

Beslutsfattare:	Rektor	Beslutsdatum:	2022-08-29
Dokumenttyp:	Återkommande planerings- och styrdokument	Träder i kraft:	2023-01-01
Giltighetstid:	2023 - 2025		
Dokument som upphävs:			

## Luleå tekniska universitets inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023 - 2025

## Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING .....</b>	<b>3</b>
1.1 SYFTE .....	3
<b>2. INRIKTNING .....</b>	<b>3</b>

## 1. Inledning

I regleringsbrevet för 2022 avseende universitet och högskolor har Luleå tekniska universitet, tillsammans med övriga svenska lärosäten fått i uppdrag att identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som de kan vara med och lösa. Inriktningen för fortsatt arbete med jämställdhetsintegrering för åren 2023 – 2025 ska redovisas till Regeringskansliet senast den 1 september 2022<sup>1</sup>.

### 1.1 Syfte

Universitetets inriktning för jämställdhetsintegrering har tagits fram i syfte att belysa ojämställdhetsproblem i den egna verksamheten och i förlängningen samhället i stort.

Jämställdhetsintegrering vid Luleå tekniska universitet sker så långt det är möjligt i ordinarie verksamhet och inom ramen för universitetets ordinarie styrprocesser för planering och uppföljning.

## 2. Inriktning

Luleå tekniska universitet kommer under perioden 2023 – 2025 att arbeta vidare med jämställdhetsintegrering inom alla delar av universitetet, med särskilt fokus på områdena jämställda karriärvägar och jämställd kompetensförsörjning. Universitetet ser att det inom dessa områden finns ojämställdhet såväl i den egna verksamheten som i samhället i stort, och bedömer att det finns möjlighet till påverkan och förändring.

Universitetet ser att inriktningen i huvudsak kommer kunna bidra till uppfyllnad av de jämställdhetspolitiska målen: jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet samt jämställd utbildning.

Akademien kan ses som en jämställd miljö att göra karriär inom. Karriärvägarna förefaller lika för alla. Det är tydligt fastställt vilka sakliga behörighetskrav och kriterier som ska bedömas vid meritering – huvudsakligen vetenskaplig och pedagogisk skicklighet.

Ojämställdhet uppstår bland annat i och med att vardagen inom akademien inrymmer så många fler arbetsuppgifter och uppdrag än de som tydligt definierats som meriterande för framtida karriärutveckling. Universitetet kan se att många av de ”icke-meriterande” uppgifter som ofta inte syns men ändå måste göras (ofta benämnt akademiskt hushållsarbete) hamnar på unga samt kvinnliga akademiker, medan manliga akademiker i högre utsträckning kan ägna sig åt att forska. Ojämn fördelning av icke-meriterande arbetsuppgifter får påverkan på såväl forskning som utbildning då det generellt sett leder till att kvinnliga akademikers karriärutveckling och meriteringsprocess tar längre tid och blir mer komplex än för deras manliga kollegor. Universitetets målsättning är att identifiera

---

<sup>1</sup> Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor.  
<https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=22434>

vilka dessa uppgifter är och hur de fördelas könsmässigt samt problematisera effekterna av denna fördelning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Universitetet arbetar sedan 2013 aktivt med genusmedveten kompetensförsörjning utifrån modellen ”hållplatser i rekrytering”, med syftet att belysa genusperspektivet genom hela rekryteringsprocessen. Trots detta är det framför allt män som söker sig till befattningar inom det tekniska området, och kvinnor i högre utsträckning till det filosofiska. Följden av detta blir att universitetet går miste om potentiell kompetens vilket har en direkt inverkan på kvaliteten i såväl undervisning som forskning men också inom stödjande verksamhet. Universitetet ser behov av att tydliggöra riktlinjer för rekrytering ur ett jämställdhetsperspektiv vid rekrytering av samtliga befattningar inom kärnverksamheten, men även inom verksamhetsstödet för att bryta ojämställda könsmonster. Målsättningen är att universitetet ska vara en attraktiv arbetsgivare och attrahera kompetens inom alla befattningar oberoende av kön.

Universitetet kommer att adressera ovannämnda ojämställdhetsproblem genom att omsätta inriktningen dels i den plan för jämställdhetsintegrering som rektor fastställer inför varje ny planeringsperiod, dels i ordinarie verksamhetsplanering i form av konkreta mål, delmål och aktiviteter. Måluppfyllelse kommer att följas upp inom ramen för universitetets ordinarie uppföljningsprocess.