sommarperioden 2021



UMEÅ UNIVERSITET

Prioriterade utvecklingsområden	Mål	Grundproblemet	Åtgärder/aktiviteter	Tidsperiod	Ansvariga funktioner	Uppföljning - hur och när
			Analysera eventuella skillnader och formulera åtgärder	HT 2021	AC-representanter tillsammans med lika- villkorsgruppens representanter	Klart till aktivitetslistan för 2022
			Genomföra åtgärder för att motverka problemen	2021-2022	LG	Följa upp löpande, med tidsatta aktiviteter
Fördjupad kunskap om jämställdhet	Alla chefer (och ledare) ska ha medverkat i workshop kring jämställdhet	Ej uppmärksam på strukturer som gynnar ett kön mer	Arrangera workshops för alla chefer/ledare för diskussion och kompetensutveckling. Ex Växthuset från DO.	2021-2022	LG	Avstämning i LG årsvis, plan läggs för kommande året för att nå målet
Integrera jämställdhetsperspektiv i verksamhetens aktivitetsplan	Jämställdhetsperspektivet ska dokumenterat ha analyserats (övergripande) för alla årets aktiviteter	Ej uppmärksam på strukturer som gynnar ett kön mer	Ledningsgruppen gör en analys av aktiviteterna ur ett jämställdhetsperspektiv. Ytterligare input via samverkansgruppen.	2021-2022 (och sedan löpande)	LG tillsammans med lika-villkorsgruppens representanter	2022 års aktivitetslistan ska ha jämställdhetsanalyserats (dokumenterat)
Integrera jämställdhetsperspektiv i verksamhetens policys	Jämställdhetsperspektivet ska dokumenterat ha analyserats för nya och reviderade policys	Ej uppmärksam på strukturer som gynnar ett kön mer	Ansvarig upprättare/reviderare ska göra en analys av policyn ur ett jämställdhetsperspektiv. Ytterligare input via samverkansgruppen.	Från och med april 2021	Ansvarig AC tillsammans med lika- villkorsgruppens representanter	



Förslag till Umu-övergripande åtgärder

- Göra jämförandestudier mellan homogena arbetsgruppen när det kommer till jargong, ohälsa, kompetensnyttjande, arbetsmiljö mm
- Skapa ett kunskapspaket som är möjligt för enheterna att arbeta med på APT för att höja kompetensen kring vad jämställdhet är och varför det är viktigt. Som också uppmanar/uppmuntrar till konkreta åtgärder och ger tips. Vara ett stöd för att fler medarbetare ska ha en grundkunskap i ämnet och i och med det ha större möjlighet att bedriva ett aktivt medarbetarskap.



UMEÅ UNIVERSITET

Sammanställning Universitetsförvaltningen – Jämställdhetsintegrering

Nedan följer en sammanfattning och gruppering av de problemområden som förvaltningens enheter identifierat.

- Ojämn könsfördelning inom enheterna.
- Brist på kompetens dels vad gäller jämställdhetsintegrering som metod, dels sektors- och professionsspecifika dimensioner av jämställdhetsfrågan.
- Arbetsstrukturer och rutiner saknar ett integrerat jämställdhetsperspektiv.
- Saknas underlag och metoder för att kunna göra välgrundade analyser.
- Samhälleliga strukturer kan göra att uppdrag värderas och fördelas olika utifrån manligt/kvinnligt kodat uppdrag och ämnesområden.
- Högre andel kvinnor än män är långtidssjukskrivna.

Exempel på aktiviteter som kan genomföras kopplat till problemområden

- Analysera rekryteringsprocesser för att verka för en mer jämställd könsfördelning.
- Kompetensutveckling om jämställdhetsintegrering och jämställdhetsfrågor både internt och inom akademien.
- Inkludera jämställdhetsintegrering i enheternas och Umeå universitets processer bl a verksamhetsplanering och uppföljning, budget och universitetsgemensamma styrdokument.
- Ta fram ett statistiskt underlag och analyser för att kunna göra välgrundade beslut.
- Skapa goda förutsättningar för det underrepresenterade könet att trivas och vilja stanna kvar.
- Synliggöra traditionella könsstrukturer såväl på chefsnivå som medarbetarnivå.
- Nå en jämställd hälsa genom att öka samarbetet mellan arbetsgrupperna, dela på arbetsuppgifter och bredda kompetensen