

Beslutsfattare: Rektor Dokumenttyp: Återkommande planerings- och styrdokument Giltighetstid: 2024–2025	Beslutsdatum: 2023-12-11 Träder i kraft: 2024-01-01 Reviderad: 2024-03-25
--	---

Plan för jämställdhetsintegrering 2024 - 2025

Innehållsförteckning

1.	INLEDNING	3
1.1	STYRGRUPP FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING	3
1.2	SVERIGES JÄMSTÄLLDHETSPOLITISKA MÅL	4
2.	JÄMSTÄLLD ARBETSPLATS	6
2.1	AKADEMISKT HUSHÅLLSARBETE	6
2.2	INTERNUTBILDNING I JÄMSTÄLLDHET	6
2.3	INTERNUTBILDNING I HÄRSKARTEKNIKER.....	7
2.4	JÄMSTÄLLDHET I KOMPETENSFÖRSÖRJNING	7
2.5	REKRYTERINGSMÅL FÖR PROFESSORER	7
2.6	KOMPETENSHÖJANDE INSATSER KOPPLAT TILL VÅLD I NÄRA RELATIONER OCH MÄNS VÅLD MOT KVINNOR	8
3.	JÄMSTÄLLD STUDIEMILJÖ	8
3.1	JÄMSTÄLLDHET I UNIVERSITETETS UTBILDNINGAR	8
3.2	KUNSKAPER OM JÄMSTÄLLDHET I ALLA UTBILDNINGAR	9
4.	JÄMSTÄLLD SAMHÄLLSAKTÖR	9
4.1	SAMVERKAN FÖR JÄMSTÄLLDHET NORRBOTTEN.....	9
4.2	DELTAGANDE I JÄMSTÄLLD INDUSTRI	9

1. Inledning

Luleå tekniska universitets plan för jämställdhetsintegrering har tagits fram i syfte att belysa ojämställdhetsproblem i den egna verksamheten och i förlängningen i samhället i stort. Planen för jämställdhetsintegrering utgår från universitetets vision 2030 och strategisk plan 2020–2025 som anger att vi genom en välkomnande kultur som genomsyras av mod, närhet och tillit skapar utveckling och innovation. Med utgångspunkt i våra värdeord och med ett aktivt jämställdhetsarbete vill vi skapa förutsättningar för att nå våra mål. Planen visar även hur Luleå tekniska universitet bidrar till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10) genom att identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten och arbeta för att lösa dessa.

Jämställdhetsintegrering innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen, av alla som deltar i beslutet. Jämställdhetsintegrering vid Luleå tekniska universitet sker så långt som möjligt i ordinarie verksamhet vilket innebär att planering, genomförande och uppföljning av beslutade aktiviteter sker inom ramen för universitetets ordinarie styrprocesser för planering och uppföljning. Verksamheten vid universitetet planeras utifrån två-åriga planeringsperioder, tillägg och kompletteringar till denna plan kan göras vid behov under de två år som planen gäller.

1.1 Styrgrupp för jämställdhetsintegrering

Universitetet har en styrgrupp för jämställdhetsintegrering. Gruppen består av dekan för respektive fakultet, en prefekt, en huvudansvarig utbildningsledare, HR-chef, chef för avdelning kommunikation och samverkan, chef för avdelning student samt representanter för Luleå studentkår och Teknologkåren. Till gruppen adjungeras expertkompetens och handläggare utifrån behov och aktuella frågor. Gruppen leds av en dekan.

Styrgruppens arbete ska präglas av engagerat och aktivt deltagande från samtliga medlemmar, och i det fall någon av medlemmarna inte längre kan delta ska en ersättare med motsvarande befattning eller uppdrag utses snarast. Ersättare för enstaka möten utses inte.

Styrgruppens roll är att:

- Initiera aktiviteter inom jämställdhetsområdet
- Följa upp det löpande arbetet
- Agera på eventuella avvikelser

1.2 Sveriges jämställdhetspolitiska mål

Ett av målen med Luleå tekniska universitetets jämställdhetsarbete är att verksamheten ska bidra till att nå Sveriges sex jämställdhetspolitiska mål. Nedan följer en kort beskrivning av hur pågående jämställdhetsarbete vid universitetet kan kopplas till dessa mål.

1. En jämn fördelning av makt och inflytande

Rekrytering och kompetensförsörjning vid universitetet ska ske utifrån integrerade hållplatser för en genusmedveten och hållbar kompetensförsörjningsprocess. Tanken med metaforen ”hållplatser” är att skapa en plats att stanna upp vid för att uppmärksamma kritiska moment i rekryteringsförfarandet som kräver eftertanke, bör diskuteras, utvecklas och förbättras för en mer genusmedveten och transparent process. HR-specialist ansvarar för att processen sker utifrån hållplatsmodellen vid rekrytering av professor tillika ämnesföreträdare medan rekryterande chef ansvarar vid övriga rekryteringar. Utöver detta tillhandahåller HR mallar för annonser, stöd vid rekryteringsprocessen och riktad annonsering för att främja en icke-diskriminerande rekrytering.

I såväl rekryteringsgrupper som anställningsnämnder vid universitetet ska kvinnor och män vara jämställt representerade om det inte föreligger särskilda skäl som då tydligt ska framgå i formellt beslut. Även fakultetsnämnderna ska ha en jämn representation av kvinnor och män.

För att uppnå en jämn könsfördelning i kategorin professorer har särskilda insatser satts in vid rekrytering av adjungerade professorer och gästprofessorer av underrepresenterat kön. Vid en sådan rekrytering får forskningsämnet ersättning i enlighet med universitetets resursfördelningsmodell.

Vid fördelningen av forskningsmedel är utgångspunkten att kvinnor och män ska ha lika möjligheter att söka och erhålla medel för forskning. Interna medel för forskning på individnivå fördelas öppet och meritbaserat, efter roller och befattningar. Ett transparent och könsneutralt förfaringssätt avseende rekrytering, bemanningsplanering och möjligheter till meritering är av stor betydelse för att möjliggöra lika förutsättningar för kvinnor och män vid fördelning av forskningsmedel.

En granskning av jämställdhetsperspektiv har genomförts som uppmärksammat obalanser i fördelning av uppdrag, befattningar och vetenskaplig publicering mellan könen. Snedfördelning av prestigefulla uppdrag var dock mindre påtagligt i närtid än tidigare, vilket kan förklaras av ökad medvetenhet om jämställdhet vid tillsättningar. Under 2023 genomfördes en fördjupad granskning av jämställdhet i utvärderingen av forskningsämnena.

2. Ekonomisk jämställdhet

Genom kontinuerliga lönekartläggningar arbetar universitetet för att motverka oskäligen löneskillnader baserade på kön. Möjligheten att ta ut könsuppdelad statistik finns, och de uppföljningsmått som beslutas för varje planeringsperiod med avseende på kön följs upp vid ordinarie uppföljningstillfällen i de fall könsuppdelad statistik är praktiskt möjlig att tillgå.

3. Jämställd utbildning

Rekrytering av studenter till universitetets utbildningar skall främja en jämställd utbildning och jämställda studieval. Universitetet ser problem med en obalans när det gäller könsfördelning på vissa utbildningar och arbetar därför med aktiviteter inom breddad rekrytering för att stimulera fler, oavsett social eller etnisk bakgrund, funktionshinder, kön eller sexuell läggning, att söka, antas och fullfölja en utbildning. Det gäller alla utbildningsnivåer från grundutbildning till forskarutbildning. Universitetet har konkretiserat de aktiviteter som ska genomföras kopplat till breddad rekrytering i en särskild handlingsplan (dnr LTU-1238-2021). Vidare har en strategisk satsning startat för att ytterligare öka förutsättningarna för att utbildningsprogram med underrepresenterat kön ska bli mer jämställda till innehåll, genomförande och examination. Målet med satsningen är att utbildningsprogrammen i förlängningen ska attrahera alla studenter, oavsett kön och ha en jämn könsfördelning inom spannet 40 procent – 60 procent.

Universitetet har implementerat undervisning och examinerade lärandemål i jämställdhet i alla utbildningar på forskarnivå samt programutbildningar på grund- och avancerad nivå. Varje program har möjlighet att själva bestämma hur och var i utbildningen undervisningen och lärandemålen i jämställdhet ska ligga, vilket gör att momenten ser olika ut mellan de olika programmen. Detta gör att det långsiktiga resultatet av aktiviteten kan knyta an till flera av de jämställdhetspolitiska målen när studenter från olika utbildningar kommer ut i arbetslivet.

4. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

Universitetet ska vara uppmärksam på de situationer där endera kön riskerar att hamna efter i karriärutvecklingen mot bakgrund av föräldraskap, akademiskt hushållsarbete¹ och liknande. Universitetet verkar även för en hållbar fördelning mellan arbete och fritid genom att erbjuda flexitet och möjlighet till distansarbete. Frågorna adresseras och följs upp av närmsta chef i medarbetarsamtal årligen samt i medarbetarundersökning.

¹ Med akademiskt hushållsarbete avses den typ av interna serviceuppgifter som måste utföras, men där det är otydligt vem som ska vara ansvarig. Exempel kan vara att agera stöd till doktorander som har det tufft, bemöta studenter som har frågor om studiemiljön, se till att fika finns vid avdelningens möten och liknande.

5. Jämställd hälsa

Universitetet erbjuder likvärdiga möjligheter till friskvård och företagshälsa för samtliga medarbetare, och studenthälsa för studenter. Målet kopplar an till alla de övriga målen då ett framgångsrikt arbete med dessa kan antas leda till positiva effekter på hälsan för såväl kvinnor som män.

6. Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

Universitetet har tagit fram och beslutat om en uppförandekod (dnr LTU-3141-2020) som anger hur medarbetare och studenter ska bete sig mot varandra. HR ansvarar för att nyanställda vid universitetet får ta del av uppförandekoden som en del av deras introduktion via onboarding-plattformen samt vid välkomstdagen för nyanställda som ges en gång per termin på såväl svenska som engelska. Studentavdelningen ansvarar för att nya studenter får ta del av uppförandekoden i den välkomstinformation som ges under studiestarten och den är även del av den utbildning som phösare ges inför att de ska välkomna nya studenter.

Uppförandekoden har publicerats på en samlad webbplats, ”Det trygga universitetet”, där studenter och medarbetare kan lära sig mer om diskriminering och trakasserier, få information om kontaktpersoner att vända sig till etc. Syftet är att göra det lätt att berätta om man har blivit utsatt för eller sett trakasserier eller kränkningar, göra det tydligt hur rapporterade trakasserier hanteras och öka kunskapen om vad som är sexuella trakasserier i vår vardag och hur var och en kan bidra till jämställdhet.

2. Jämställd arbetsplats

2.1 Akademiskt hushållsarbete

Universitetets ska identifiera vilka uppgifter som ingår i det akademiska hushållsarbetet och hur de fördelas könsmissigt samt problematisera effekterna av denna fördelning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ansvarig: Styrgruppen för jämställdhetsintegrering

Jämställdhetspolitiskt mål: Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet

2.2 Internutbildning i jämställdhet

Under perioden ska universitetet arbeta med att införa utbildning i jämställdhetsintegrering i de interna chefsutbildningarna samt undersöka möjligheten att skapa utbildningar med intern kompetens för medarbetare.

Nyanställd personal ska genomföra en webbaserad introduktionsutbildning i jämställdhetsintegrering framtagen av Jämställdhetsmyndigheten. Utbildningen nås via onboarding-plattformen samt medarbetarwebben.

Ansvarig: HR-chef

Jämställdhetspolitiskt mål: En jämn fördelning av makt och inflytande

2.3 Internutbildning i härskartekniker

Universitetet ska genomföra utbildningar med intern kompetens för medarbetare om vad härskartekniker är och hur de kan motverkas.

De allra flesta använder härskartekniker, i olika former och sammanhang, medvetet och omedvetet. Härskartekniker är ofta subtila och svåra att upptäcka och att bli utsatt för härskartekniker leder ofta till passivitet och en minskad initiativförmåga. I och med pandemin har stor del av arbetet flyttat till digitala mötesrum vilket har skapat delvis nya förutsättningar för härskarteknik då det är enklare att osynliggöra andra i ett digitalt möte än i ett fysiskt. För att kunna förändra vårt beteende behöver vi bli medvetna om och synliggöra våra beteenden.

Ansvarig: HR-chef

Jämställdhetspolitiskt mål: En jämn fördelning av makt och inflytande

2.4 Jämställdhet i kompetensförsörjning

Universitetet arbetar kontinuerligt med genusmedveten kompetensförsörjning. En uppdatering kring arbetet med integrerade hållplatser i rekrytering ska genomföras för rekryteringsgrupper, chefer och HR-specialister.

Ansvarig: HR-chef

Jämställdhetspolitiskt mål: En jämn fördelning av makt och inflytande

2.5 Rekryteringsmål för professorer

Arbetet fortsätter för att öka andelen kvinnor i gruppen professorer, utifrån regleringsbrevet 2024 för universitet och högskolor som anger att universitet och högskolor ska fortsätta verka för en jämställd könsfördelning vid rekrytering av professorer. Universitetets målsättning är att innan år 2030 uppnå jämn könsfördelning bland professorer, det vill säga inom spannet 40 procent – 60 procent. Andelen professorer som är kvinnor vid universitetet låg på 30 procent under 2023².

² Årsredovisning 2023

Under perioden ht 2023 till och med vt 2025 pågår satsningen ”Kompetensutveckling till professor” där sex biträdande professorer av underrepresenterat kön tilldelas arbetstid motsvarande halvtid av en heltidstjänst för att under våren 2025 kunna ansöka om meritering till professor. I satsningen ingår även ett ledarskapsprogram.

Ansvarig: HR-chef

Jämställdhetspolitiskt mål: En jämn fördelning av makt och inflytande

2.6 Kompetenshöjande insatser kopplat till våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor

Kompetenshöjande insatser ska genomföras för chefer och medarbetare med sakkunniga inom området våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor. Jämställdhetsmyndighetens webbutbildningar i ämnet publiceras på medarbetarwebben. Under perioden ska en skriftlig riktlinje tas fram som stöd för chefer och medarbetare i verksamheten vid hantering av ärenden kopplat till våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor, samt att ge bättre möjligheter att på ett professionellt och effektivt sätt kunna hantera signaler på medarbetares och studenters ohälsa på grund av våld i nära relationer och mäns våld mot kvinnor. Arbetet initierades i samband med att distansarbetet ökade under covid-19 pandemin och kommer nu att implementeras i ordinarie rutiner så som medarbetarsamtal.

Ansvarig: HR-chef

Jämställdhetspolitiskt mål: Mäns våld mot kvinnor ska upphöra

3. Jämställd studiemiljö

3.1 Jämställdhet i universitetets utbildningar

Arbetet med breddad rekrytering till universitetets utbildningar fortsätter utifrån den handlingsplan som togs fram under planeringsperioden 2020–2021. Målet med arbetet är att öka andelen och kvarvarandegraden av underrepresenterat kön. Uppföljning av ansökningstal, antagning och genomströmning görs i institutionernas ordinarie uppföljningsprocess. I de fall avvikelser kan identifieras ska åtgärder sättas in.

Ansvarig: Studentrekrytering

Jämställdhetspolitiskt mål: Jämställd utbildning

3.2 Kunskaper om jämställdhet i alla utbildningar

Universitetet har implementerat undervisning och examinerade lärandemål i jämställdhet i alla utbildningar, såväl på forskarnivå samt programutbildningar på avancerad- och grundnivå. Fakultetsnämnderna ansvarar för att efterfråga jämställdhet som ett integrerat perspektiv i utbildningarna samt följa upp och säkerställa implementeringen i utvärderingar.

Ansvarig: Fakultetsnämnderna
Jämställdhetspolitiskt mål: Jämställd utbildning

4. Jämställd samhällsaktör

4.1 Samverkan för jämställdhet Norrbotten

Universitetet genomför regionalt samverkansarbete tillsammans med Länsstyrelsen i Norrbotten, Norrbottens Kommuner och Region Norrbotten, med syfte att utveckla jämställdhetsarbetet i länet och lyfta fram framgångsrikt jämställdhetsarbete. Den regionala jämställdhetsdagen genomförs i början av september varje år och innefattar föreläsningar, seminarier samt utdelningen av Norrbottens jämställdhetspris.

Ansvarig: HR-chef
Jämställdhetspolitiskt mål: En jämn fördelning av makt och inflytande

4.2 Deltagande i Jämställd industri

Luleå tekniska universitet har undertecknat avsiktsförklaringen Jämställd industri, ett initiativ av länsstyrelserna i Norrbotten och Västerbotten för att profilera norra Sveriges samhällsomvandling som en jämställd sådan. Avsiktsförklaringen gäller för åren 2023–2030 och innebär att universitetet ska verka för att säkerställa ett ledningsstyrt jämställdhetsarbete, nyansera bilden av branschen och länen genom att utmana och förändra strukturer och föreställningar som begränsar kvinnor respektive män samt vara en attraktiv arbetsgivare genom ett genusmedvetet arbetsmiljöarbete. Vidare åtar sig universitetet att årligen följa upp den egna verksamhetens jämställdhetsarbete samt vartannat år redovisa arbetet till länsstyrelserna som kommer ge konkreta förslag på fortsatt förbättringsarbete.

Ansvarig: Styrgruppen för jämställdhetsintegrering
Jämställdhetspolitiskt mål: En jämn fördelning av makt och inflytande