

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

Publicerad: 2017-05-30

Beslutsfattare: Rektor

Handläggare: Susanna Öhman

Beslutsdatum: 2017-05-30

Giltighetstid: 2017-2019

Sammanfattning: Universitet och högskolor har från regeringen fått i uppdrag att ta fram en plan för hur lärosätet avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering, vilket syftar till att nå de jämställdhetspolitiska målen till exempel i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen ska innefatta perioden 2017-2019 och beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser.

Innehållsförteckning

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019	3
1. Allmänt.....	3
2. Inledning.....	4
3. Problemområden	5
3.1 Utbildningsverksamhet	5
3.1.1 Könsbundna studieval och genomströmning	5
3.1.2 Reproducering av ojämlikheter i våra utbildningsprogram och kurser .	8
3.2 Anställning och arbetsvillkor.....	9
3.2.1 Utmattning och höga sjuktal.....	9
3.2.2 Rekrytering och karriärvägar	11
3.2.3 Ledarskap och ledningsgrupper	11
3.2.4 Ojämlikhet i organisatoriska strukturer.....	13
3.3 Styrning och förvaltningsprocesser	14
3.3.1 Ojämställda styrprocesser.....	15
3.3.2 Strategier och övrig styrning.....	15

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

1. Allmänt

Universitet och högskolor har från regeringen fått i uppdrag att ta fram en plan för hur lärosätet avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering, vilket syftar till att nå de jämställdhetspolitiska målen till exempel i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen ska innefatta perioden 2017-2019 och beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser.

Mittuniversitetet är organiserat i två fakulteter, fakulteten för humanvetenskap (HUV) och fakulteten för naturvetenskap, teknik och medier (NMT). Fakulteternas underliggande organisationsnivå benämns avdelningar. Därutöver finns ett antal centrala stödfunktioner. Universitetet bedriver sin verksamhet på två campusorter, Sundsvall och Östersund.

På Mittuniversitetet har arbetet med jämställdhetsintegrering bedrivits på särskilt uppdrag av rektor inom ramen för det strategiska arbetet för lika villkor. Analysen av ojämslälldhet vid Mittuniversitetet samt problemområden och mål för arbetet med jämställdhetsintegrering har utgått bland annat från ett antal nyckeldokument med analyser av universitetets verksamhet under de senaste åren. Det är bland annat arbeten och kartläggningar som gjorts inom ramen för lika villkor och arbetsmiljö¹. Dessutom har det genomförts workshops med såväl universitetets ledningsgrupp som samtliga chefer.

Det fortsatta arbetet kommer att inriktas på att dels ta till vara på synergierna med det arbete som bedrivs inom ramen för lärosätets lika villkorsarbete och dels att planera in och resursätta föreslagna aktiviteter i samband med verksamhetsplanering och budgetarbete inför 2018. I samband med detta kommer även olika former av kompetenshöjande insatser att initieras för att säkerställa det fortsatta implementerings- och integrationsarbetet.

Planen kommer att följas upp och vid behov revideras årsvis.

¹ Medarbetarenkät 2017; Medarbetarundersökning 2014; JÄMIX 2017; intern rapport om sjukfrånvaron vid Mittuniversitetet 2016; Analysrapport 2015 Tema: Lika villkorsstatistik; Mitt, ditt & vårt universitet Giritli-Nygren & L. Gidlund (red) 2017; intern homogenitetsanalys med indikatorer för mångfald framtagna av avdelningarna och forskningscentra vid NMT-fakulteten.

2. Inledning

En utgångspunkt är att det är centralt att granska den interna organiseringen av arbetet inom universitetets olika verksamhetsområden för att Mittuniversitet skall kunna bidra till att synliggöra, ifrågasätta och motverka att ojämställdhet (åter)skapas i forskning, utbildning, samverkan, administration och kommunikation. Mellan 2015 och 2016 pågick ett värdegrundsarbete vid Mittuniversitetet som kallades Miun 2025. Initiativet togs av rektors ledningsgrupp i samband med att universitetet hade sitt tioårsjubileum och nyligen genomgått en omorganisation. Det hade också gjorts en psykosocial arbetsmiljöenkät 2014 och nya centrala styrdokument skulle arbetas fram. Arbetet syftade till att försöka förstå och hitta sätt att hantera många olika sätt att beskriva vår verksamhet snarare än att definiera en given och fastslagen värdegrund. En av de viktigaste slutsatserna var att universitetet måste kunna härbärgera komplexitet: det vill säga att låta spänningsfält synas och finnas, att låta medarbetarna vara bärare av kvalitet och utveckling och att säkerställa att funktioner med arbetsledande ansvar har förutsättningar att skapa ömsesidig respekt och rimliga arbetsvillkor (Giritli-Nygren & L. Gidlund 2017).

I arbetet med jämställdhetsintegrering är det centralt att även beakta andra maktordningar såsom till exempel etnicitet, sexuell läggning och ålder, då dessa samverkar i skapandet av privilegier och över- och underordning. I förändringsarbete hamnar ofta fokus på de grupper som är underrepresenterade och underordnade, vilket kan leda till att dessa uppfattas som problemet. För att undkomma detta kan vi istället fokusera på grupper som är överrepresenterade och överordnade, det vill säga de som på olika sätt blir privilegierade i den rådande strukturen. Ett sätt att synliggöra denna överordning är att analysera de strukturer som möjliggör och reproducerar att vissa grupper blir överordnade och får mer makt och större möjligheter än andra grupper. Ett annat sätt är att analysera olika typer av normer som kan genomsyra både strukturer och organisationskultur. Exempel på normer är:

- mansnorm - män och mäns vardagsvillkor är utgångspunkten för hur arbete organiseras
- heteronorm - antagandet att alla personer är heterosexuella
- funktionsnorm - antagandet att alla personer t. ex. kan se, höra och röra sig obehindrat
- vithetsnorm - antagandet att 'normal'-personen är svensk
- medelklassnorm - antagandet om att alla har en medelklassbakgrund med tillhörande kultur och kunskaper
- tvåkönsnorm - bygga verksamheten utifrån att det bara finns två kön.

Till dags dato har det varit svårt att ta fram statistik för andra kategorier än kön och ålder gällande olika befattningar, då lärosäten inte får registrera andra kategorier, som etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning etc. Nyligen har dock Uppsala Universitet visat att det går att ta fram individualiserad statistik om anställdas och studenters födelsebakgrund. Detta möjliggör en djupare analys av hur kön och etnicitet är representerade på olika befattningar och i olika vetenskapliga ämnen². Vårt arbete med jämställdhetsintegrering utgår dels från de ovan presenterade underlagen och dels från den samlade erfarenheten från det lika villkorsarbete som

² *Mångfaldsrapport 2016. Rapport om födelsebakgrund hos anställda, studenter och doktorander vid Uppsala universitet. (Dnr UFV 2017/595)*

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

bedrivs vid Mittuniversitetet. Ansatsen i arbetet med att formulera problemområden, mål och aktiviteter tar hänsyn till sammanvävningen av olika maktordningar.

3. Problemområden

3.1 Utbildningsverksamhet

Det övergripande målet i Mittuniversitetets utbildningsstrategi (Dnr MIUN 2009/1671) är att "Mittuniversitetet ska erbjuda attraktiva, ämnesmässigt högkvalitativa och rekryteringsmässigt uthålliga utbildningar". I samma dokument anges det att Mittuniversitetets utbildningar följer utvecklingen i riket med en hög andel kvinnor. Studenternas medelålder är högre än för riket, vilket förklaras av den stora andelen distansstudenter. Vidare är andelen studenter från studieovana hem, samt personer som inte har svenska som förstaspråk, högre än för riket. I strategin framhålls att Mittuniversitetet under många år varit framgångsrika inom breddad rekrytering. Därutöver anges att "all utbildning ska vila på principen om lika villkor liksom principen att studenterna är våra medaktörer i utvecklingen av ny kunskap".

Den ovanstående beskrivningen ger en positiv bild av situationen för traditionellt underordnade grupper i akademien, men denna beskrivning döljer en del underliggande problem. Även om andelen kvinnor är hög så är den inte jämnt spridd över olika ämnen och utbildningar, utan vi ser istället en hög grad av könsbundna studieval, vad gäller kvinnor såväl som män, och vi kan även se att det finns problem med reproducering av ojämlikheter i våra utbildningsprogram och kurser.

3.1.1 Könsbundna studieval och genomströmning

I analysrapporten Tema Lika villkor från 2015 tydliggörs att Mittuniversitetet i huvudsak följer det nationella mönstret när det gäller könsfördelning bland studenterna. Totalt läser betydligt fler kvinnor än män vid universitetet, även om andelen varierar beroende på utbildningsform och typ av program. Högst andel kvinnor finns på distansutbildningarna (ca 66%), både för program och fristående kurser. Ett exempel är lärarutbildningen på distans som har omkring 90 procent kvinnor, även Programmet för hälsa och rehabilitering i arbetslivet samt Beteendevetenskapligt program har många distansstudenter, varav merparten kvinnor. Inom de tekniska och naturvetenskapliga programmen varierar könsfördelningen något mellan åren. Andelen kvinnor är exempelvis högre på medie- och naturvetenskapliga program än övriga utbildningar inom området. Inom just de naturvetenskapliga utbildningarna har andelen kvinnor ökat de senaste åren. Förutom att räkna män och kvinnor utifrån kön behövs också en analys av könsmärkning av verksamheter. Detta innebär att rikta blicken mot den egna organisationen och vad som kan ändras i den och inte bara mot hur studenter väljer.

Såväl könsbundna studieval som könsmärkta verksamheter innebär också att könssegregeringen i arbetslivet fortgår vilket får olika konsekvenser inom mans- respektive kvinnodominerade yrken och sektorer när det gäller arbetsvillkor, arbetsmiljö, möjligheter att påverka sitt arbete, sociala och fysiska arbetsförhållanden och hälsa (SOU:2015:86).

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

Universitets- och Högskolerådets undersökning *Utbildning går i arv. Inställning till högre utbildning bland svenska folket*, visar att den snedrekrytering som länge präglat svenska högskolor och universitet, grundas redan i de tidiga skolåren³. Detta betyder att universitetets arbete för breddad rekrytering behöver nå elever redan i grundskolan.

Vi saknar mer genomgripande underlag som handlar om genomströmningen i utbildningarna. Men intern statistik visar att genomströmningen generellt sett på såväl program som kurser är högre för kvinnor. Vi behöver därför jobba mer med analyserna av genomströmning tex genom att bryta ned statistik för olika typer av utbildningar samt för olika studentgrupper.

Mittuniversitetets aktiva arbete med breddad rekrytering och ökad mångfald innebär att kraven höjs på vår kompetens, då studenter kommer från studieovana hem⁴, med erfarenheter som inte tillräckligt tas tillvara i utbildningssituationen samt att flera har andra språk än svenska som förstaspråk. I direkt anknytning till begreppet "breddad rekrytering" används på senare år allt oftare begreppet "breddat deltagande". Detta innebär att universitetens ansvar sträcker sig längre än till att attrahera/rekrytera "icke-traditionella" studentgrupper: "Uppdraget med det breddade deltagandet gör att åtgärder och resurser inte endast avgränsas till rekryteringen av studenter utan ansvaret fortsätter under hela studietiden."⁵

Vi behöver därför se till att ta tillvara dessa studenters resurser på ett sätt som motverkar ojämlika villkor i utbildningen. Här är universitetets centrala funktioner viktiga för att skapa en välorganiserad stödstruktur t. ex. i form av språkverkstad, språkkurser och/eller annat stöd för akademiskt skrivande, matteverkstad osv. Extra resurser inom enskilda ämnen kan också behövas för att ge mer tid för handledning och språkgranskning för ansvariga lärare. Det är dock inte bara olika former av resurser som behövs för att skapa jämlika villkor. Det är lika viktigt att utveckla tydliga pedagogiska planer och strategier för undervisning och handledning av nya respektive tidigare grupper för att arbeta på ett inkluderande sätt.

Övergången från gymnasieskolan till högre utbildning är låg i både Jämtlands län och Västernorrlands län. Särskilt låg är övergångsfrekvensen i Jämtlands län. Läsåret 2015/16 hade övergångsfrekvensen minskat i Jämtlands län och var ungefär densamma i Västernorrlands län för studenter som lämnat gymnasieskolan tre år tidigare. Kvinnornas övergångsfrekvens ökade, medan männens minskade. I riket var övergången till högre studier högre både för kvinnor och för män. Att öka övergången till högre studier i regionen är ett av målen i universitetets utbildningsstrategi. Ett annat mål är att öka den andel studenter från regionen som väljer Mittuniversitetet i första hand.⁶

³ Universitets- och högskolerådet, *Utbildning går i arv. Inställning till högre utbildning bland svenska folket*, UHR:s rapportserie 2017:3

⁴ Studenter vars föräldrar saknar högskoleutbildning

⁵ Universitets- och högskolerådet, *Från breddad rekrytering till breddat deltagande - en analys av hur lärosäten presenterar sitt arbete med lika möjligheter till studier*, 2014, s. 8

⁶ Mittuniversitetets *Årsredovisning 2016*, *Mittuniversitetets Utbildningsstrategi 2011 - 2017*

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

3.1.1.1 Könsbundna studieval

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
<p>Vissa av våra utbildningar är könsmärkta vilket gör att det är svårt för studenter att göra atypiska utbildningsval. Det är därför svårt att attrahera det underrepresenterade könet att söka våra utbildningar.</p> <p>Inom våra programutbildningar finns totalt sex områden där det underrepresenterade könet ligger under 30%. Detta gäller bland annat våra professions- utbildningar.</p> <p>Vi verkar i en region med låg övergångsfrekvens från gymnasiet till högre studier, men med ett ökande behov av utbildad arbetskraft hos regionens arbetsgivare.</p>	<p>Vi ska ha utbildningsmiljöer som attraherar och fångar upp studenter utanför den normativa gruppen bland annat avseende kön och könsidentitet.</p> <p>Pedagogisk vidareutbildning skall genomsyras av genus- och normkritisk pedagogik.</p>	<p>1.1 Fakulteterna får i uppdrag att analysera våra utbildningar för att se hur de på olika sätt är könsmärkta.</p> <p>1.2 Samverkansavdelningen ges uppdraget att göra en genomgång av samarbetet med gymnasieskolan avseende hur vi ska bryta könssegregation och könsmärkning.</p> <p>1.3 Samverkansavdelningen ges i uppdrag att vidareutveckla samarbetet med regionens grundskolor.</p> <p>1.4 Kommunikations-avdelningen ges i uppdrag att göra en genomlysning av marknadsföring av våra utbildningar och kurser avseende hur vi ska förändra könsfördelningen.</p> <p>1.5 Alla ämneskollegier och motsvarande enheter som utför utbildning ges i uppdrag att ur ett genusperspektiv analysera rubriceringar och beskrivningar av kurser och program samt kopplingar till arbetsmarknaden.</p>

3.1.1.2 Genomströmning

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
<p>Arbetet för breddad rekrytering och breddat deltagande har bristfällig övergripande samordning och vi saknar en universitetsgemensam strategi och handlingsplan.</p> <p>Undervisningens utformning och genomförande för att inkludera icke-normativa studentgrupper är inte tillräckligt genomarbetade.</p> <p>Kompetensutveckling inom genus- och normkritisk pedagogik är bristfällig.</p> <p>Lärosätets stödstruktur för studenter från hem utan studietradition samt studenter med annat förstaspråk än svenska är bristfällig</p>	<p>Universitetets arbete för breddad rekrytering och breddat deltagande är strategiskt samordnat både på lång och kort sikt.</p> <p>Våra utbildningar ska vara upplagda och genomföras på ett sådant sätt att de skapar lika villkor för våra studenter och aktivt motverkar ojämlikhet baserat på kön eller andra maktordningar.</p> <p>Vi ska ha ändamålsenliga och tillräckligt omfattande stödstrukturer för studenter från studieovana hem eller som har annat modersmål än svenska.</p>	<p>2.1 Lärosätet ska etablera stödfunktioner som t. ex. språkverkstad och ämnesverkstäder inom exempelvis svenska, svenska som andraspråk, matematik, engelska.</p> <p>2.2 Lärosätet ska säkerställa att tillräckliga resurser avsätts till lärare i arbetet med studenter från studieovana hem.</p> <p>2.3 Alla ämneskollegier och motsvarande enheter som utför utbildning ska utveckla undervisningens utformning för att öka genomströmning och minska avhopp för studenter som tillhör underrepresenterat kön.</p> <p>2.4 Utredda och ta fram en långsiktig och universitets-övergripande strategi och</p>

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
		<p>handlingsplan för Mittuniversitetets arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.</p> <p>2.5 Uppdra åt universitets-ledningens stab att ta fram underlag för antagning och genomströmning gällande födelsebakgrund och studenter från studieovana hem.</p> <p>2.6 Avdelningen för Utbildningsnära tjänster ges i uppdrag att tillhandahålla löpande kompetensutveckling för lärare i genuspedagogik och normkritik i utbildningen. Utveckla en bank med pedagogiska resurser.</p> <p>2.7 Avdelningen för utbildningsvetenskap ges i uppdrag att vidareutveckla de genus- och normkritiska perspektiven, så att dessa genomsyrar universitetets högskolepedagogiska utbildning</p>

3.1.2 Reproducering av ojämlikheter i våra utbildningsprogram och kurser

I *Strategin för verksamhetens förutsättningar*, dnr MIUN 2012/612 fastslås att "Mittuniversitetet ska präglas av alla människors lika värde och ge alla lika villkor. Det innefattar såväl anställda som studenter" samt att "Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier." Målen om lika villkor handlar således dels om likvärdiga förutsättningar för studenterna att klara utbildningen, dels att undervisningen ska vara inkluderande och ske på lika villkor. Lika villkor i undervisningen handlar dels om att som lärare använda ett inkluderande förhållningssätt, dels om att uppmärksamma lika villkorsfrågor för studenterna.

Kunskaper i jämställdhetsarbete och lika villkor är också viktiga för studenternas kommande yrkesliv. Mittuniversitetet har ansvar att ge studenter förmågan att hantera de situationer de möter i sin framtida yrkesroll på ett sätt som motverkar ojämställdhet och ojämlikhet.

Det innebär att våra utbildningar i sitt upplägg, struktur och pedagogiska tekniker ska motverka sexism, homofobi, rasism i undervisningssituationer och bemötande såväl som val av litteratur och annat material. Vad kan skapa marginalisering/exklusion?

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
<p>Integrering av jämställdhet i undervisningen sker inte på ett systematiskt sätt. Ibland ligger dessa inslag i utbildningen som fritt valda delar, vilket innebär att många studenter bortprioriterar dessa.</p> <p>Bristande kontinuitet och långsiktighet</p>	<p>Integrering av genus- och normkritiska perspektiv i utbildningsprogrammen så.</p> <p>Att säkerställa ett kontinuerligt stöd till studenter (i form av språkverkstad och extra-</p>	<p><i>Gällande utbildningens innehåll:</i></p> <p>3.1 Ämnes- och programansvariga tar fram planer för att integrera genus- och normkritiska perspektiv i undervisningen</p> <p>3.2 Uppdra åt lärosätets lika villkors-ombud att arbeta fram ett stöd för avdelningar och ämnesgrupper i arbetet för jämställdhet, lika</p>

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
avseende stödstruktur för studenter från hem utan studietradition samt studenter med annat förstaspråk än svenska försämrar möjligheterna att ge studenter med olika bakgrund en utbildning på lika villkor.	undervisning i svenska, skrivande, matematik etc.) och personal (i form av UNT:s kurser samt resurstilldelning)	villkor och ökad normkritisk medvetenhet i undervisning och utbildning. 3.3 Kartlägga hur våra avdelningar arbetar med jämställdhet/lika villkor i undervisning och utbildning 3.4 Analysera utbildningarnas kursutvärderingar utifrån frågorna kring diskriminering och kränkande särbehandling <i>Gällande kompetens hos undervisande personal:</i> 3.5 Öka stöd och resurstilldelning för lärarnas kompetensutveckling genus och normkritik. 3.6 Mittuniversitetets centrala pedagogiska utvecklingsarbete: UNT:s utbud av seminarier och workshops bör innefatta även jämställdhets- och lika villkorsaspekter i undervisning och utbildning. De bör även anordna specifika workshops om normkritisk pedagogik

3.2 Anställning och arbetsvillkor

En av utgångspunkterna för planen för jämställdhetsintegrering är att ojämställda arbetsvillkor bidrar till ojämställd verksamhet. Analysen av arbetsvillkoren bygger på medarbetarundersökningar från 2014 och 2017 samt interna analyser av sjuktalen från 2016 och arbetsmiljöproblem i olika delar av verksamheten efter omorganiseringen som genomdrevs 2013 (se tex Giritli-Nygren & L Gidlund 2016).

Organisering för jämlika arbetsvillkor och arbetsmiljöer är en avgörande förutsättning för lika villkor. Ett sådant tankesätt måste därför genomsyra organisering, arbetsprocesser och ledning. Målet för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Inom organisatorisk och social arbetsmiljö läggs ett stort ansvar på arbetsgivaren som bl.a. ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten, och att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Resurser måste tilldelas i den omfattning som krävs för att hantera kraven och uppnå målen för arbetet. Det innebär att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet. Vidare ska den sociala arbetsmiljön inkludera socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor (AFS 2015:4).

3.2.1 Utmattnings- och höga sjuktal

Mittuniversitetets totala sjukfrånvaro har ökat, liksom långtidssjukfrånvarons andel av den totala sjukfrånvaron som också är högre än vid andra lärosäten. I en intern rapport från 2015 beskrivs omfattningen och tänkbara orsaker bakom ökningen av sjukfrånvaron. Det är främst bland kvinnor i åldersgruppen 30-49 år som sjukfrånvaron ökat. Däremot visar sjukfrånvaron bland övriga grupper inga tydliga tecken på upp- eller nedgångar.

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

En övervägande del av sjukfrånvaro längre än 14 dagar handlar om psykiska diagnoser som stress och utbrändhet. Dessa diagnoser är vanligare inom akademien än bland biblioteks och TA-personal. Denna skillnad mellan personalgrupper understryker vikten av att arbeta proaktivt för att motverka ojämställda arbetsvillkor som i förlängningen kan leda till sjukfrånvaro.

Det är viktigt att problematisera hur organisatoriska förutsättningar kan skapas för att åstadkomma hälsosamma arbetsvillkor inom verksamheten. Även om sjukfrånvaron är hög bland kvinnor i den ålder där de antas ha ansvar för hemmavarande barn, finns risker med antaganden om att just kvinnors dubbelarbete ligger bakom sjukfrånvaron. Sådana antaganden riskerar att lägga skulden på kvinnorna själva istället för att undersöka arbetets organisering.

I medarbetarenkäten från 2014 nämns i öppna svarsfält att kvinnor behöver prestera mer för att nå samma positioner som män, och att de som inte håller det tempo som anses vara norm känner sig exkluderade. Till exempel går personer själva ned i tid i sin tjänst för att orka med sitt arbete (se rapport om sjukskrivningar 2016; Bäckström & Sjöstedt Landén 2017). I den senaste medarbetarenkäten från 2017 visar resultaten försämrade resultat när det gäller upplevelse av tid för återhämtning (från 51 till 49 %) samt om personalen generellt har en arbetsmängd de trivs med (från 59% till 55%).

En viktig aspekt i sammanhanget är den flexibilitet som finns inbyggd i det akademiska arbetet, vilket t.ex. möjliggör att individer kan vara sjuka men samtidigt arbeta hemma, eller att en väljer att vila en dag för att istället ta igen arbetet på en helgdag (vilket påverkar återhämtningen). Möjligheten att arbeta hemma kan därmed skapa en form av sjuknärvaro. Denna problematik är även relaterad till ledigheter av olika slag (semester, helger etc.). Detta påverkas naturligtvis av vilken typ av arbetsuppgifter en har samt på vilken avdelning en arbetar. Det kan finnas olika villkor för att kunna vara sjuk i olika delar av verksamheten.

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
Den totala sjukfrånvaron är högre för kvinnor än män. Sjukskrivningarna med psykosomatiska diagnoser är högre bland kvinnor. Vi ser det både inom yrken som är könsojämlika och inom grupper där det råder en jämn könsfördelning. Vi har inte tillräcklig kunskap om vilka villkor, förutsättningar och strukturer som påverkar sjukfrånvaro, men även olika former av sjuknärvaro (dvs att en jobbar trots att en är sjuk).	Arbetsvillkor och arbetskultur skall ge män och kvinnor samma möjligheter att utföra sitt arbete och utvecklas. Eliminera de faktorer som i vårt interna arbete skapar könsrelaterad sjukfrånvaro relaterad till stress/ arbetsbelastning.	4.1 Ta fram underlag kring (fragmentisering av) arbetsuppgifter/arbetsvillkor i relation till lika villkor. 4.2 Uppdra åt personalavdelningen att göra fler och djupare analyser kring sjukfrånvaro. Exempelvis: - i vilken utsträckning olika sjukfrånvaro för kvinnor och män kan bero på skillnader i arbetsvillkor (eller arbetsmiljö) - korrelationer mellan sjukskrivning, deltidsarbete och könsmonster. - relationen mellan den anmälda sjukfrånvaron och den dolda sjukfrånvaron, likväl som sjuknärvaro. Resultat från ovanstående analyser ska resultera i konkreta åtgärder för att minska ojämlikheter i sjukfrånvaron. 4.3 Personalavdelningen och lika villkors-funktionen ges i uppdrag att arbeta fram gemensamma strategier och arbetssätt som tydligare integrerar arbetsmiljöfrågor med lika villkors-perspektiv i universitetets olika samverkansgrupper.

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

3.2.2 Rekrytering och karriärvägar

Fördelningen av kvinnor och män ser olika ut mellan fakulteterna och mellan olika avdelningar. Bland professorer är andelen kvinnor 29 % vid Mittuniversitetet. 2015 var andelen kvinnor vid HUV-fakulteten 37 % och 17 % vid NMT-fakulteten. För lektorer och adjunkter är könsfördelningen jämn på totalen men det finns stora variationer nedbrutet på ämnen och avdelningar. Det finns färre kvinnor på högre akademiska poster och det tar generellt sett längre tid för kvinnor att meritera sig. Vi vet dessutom att det finns skillnader mellan män och kvinnor som slutar sin anställning, 13 män och 37 kvinnor har 2016 slutat sin tillsvidareanställning av andra skäl än att de går i pension. Det är därför viktigt att dels, analysera vilka strukturella förutsättningar som gäller för män respektive kvinnor och dels hur könshomogenitet kan förändras.

Tidigare studier visar att män generellt sett lämnar akademien för ett mer välbetalt arbete och karriär i annan sektor. Kvinnor lämnar oftare på grund av arbetsförhållanden och arbetsvillkor (Högskoleverkets rapportserie 2011:6 R; Doktorandspegeln 2008; KTH 2012; Carstensen och Bondestam 2004).

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
Ojämlig könsfördelning på olika nivåer och positioner inom universitetet. Oklarheter om varför fler kvinnor än män slutar sin anställning av andra skäl än pension. Skillnadsskapande och hierarkisering mellan olika personalgrupper; t.ex. att forskning har högre status än undervisning	Utjämna ojämlik könsfördelning inom olika nivåer och positioner. Att genomföra könsneutrala anställnings- och anslagsfördelnings- processer. Skapa jämlika villkor gällande utvecklingsmöjligheter och karriärvägar oavsett könsidentitet.	5.1 Uppdra åt personalavdelningen samt anställningsråden inom fakulteterna att kartlägga och kritiskt granska universitetets rekryteringsprocesser utifrån ett genus- och lika villkorsperspektiv för att öka heterogeniteten. 5.2 Uppdra åt anställningsråden att se över sina praktiker, processer och styrdokument i relation till genus och lika villkor. 5.3 Uppdra åt fakultetsnämnderna att se över sina praktiker och processer och styrdokument i relation till genus och lika villkor. 5.4 Uppdra åt personalavdelningen att följa upp och analysera orsaker till att kvinnor och män avslutar sin anställning utifrån de avgångssamtal som genomförs. 5.5 Uppdra till Råden för utbildning på forskarnivå att integrera ett tydligt genus och lika villkors perspektiv i forskarhandledarutbildningen. 5.6 Uppdra åt fakulteterna att utforma jämlika meriteringsstöd för forskare.

3.2.3 Ledarskap och ledningsgrupper

Den akademiska självbilden och de begrepp som den vilar på som kompetens, kvalitet, excellens och innovation har i ett flertal rapporter problematiseras ur genusperspektiv. Rapporterna visar hur akademins kultur och normer inte alls är (köns)neutrala såsom föreställningen om meritokrati och (objektiva) kvalitetsbedömningar gör gällande (se till exempel Huusu 2005; Jordansson 2003). Dessa

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

normer och kulturer kan inte minst påverka möjligheterna och förutsättningarna till olika ledningsuppdrag inom universitetet. Jämix 2017 visar att enbart 29 % av posterna inom Mittuniversitetets ledningsgrupper innehas av kvinnor. 37 % av linjecheferna är kvinnor samtidigt som 53 % av de tillsvidareanställda är kvinnor. Detta förhållande tyder på förekomsten av ojämställda karriärmöjligheter till ledningspositioner. Antalet chefer som är kvinnor bör därför öka för att skapa jämställda ledningsgrupper inom universitetet. Det är viktigt att notera att dessa chefer återfinns på de högre ledningsnivåerna i linjeverksamheten.

Förutom ledningspositioner inom linjeverksamheten finns även uppdrag inom den kollegiala verksamheten som ledamöter inom exempelvis fakultetsnämnder, grundutbildningsråd, rådet för forskarutbildning och anställningsråden. Här är det också viktigt att arbeta proaktivt i valprocesser. Det arbete som hittills gjort med genus- och normmedvetna utbildningsinsatser för ledare vid Mittuniversitetet har visat att beredskapen för kvinnor att ta sig an ledningsuppdrag ökar och att en sådan utbildning blir en stödjande struktur för kvinnor att ta uppdrag i tex kommittéer och nämnder. Ett sådant medvetet strategiskt arbete krävs för att förändra rådande strukturer.⁷

Arbetet med ledarutbildningar med genusperspektiv har visat att utbildningarna bidrar till att identifiera ojämlikheter, maktstrukturer och även att förändra dem på individ, grupp- och strukturnivå och få en bättre representation i nämnder, kommittéer och råd samt i ledningsgrupper (Öhman et al 2012).⁸ Detta är dock ett arbete som måste göras kontinuerligt. Här blir det viktigt att hålla fast vid de goda resultat och strukturer för ledarskapsutbildningar med ett uttalat genusperspektiv som redan bedrivs sedan 2010.

Vi ser att på vissa positioner ser det jämställt ut på numerären (till exempel studierektorer på HUV) men vi bör undersöka vidare vad som faktiskt händer med människor på dessa positioner. De har samma arbetsbeskrivning, men gör de samma saker? Och för vilka blir en sådan position ett glastak eller en glashiss?

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
Alla ledarutbildningar bedrivs inte med ett genusperspektiv	Alla ledarutbildningar skall bedrivs med ett genus- och normmedvetet perspektiv.	6.1 Se till att det finns långsiktiga medel för att integrera genus- och normmedvetet perspektiv i samtliga ledarutbildningar, så att genus och lika villkor inte blir en sidoverksamhet.
I de verksamheter där det ser jämställt ut på numerären kan ojämställdhet och ojämlikhet döljas genom att män och kvinnor gör olika saker trots att de har samma arbetsbeskrivning	Att säkerställa och följa upp att kvantitativ jämställdhet också innebär kvalitativ jämställdhet.	6.2 Ta fram underlag som visar hur kvinnor och män är representerade i olika ledningsorgan. Vilka personer hamnar på vilka positioner? Hur hänger olika positioner ihop med varandra och med karriären?
Ojämställda ledningsstrukturer där män i högre grad återfinns i ledningsfunktioner.	Skapa nya och utveckla	

⁷ Olofsson, Anders & Amundsdotter, Eva (2017) Ledarskap i trassliga styrningslogiker- att utbilda handledare och ledare. I Katarina Giritli-Nygren & Katarina Lundblad-Gidlund, red. Mitt, ditt och vårt universitet- att förstå något gemensamt. Sundsvall/Östersund: Mittuniversitetet.

⁸ Öhman et al (2012) Processes of change linked to leadership and gender – the story of a group of Swedish female researchers. Gender, work and organization: 7th International interdisciplinary conference, 27th-29th June 2012, Keele university. Keele : Keele university, 2012.

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
	befintliga stödjande strukturer för kvinnor i ledningsposition.	6.3 Fakulteterna ges i uppdrag att göra en genomgång av val- och nomineringsprocesser för nämnder och råd och föreslå förändringar i syfte att motverka ojämställdheter.

3.2.4 Ojämlighet i organisatoriska strukturer

Ojämligheter byggs in i olika delar av organisationen. Ojämligheter handlar inte bara om en ojämn könsfördelning mellan olika yrkeskategorier utan också om hur makt fördelas mellan och inom olika yrkeskategorier utifrån könstillhörighet och andra maktordningar. Forskningen om professioner och positioner vid universitet är ojämnt fördelad över olika yrkesgrupper. Det finns mycket forskning om forskare och lärare, medan andra yrkeskategorier och hur de påverkas av förändringar i universitetens struktur inte är beforskade i någon större utsträckning.

Göteborgs universitet gjorde 2012 en studie som syftade till att finna implementeringsverktyg för ökad jämställdhet genom att kartlägga kvinnor och mäns förutsättningar inom akademien där man fokuserade på tjänstgöring, anslags- och uppdragsfördelning för lärare och forskare (GU 2012). Vårt arbete med att kartlägga och ifrågasätta rådande strukturer vid Mittuniversitetet kan inspireras av detta och liknande arbeten som kan sägas befinna sig mellan formella och informella strukturer. Men undersökningarna bör utvidgas till att inte bara behandla forskande och undervisande personal.

I en organisationsstruktur där individuella prestationer och individuell meritering premieras är det lätt hänt att rådande ojämlikhetsstrukturer upprepas och cementeras. För att motverka sådan ojämlikhet krävs ett systematiskt arbete. Till exempel är meritering i forskning i centrum i dagens akademi medan meritering i undervisning inte ses som lika värdefullt. Ett sådant fokus på forskning gör att makt koncentreras kring de som drar in mycket externa forskningsmedel medan tidsbegränsat anställda lektorer ej finns med vid exempelvis forskarkollegium där beslut tas om interna forskningsmedel. Detta är problematiskt och visar hur ojämlikheter kan finnas mer eller mindre outtalat i verksamheten. Därför är det viktigt att lyfta fram utbildningens roll och betydelse för både forskning och kollegiets medlemmar.

Ett ytterligare problem är att det finns en tendens till att det skapas en kultur av vi-och-dom tänkande mellan det som kallas för akademi och förvaltning. Sådana uppdelningar behöver motverkas.

Ytterligare en dimension av att kartlägga och ifrågasätta informella strukturer handlar om vilka bilder av Mittuniversitetet som förmedlas. Berättelsen om Mittuniversitetets nutid och historia vid 10-årsjubileet 2015 är ett exempel på detta, där kvinnliga forskare och lärare i allmänhet

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

osynliggjordes. Status som universitet gjordes också tydligt genom att förstärka berättelser om natur-teknik, medan humaniora och samhällsvetenskap osynliggjordes.⁹

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
<p>Ojämlighet är inbyggt i de organisatoriska strukturerna.</p> <p>Det är svårt för ansvariga i olika delar av verksamheten att komma igång med ett konkret jämställdhetsintegreringsarbete lokalt.</p> <p>Rapporter (Medarbetarundersökning 2014 och 2017) visar att det förekommer diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling vid Miun, vilket tyder på att ojämlikheter existerar i verksamheterna</p>	<p>I verksamheten ska det finnas kontinuerlig dialog kring jämställdhetsintegrering och lika villkor.</p> <p>Motverka att organisatoriska gränsdragningar skapar vi-och-dom-tänkande.</p> <p>Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska upphöra vid Miun.</p>	<p>7.1 Lika villkorsfunktionen ges i uppdrag att arbeta fram ett metodstöd för arbete med genusspaning och intersektionell observation på avdelningar och i kollegiala organ. Avdelningen för psykologi (PSY) har påbörjat ett pilotarbete med genusspaning.</p> <p>7.2 Fortsatt och intensifierat arbete på avdelningar med ett film- och diskussionsmaterial framtaget på Chalmers: "Från härskarteknik till bekräftarteknik".</p> <p>7.3 Se till att det finns långsiktiga medel för medarbetarutbildning med genus och lika villkorsperspektiv, så att denna inte blir en sidoverksamhet.</p> <p>7.4 Lika villkorsfunktionen ges i uppdrag att identifiera (osynliga och subtila) processer och strukturer som leder till ojämställdhet.</p> <p>7.5 Lika villkorsfunktionen ges i uppdrag att identifiera, synliggöra och motverka ojämlik arbetsfördelning, gällande både officiella och inofficiella uppgifter.</p>

3.3 Styrning och förvaltningsprocesser

Flera olika styrningslogiker råder inom ett universitet, som byråkrati, management (linjestyrning) och kollegialitet. Alla de tre styrningslogikerna är historiskt sett maskulint kodade. Vi behöver därför kartlägga och problematisera alla delar av styrningen utifrån ett genusperspektiv.

Utmaningarna ser olika ut inom olika delar av universitetets verksamhet.

En rad olika reformer inom universitetsvärlden organiseras i enlighet med så kallade New Public Management-principer. Autonomireformen som trädde i kraft 2011 innebar en nedmontering av den kollegiala styrningens konstitutionella stöd samtidigt som linjestyrningen fick starkt lagstöd i och med att rektor och lärosätets styrelse behöll, eller i vissa fall utökade, sina befogenheter. Det har även inneburit ändrade principer för hur resurser fördelas. En utmaning som Mittuniversitetet delar med andra lärosäten är att hitta balansen mellan verksamhetsstyrning genom kollegiala samtal och akademiska och resultatstyrning. Där har analyser och diskussioner utifrån jämställdhets- och andra maktperspektiv en viktig funktion att fylla.

⁹ Lundgren et al. (2016) #miunjubfest: att berätta en historia och att skriva historien. I: Karin Jarnkvist & Anna Molin, red. Makten att berätta: om tal och tystnad i tid och rum. Sundsvall/Östersund: Mittuniversitetet.

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017-2019

2017-05-24

DNR: MIUN 2017/983

3.3.1 Ojämsställda styrprocesser

Förutom resurser i form av tid och pengar handlar det också om att kritiskt granska universitetens egen organisering av prestations- och resultatmätning. Under arbetet med värdegrundsarbetet Miun 2025 blev det tydligt att den viktigaste drivkraften för arbetet i akademiska sammanhang var det gemensamma arbetet och de sociala relationer som skapades där samt känslan av att bidra till ett kunskapssamhälle och ett kritiskt samtal i vid bemärkelse (Giritli-Nygren och L Gidlund 2017). Men användningen av standardiserade mätinstrument skapar en situation där personalen får anpassa sig till systemen i stället för tvärtom. Det betyder att när fokus flyttas från att bidra till kunskaps-samhället till att räkna publikationer så urholkas orken. Individualistiskt konkurrenstänkande som lätt uppmuntrar forskare att tänka på sig själva som "(ut)värderade individer", riskerar att också motverka det grundläggande kritiska tänkandet som akademien skall byggas på (Fahlgren 2016). Dessa processer kan också få olika konsekvenser för män respektive kvinnor, inom samma såväl som olika forskningsfält.

3.3.2 Strategier och övrig styrning

De strategier som utarbetas och fastställs inom olika verksamhetsområden har generellt sett en svag koppling till olika jämställdhetsfaktorer. De kommer ofta in i slutet av dessa processer istället för att vara en av utgångspunkterna för arbetet. Det riskerar att återskapa ojämställdheter utifrån den påverkan de har på de underliggande hierarkierna av verksamhetsstyrning. Det gäller exempelvis policys och handläggningsordningar inom utbildning, forskning och stödfunktioner. Detta innefattar även de kollektivavtal som sluts på lokal nivå mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

För att säkerställa kvaliteten i det arbetet behöver såväl generella som riktade kompetensutvecklingsinsatser genomföras. I vilken ordning detta skall ske bör göras utifrån en övergripande prioritering. Det behöver även bli en bättre samordning mellan styrdokument inom olika verksamhetsområden för att på ett bättre sätt kunna synkronisera både det strategiska och operativa arbetet och därigenom få större effekt och genomslag.

Lokalt problem	Mål	Aktiviteter
Det finns ingen tydlig systematik när det gäller att gå igenom processer och styrdokument utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	Alla styrdokument ska innehålla analys avseende jämställdhets- och lika villkorsaspekter (strategier/handlingsplaner/kursplaner) och bidra till att motverka ojämställdhet oavsett kön eller andra maktordningar	8.1 Fastställa en prioriteringsordning för genomgång av styrdokument utifrån ett intersektionellt perspektiv, med fokus på genus. 8.2 Framtagningen av MIUN:s nya verksamhetsstrategier blir pilot för hur jämställdhet kan integreras i strategiarbete. 8.3 Studera hur styrsystem och styrprocesser såsom prestations- och resultatmätningssystem påverkar ojämlikhet