

Handlingsplan för jämsställdhetsintegrering 2023–2025

Typ av dokument	Plan
Beslutad av	Rektor
Beslutsdatum	2023-02-09
Dnr	SU FV-3040-22
Giltighetstid	2023-02-09 – 2025-12-31
Ersätter dokument	
Ansvarig förvaltningsavdelning	Ledningssekretariatet
Ansvarig handläggare	Camilla Norrbin och Malin Cederth Wahlström

Beskrivning:

Stockholms universitet fick i regleringsbrevet för 2022 i uppdrag att ta fram en inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering fram till 2025. Inriktningen beslutades av rektor i september 2022 och kompletteras nu med en handlingsplan. Handlingsplanen tar sin utgångspunkt i de tre områden som prioriterats i inriktningen: karriärvägar och osynliga maktstrukturer, doktoranders studie- och arbetsmiljö och studenters könsbundna studieval.

1 Inledning

Stockholms universitet fick enligt Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor i uppdrag att i september 2022 redovisa inriktningen för universitetets arbete med jämställdhetsintegrering för kommande år. Rektor beslutade 8 september 2022 om Stockholms universitets Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025 (dnr SU FV-3040-22).

Inriktningen har som främsta syfte att bidra till att lösa jämställdhetsproblem i kärnverksamheten och för att nå de övergripande målen för jämställdhetsintegreringen preciseras inriktningen i sex övergripande aktiviteter och ett antal underliggande delaktiviteter i Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2023–2025. Ledningssekretariatet har ett övergripande ansvar för att handlingsplanen genomförs. Ansvar för de specifika aktiviteterna är fördelat till ledningssekretariatet, områdeskanslierna, personalavdelningen och Centrum för universitetslärarutbildning.

I Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025 pekas tre jämställdhetsproblem ut som universitetet ska fokusera arbetet kring under de närmaste tre åren:

- karriärvägar och osynliga maktstrukturer,
- doktoranders studie- och arbetsmiljö och
- studenters könsbundna studieval.

Det första problemet tar sin utgångspunkt i att kvinnor är underrepresenterade på högre akademiska positioner vid Stockholms universitet. Målet är därför att även fortsättningsvis verka för att kvinnor och män har samma möjligheter till akademiska karriärer och att andelen kvinnliga professorer fortsätter öka vid universitetet.

Vidare har undersökningar visat att kvinnliga doktorander mår sämre än manliga doktorander. Målet är här att doktorandernas sjukfrånvaro ska ligga på samma nivå som annan personal vid universitetet samt att andelen doktorander som fullföljer sin forskarutbildning ökar vid universitetet.

Avslutningsvis visar antagningsstatistik att universitetet har svårt att rekrytera män till kvinnodominerade yrkesutbildningar samt svårt att behålla män på dessa utbildningar. Detta får konsekvenser för utbildningarna, men också långsiktiga konsekvenser för könsbalansen på arbetsmarknaden. För att åtgärda detta problem är målet att fler män ska välja att gå utbildning i kvinnodominerade yrkesutbildningar samt att fler män ska fullfölja påbörjad utbildning i kvinnodominerade yrkesutbildningar så att könsbalansen på arbetsmarknaden på sikt blir jämnare.

Inom ramen för jämställdhetsintegreringen kommer Ledningssekretariatet även att undersöka förutsättningarna för att integrera uppföljning och dokumentation av olika uppdrag kopplade till arbetet med de jämställdhetspolitiska målen och jämställdhet och lika villkor med redan befintliga processer för kvalitetssäkring och uppföljning (exempelvis i Diskrimineringslagen 2008:567, kap. 2-3; Arbetsmiljöverkets föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4; Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area). Detta görs i syfte att stärka kopplingen till den ordinarie verksamheten.

Universitetet fick i regleringsbrev 2016 det första uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten för att nå de jämställdhetspolitiska delmålen. Föreliggande handlingsplan är den tredje i ordningen och en fortsättning av arbetet med jämställdhetsintegrering så som den är beskriven i tidigare planer.

2. Karriärvägar och osynliga maktstrukturer

2.1 Ett stärkt och utvecklat jämställdhetsperspektiv i rekryterings- och meriteringsprocesser

Universitetet har under en lång tid verkat för jämställda karriärvägar för lärare och forskare, exempelvis genom att säkerställa transparenta och tydliga berednings- och beslutsprocesser och att genom utbildningar öka chefers, ledares och medarbetares kunskaper om jämställdhet och diskriminering. Under de närmaste åren kommer universitetet fortsätta stärka jämställdhetsperspektivet i rekryterings- och meriteringsprocesserna genom följande delaktiviteter:

- Med utgångspunkt i tidigare arbete fortsätta kartläggningen av hur fakulteter och institutioner arbetar med rekrytering samt attraherar sökande från underrepresenterat kön. Vid det Naturvetenskapliga området används sökkommittéer i rekryteringen av forskare och lärare vilka ska kontakta potentiella sökande med riktade inbjudningar att söka anställningen. Det ska utvärderas om sökkommittéerna bidrar till att öka könsbalansen bland de sökande samt undersökas om det finns andra metoder för att attrahera sökande ur ett jämställdhetsperspektiv. Vid det Humanvetenskapliga området (Samhällsvetenskapliga fakulteten) utvärderas hur jämställdhetsaspekter beaktas vid befordran och utseende av docenter i relevanta styrdokument samt tillämpningen av desamma.

Ansvar: Områdeskanslierna

- Genomföra försöksverksamhet med observatörer i lärarförslagsnämnder, i första hand inom det naturvetenskapliga området. För att ytterligare stärka rekryteringsprocesserna och undersöka risker för diskriminering kommer en försöksverksamhet i ett urval av rekryteringar genomföras. Delprojektet sker i flera steg. Inledningsvis ska formerna för observatörernas uppdrag utredas. Därefter ska ett

antal observatörer utbildas i hur opartisk bedömning säkerställs vid rekrytering och ett urval av rekryteringar observeras. Slutligen ska resultaten av försöksverksamheten samt kartläggningen och utvärderingen som beskrivs ovan ligga till grund för rekommendationer om ett fördjupat arbetssätt avseende jämställdhet och lika villkor vid rekrytering och befordran.

Ansvar: Områdeskansliet för naturvetenskap

2.2 Motverka en sned fördelning av sociala och administrativa arbetsuppgifter

Utöver att arbeta med att stärka och utveckla ett jämställdhetsperspektiv i meritbedömning och rekryteringsprocesser ska jämställdhetsintegreringsarbetet även belysa informella maktstrukturer som kan utgöra hinder för kvinnor att meritera sig på samma villkor som män. Följande aktiviteter syftar till att synliggöra fördelningen mellan kvinnor och män av arbetsuppgifter som är nödvändiga för universitetets verksamhet men som inte alltid räknas som meriterande för lärare och forskare:

- Genomföra en kartläggning av tidigare forskning och undersökningar vid andra lärosäten som behandlar fördelning av sociala och administrativa arbetsuppgifter inom akademien samt inventera förekomsten av goda exempel för att motverka snedfördelning av sådana arbetsuppgifter.

Ansvar: Ledningssekretariatet

- Genomföra workshops där resultat av kartläggningen presenteras och diskuteras. Delaktiviteten förväntas leda till att goda exempel från institutionerna om aktiva åtgärder för jämställd fördelning av sociala och administrativa arbetsuppgifter sprids inom universitetet samt framtagande av rekommendationer för att åtgärda eventuell sned fördelning av sådana arbetsuppgifter.

Ansvar: Ledningssekretariatet

2.3 Utbildningsinsatser avseende jämställdhetsperspektiv inom ledarskap

Universitetet har sedan den första handlingsplanen för jämställdhetsintegrering beslutades 2017 genomfört en rad aktiviteter för att öka kunskaperna om jämställdhet och diskriminering framför allt riktat mot olika typer av beslutsfattande funktioner. Detta arbete kommer fortsatt vara en del av jämställdhetsintegreringen de kommande åren:

- Följa upp och vid behov vidareutveckla befintliga utbildningsinsatser för jämställdhetsintegrering samt utveckla nya utbildningsinsatser, exempelvis utbildning i genus- och jämställdhetsperspektiv för projektledare/handledare; utbildning om genus- och jämställdhetsperspektiv i bedömningsprocesser för lärarförslagsnämnder; redskap för genus och jämställdhet, mångfald samt lika villkor i utbildning (se nedan). Det ska även undersökas om delar av dessa utbildningsinsatser kan ske inom samarbetet Stockholm trio.

Ansvar: Ledningssekretariatet, alternativt den funktion som ger respektive utbildning

2.4 Indikatorer

För att nå målet om jämställda möjligheter till akademisk karriär och att andelen kvinnliga professorer fortsätter öka samt att målsättningen om 48 procent kvinnor bland nyrekryterade professorer nås vid Stockholms universitet kommer följande indikatorer följas:

- professorer (kvinnor/män)
- nyrekryterade professorer den senaste 5-årsperioden (kvinnor/män)
- befordrade professorer (kvinnor/män) i relation till potentiella målgruppen

Indikatorerna i handlingsplanen är beslutade i Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025.

3. Doktoranders studie- och arbetsmiljö

3.1 En förbättrad studie- och arbetsmiljö för doktorander

Nationella undersökningar har under senare år visat att kvinnor i högre grad uppfattar att det förekommer brister i forskarutbildningens studie- och arbetsmiljö än män gör.¹ Vidare har en undersökning vid Stockholms universitet visat att kvinnor inom forskarutbildningen har högre sjukfrånvaro än män, men också högre sjukfrånvaro än kvinnor anställda vid universitetet generellt har. För att skapa en bättre studie- och arbetsmiljö för doktorander kommer därför universitetet genomföra följande delaktiviteter:

- Samla resultat från den universitetsövergripande Medarbetarundersökningen 2021–2023 som genomförs i tre delar: en undersökning av doktorandernas arbetssituation

(handledning, studieplan, introduktion m.m. samt arbetssituation under covid-19-pandemin) genomfördes hösten 2021; en undersökning av arbetsklimat, ledarskap och utvecklingssamtal genomfördes bland samtliga anställda under hösten 2022 och en undersökning av förekomsten av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kommer att genomföras hösten 2023. Resultat i relation till doktorandernas studie- och arbetsmiljö från dessa tre undersökningar kommer sammanställas i syfte att sprida resultat och utveckla rekommendationer för att åtgärda brister inom forskarutbildningen.

Ansvar: Personalavdelningen

3.2 Ett utvecklat doktorandprogram

Universitetet (Personalavdelningen och Områdesnämnden för humanvetenskap) har under senare år skapat ett utvecklingsprogram för doktorander, The Stockholm University PhD program, i syfte att stärka studie- och arbetsmiljön inom forskarutbildningen. Under hösten 2022 utvecklades programmet ytterligare genom pilotprojektet Forum för doktorander. Projektet är indelat i tre delar, ett mentorsprogram, skrivartäffar varje vecka och andra aktiviteter gällande kärnverksamheten såsom karriärval efter disputationen samt sociala aktiviteter. Förutom detta finns en relaterad doktorandkurs som syftar till att hjälpa doktorander att bli klara i tid och må bra på vägen. Pilotprojektet avser knyta kontakt med Genusakademin, främst det nätverk för doktorander som sedan tidigare finns upparbetat. För att stärka studie- och arbetsmiljön för doktorander kommer följande delaktivitet genomföras:

- Följa genomförandet av pilotprojektet Forum för doktorander vid det humanvetenskapliga området, som förväntas skapa bättre förutsättningar och förbättrad studie- och arbetsmiljö för doktorander. Resultatet av pilotprojektet kan även utgöra underlag för utredning av ett eventuellt permanent doktorandprogram vid universitetet.

Ansvar: Områdesnämnden för humanvetenskap och Personalavdelningen

3.3 Indikatorer

För att nå målet om att doktorandernas sjukfrånvaro ligger på samma nivå som annan personal samt att andelen doktorander som fullföljer sin forskarutbildning ökar vid universitetet kommer följande indikatorer följas:

- sjukfrånvaro bland doktorander (kvinnor/män)
- antal doktorander som fullföljer doktorandutbildningen (kvinnor/män) inom ordinarie studietid

4. Studenters könsbundna studieval

4.1 Ett stärkt jämställdhetsperspektiv inom utbildningen

Att arbetet med jämställdhet i utbildningen är relevant och ändamålsenligt är en viktig aspekt i universitetets kvalitetsarbete. Både vid inrättande liksom vid granskning och utveckling av utbildning utgör jämställdhet ett bedömningsområde. Det är ett betydelsefullt verktyg för att göra utbildningarna mer tillgängliga för en mångfald av studenter och på sikt öka utbildningars attraktionskraft för både män och kvinnor. Universitetet genomförde under 2022 en större övergripande kartläggning av studentpopulationen. Av den framgår att män är underrepresenterade inom merparten av yrkesutbildningarna vid universitetet. För att öka andelen män inom yrkesutbildningar och andelen män som tar ut en examen inom desamma avser universitetet:

- Genomföra workshops för erfarenhetsutbyte om jämställd rekrytering och genomströmning inom yrkesutbildningar. Delaktiviteten, som också kommer att utgöra en del av universitetets arbete med breddad rekrytering, förväntas leda till att goda exempel från institutionerna om jämställd rekrytering och genomströmning belyses och sprids inom universitetet.

Ansvar: Ledningssekretariatet

- Implementera en examensenkät/programenkät, inledningsvis inom utbildning på grundnivå och avancerad nivå, med frågor om jämställdhet och lika villkor. Ett införande av detta uppföljningsverktyg för att följa bl a studenters erfarenhet av upplevd jämställdhet i utbildningen avser synliggöra ojämställdhetsproblem inom utbildningen och utveckla jämställdhets- och lika villkorsperspektivet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Ansvar: Ledningssekretariatet

- Följa upp innehållet av genus- och jämställdhetsperspektiv i studierektorsutbildningen i syfte att stärka jämställdhetsperspektivet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande.

Ansvar: Personalavdelningen

- Undersöka möjligheten att inom samarbetet Stockholm trio utveckla en resurswebb, med redskap för jämställdhet, mångfald och lika villkor i utbildning och inventera liknande initiativ vid andra lärosäten, samt vid behov utveckla andra utbildningsinsatser för jämställdhetsintegrering i utbildningen. Delaktiviteten avser öka kunskaperna och medvetenheten om genusperspektiv, jämställdhet, mångfald och lika villkor i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande så att fler perspektiv på sikt kommer till uttryck inom utbildningarna och att kvaliteten stärks.

Ansvar: Centrum för universitetslärarutbildning

4.2 Indikatorer

För att nå målet om att andelen män inom yrkesutbildningarna och att andelen män som tar ut en examen inom desamma ökar kommer följande indikatorer följas:

- antal/andel män som påbörjar respektive yrkesutbildning
- antal/andel män som tar ut examen från respektive yrkesutbildning

5. Verksamhetsstöd och uppföljning

Ledningssekretariatet har ett övergripande ansvar för genomförandet av handlingsplanen och kommer att stödja de som är ansvariga för åtgärder i handlingsplanen.

Indikatorerna för jämställdhetsintegreringsarbetet kommer årligen följas i indikatorrapporterna för utbildning respektive forskning. Uppföljning av handlingsplanen sker kontinuerligt genom årlig återsrapportering till Områdesövergripande rådet samt inom ramen för universitetets årsredovisning. Förvaltningens avdelningar såväl som Centrum för universitetslärarutbildning förutsätts redovisa pågående och genomförda åtgärder i enlighet med handlingsplanen.

6. Beredning

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2023–2025 har beretts av en arbetsgrupp för jämställdhetsintegrering bestående av prorektor Clas Hättestrand (ordförande), Lisa Käll och Magnus Nermo (Humanvetenskapliga området), Joakim Edsjö och Berit Olofsson (Naturvetenskapliga området), Simon Froster Delbom (Stockholms universitets studentkår), Helen Eyice (Fackförbundet ST) samt kanslistöd från Malin Cederth Wahlström och Camilla Norrbin, vid Ledningssekretariatet. Fackförbundet Saco-S har löpande informerats om arbetsgruppens arbete.

Områdeskansliet för humanvetenskap, Områdeskansliet för naturvetenskap, Personalavdelningen, Centrum för universitetslärarutbildning samt projektet Forum för doktorander har haft möjlighet att lämna synpunkter på Handlingsplan för



jämställdhetsintegrering 2023–2025. Förslaget presenterades och diskuterades vid Områdesövergripande rådet möte 30 januari 2023.

Studentinflytande och förankring med arbetstagarorganisationerna i beredning och beslut har skett genom representation i arbetsgruppen samt i form av samråd inför rektorsbeslut.

¹Se exempelvis: "Orsaker till att doktorander lämnar forskarutbildningen utan examen – en uppföljning av nybörjarna på forskarnivå läsåren 1999/2000 och 2000/01" (HSV Rapport 2012:1 R; "Doktorandspegeln. En enkät om doktorandernas studiesituation" (UKÄ 2016:18); "Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor", Rapport: Karolinska Institutet, Kungliga Tekniska Högskolan, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet, Maj 2022.