



Verksamhetsplan för lika villkor – Institutionen för socialt arbete 2014

1. Mål

Ansvarig för jämställdhet och likabehandling är prefekten. Företrädare för lika villkor finns att tillgå som råd, stöd och hjälp i detta arbete.

Umeå universitet saknar idag en övergripande plan för lika villkor. Den senaste planen som berör detta område är: "Plan för jämställdhet och likabehandling vid Umeå universitet". Planen omfattar tidsperioden 120401–130630. I brist på aktuellt styrdokument utgår denna verksamhetsplan från följande önskvärda mål:

- det ska inte förekomma könsrelaterade skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med hem och familj,
- ingen anställd ska i sin verksamhet vid universitetet utsättas för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling,
- alla arbetsplatser ska sträva efter en jämn könsfördelning (med jämn könsfördelning avses att det finns minst 40 procent av vardera kön) inom olika anställnings- och studerandekategorier,
- det på universitetets samtliga nivåer ska finnas en stark strävan efter att det ska vara jämn könsfördelning i alla ordinarie och tillfälliga nämnder, kommittéer, styrelser och arbetsgrupper liksom för funktionerna inom forskarutbildningens olika faser,
- den fysiska arbetsmiljön vid Umeå universitet ska vara trygg och säker vid alla tider på dygnet och ta hänsyn till hållbar utveckling samt särskilt bevaka gravida kvinnors arbetsmiljö
- lägga möten och sammanträden under ordinarie arbetstid med syfte att underlätta för anställda och studenter att förena arbete och studier med föräldraskap
- beakta möjligheten till positiv särbehandling vid varje rekryteringstillfälle för att öka andelen av underrepresenterat kön inom respektive kategori

Institutionens målsättning med lika villkorsarbetet följer målsättningarna i denna policy.

2. Företrädare för lika villkor

Prefekten har fastslagit att vid institutionen för socialt arbete skall det finnas två företrädare för lika villkor varav en man och en kvinna. En av dessa skall vara lärare. Prefekten ansvarar för att företrädarna har insyn i de lokala löneförhandlingarna. Mandatperioden för företrädarna är tre år. För att skapa kontinuitet bör inte bägge företrädarna bytas ut samtidigt. Företrädare för lika villkor för verksamhetsåren 2012-2014 är Maria Bek och Daniel Törnqvist.

3. Arbetet med lika villkor och ordinarie verksamhet

Arbetet med lika villkor skall utgöra en naturlig del i det ordinarie arbetet vid institutionen.

- Det åligger lärare, studierektor och kursansvariga att beakta könsperspektivet vid planering och genomförande av kurser.
- I undervisningsplaneringen ingår att verka för en jämn könsfördelning bland föreläsare, seminarieledare och gästföreläsare.
- Prefekten ansvarar för att samtliga anställda vid institutionen uppmuntras till att initiera frågor som berör lika villkor samt att bidra till en utveckling av arbetets innehåll och uppläggning.
- Prefekten skall också skapa utrymme för den tekniska och administrativa personalen att delta i kompetenshöjande utbildning, studiebesök m.m.
- Vid tjänstetillsättningar skall institutionen beakta jämställdhetsintresset. En strävan bör vara att det finns representation från bägge könen i de organ som handlägger tjänsteärenden och tjänstetillsättningar.

4. Information

Det åligger prefekt och studierektor att informera nyanställda, nyantagna forskarstuderande liksom de studerande om institutionens arbete med lika villkor.

Ansvariga för utformning av verksamhetsplan för lika villkor och redovisning är företrädarna för lika villkor jämte prefekt. Relevant statistik bör upprättas på årsbasis.

5. Institutionens situation

Socialt arbete är ett ämne med en tydlig praktisk förankring. Detta skapar förutsättningar för ett omfattande och väl utbyggt programutbud. Socionomprogrammet är populärt och trots tre intag per år (Umeå campus 2ggr, flex 1 ggr) ansöker fler till programmet än vad vi har möjlighet att ta emot. Studenterna varierar i ålder men majoriteten av studenterna är kvinnor. Denna sneda könsfördelning på programutbildningen återfinns även i det professionella sociala arbetet.

Tabell 1: Andelen registrerade kvinnliga/manliga studenter i socionomprogrammet fördelat på vår- och hösttermin.

	Socionomprogrammet							
	2011		2012		2013		2014	
Termin	VT	HT	VT	HT	VT	HT	VT	HT
Kvinnor %	82(602)	81(655)	80(631)	81 (668)	81,5 (625)	81,3 (614)	82,2 (641)	
Män %	18(130)	19(149)	20(157)	19 (156)	18,5 (142)	18,7 (141)	17,8 (139)	
Totalt	732	804	788	824	767	755	780	

Den sneda könsfördelningen på socionomprogrammet följer samma mönster som det gjort under hela socionomprogrammets historia. Det är svårt att se hur vi på institutionsnivå kan åtgärda den sneda könsfördelningen på programmet. Hösten 2012 genomfördes för första gången flexprogrammet i Örnsköldsvik, Skellefteå och Luleå. En viss förväntan fanns att antalet kvinnor skulle öka då flexprogrammet kanske främst attraherar studenter som inte med enkelhet kan flytta till Umeå. Dock



går det inte att utläsa detta i tabell 1. Vi har i stort samma fördelning mellan kvinnor och män vårterminen 2014 som under vårterminen 2011.

Tabell 2: Könsfördelning i olika personalkategorier den 1 april 2014 i jämförelse med 1 januari 2013.

	2014			2013		
	K	M	Tot	K	M	Tot
Professorer	1	5	6	1	4	5
Postdoc	-	-	-	1	0	1
Forskare	2	0	2	-	-	-
Lektorer	14	16	30	12	17	29
Varav med docentkompetens	3	4	7	2	4	6
Ledningsuppdrag	1	3	4	1	3	4
Adjunkter	13	3	16	15	3	18
TA-personal	5	2	7	5	2	7
Forskarstuderande	15	7	22	18	6	24
Med doktorandtjänst	8	6	14	8	6	14
Annan finansiering				1	0	1
Stipendium	-	-	-	2	0	2
Ej aktiva	7	1	8	7	1	8



Totalt antalet personer¹	43	33	76	45	32	77
--	----	----	----	----	----	----

Under 2013 genomfördes endast en anställning som 1:e forskningsassistent. Antagningen gjordes i ett forskningsprojekt som finansierades av Sveriges kommuner och landsting (SKL). Därtill gjordes antagningar till forskarutbildningen. Tre av de antagna doktoranderna är kvinnor och två av dem är män. Samliga personer ingår i den statistik som redogörs i tabell 2. I mars 2014 anställdes institutionens förste "Forskare". En forskare skall i huvudsak vara externt finansierat och får inte undervisa mer än 20 procent.

Under 2013 pensionerades två kvinnor, en adjunkt och en professor. Under 2014 har vi ytterligare tre pensionsavgångar varav en manlig professor och två kvinnliga adjunkter.

Två personer befordrades från docent till professor under senare delen av 2013, en kvinna och en man. Då en kvinnlig professor gick i pension under 2013 innebär det att vi fortfarande har en kvinnlig professor. Under samma period har antalet manliga professorer ökat från fyra till fem. I mars 2014 anhöll institutionen hos fakulteten att anställa två ny professorer under perioden 2015-2016 som kompensation för att två professorer kommer att gå i pension 2014 och 2015, bägge professorerna är män. I skrivande stund har vi inte fått besked om vår anhållan beviljas eller inte.

Under 2013 befordrades två kvinnor och en man till docenter i socialt arbete. Det innebar att relationen mellan manliga och kvinnliga docenter utjämnades och att vi idag har tre kvinnor och fyra män. Under 2014 genomför vi en docentmeriteringssatsning vilket förhoppningsvis innebär fler docenter under 2014-2015.

I jämförelse med 2013 har antalet anställda/doktorander minskat från 77 personer till 76 personer. Största orsaken till minskningen är de många disputationer som genomfördes 2013. Fortfarande dominerar institutionens akademiskt-hierarkiska profil samt ledningsstrukturen av att fler män än kvinnor innehar de högre tjänstebefattningarna. Majoriteten av lektorer är män (även om skillnaden är mindre än 2013) medan den kvinnliga dominansen bland adjunkterna består. En positiv utveckling är dock att antalet kvinnliga docenter kraftigt ökat.

Sedan 2012 är rättigheten att prövas som professor borttaget, samtidigt som fakulteten har blivit mer restriktiva att öka antalet professorer i relation till den nivå som idag finns på fakulteten. Enda möjligheten att i framtiden anställa/befordra professorer är att befintliga professorer slutar sin anställning, går i pension eller om det finns tydliga strategiska motiv.

¹ Exklusive ej aktiva doktorander

Tabell 3: Medellönen utifrån befattning för kvinnor och män samt lönedifferens för respektive befattning

	2013			2014		
	K	M	Diff.	K	M	Diff.
Lektorer	40136	40050	86	41266	41058	208
Docenter	45600	45850	250	43933	46650	2717
Adjunkter	34550	34000	550	35446	34933	513
TA-personal	27567	27675	108	28520	28300	220

I tabell 3 presenteras lönestatistiken. Differensen mellan kvinnor och män har för anställningskategori ”docenter” ökat väsentligt till männens fördel. Orsaken till denna skevhet i utfallet har i huvudsak att göra med att den enda kvinnliga docenten vi hade 2013 nu har blivit professor. Två av de tre kvinnliga docenterna vi har idag blev först i slutet av 2013 docenter vilket innebär att deras löner är väsentligt lägre än de män som varit docenter under många år. Den enda manliga docent som under samma tid blev befordrad drar visserligen ner den genomsnittliga lönen för de manliga docenterna men skillnaden mellan könen är ändå avsevärd. För de övriga tre manliga docenterna har de varit docenter mer än fyra år och har uppnått en meriteringsgrad som sannolikt skulle göra dem till professorer om de skulle ges möjlighet att befordras idag. I anställningskategorin ”lektorer” och ”TA-personal” har differensen ökat mellan kvinnor och män. Endast i anställningskategorin adjunkter har differensen minskat. Det senare har sannolikt att göra med att två kvinnliga adjunkter gick i pension mellan åren 2013 och 2014. Differensen kommer sannolikt att minskas ytterligare mellan 2014 och 2015 då ytterligare två kvinnliga adjunkter kommer att gå i pension under tidsperioden.

Tabell 4: Antal disputationer vid institutionen för socialt arbete 2009-2014

	2009		2010		2011		2012		2013		2014	
	Dr	Lic	Dr	Lic	Dr	Lic	Dr	Lic	Dr	Lic	Dr	Lic
Män	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Kvinnor	1	2	1	0	2	0	7	0	5	0	0	1



TOTALT	4	2	2	0	2	0	7	0	5	0	0	1
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

I tabell 4 framgår att antalet disputationer skiftar stort från år till år. Vissa år sker en markant ökning. Framför allt två orsaker kan ligga bakom dessa markanta ökning: a) stor doktorandantagning i relation till examensåret, b) doktorandernas möjligheter till 3 månaders förlängning kan innebära att disputationstiden förs över på nästa år. Det är sannolikt när dessa två faktorer sammanfaller som antalet disputationer accentueras. Sett över den angivna period är majoriteten av de som disputerat kvinnor. Värt att notera är att detta inte har sin motsvarighet i andelen lektorer. Ytterligare en olycklig omständighet är att vi hade hög disputationstal 2012 och 2013 samtidigt som de strukturella förutsättningarna på institutionen innebar att ingen av de som disputerade kunde anställas som lektorer vid institutionen. Fyra av de disputerade mellan 2012-2013 kom utanför Sverige och hade sedan tidigare anställning i hemlandet. Värt att notera är att alla idag har arbete antingen som forskare/postdoc eller som lektorer. En av de som disputerade 2011 och en av de som disputerade 2013 är nu återigen anställda vid institutionen, en som 1:e forskningsassistent och som forskare.

Under 2014 finns det inga disputationer vid institutionen planerade, däremot kommer en licentiat att ta ut sin examen.

6. Utvärdering av året som gått

I 2013 års jämställdhetsplan fastslogs ett antal åtgärds punkter som institutionen skulle utveckla under året. Dessa var:

- Att utreda om skillnaden/likheten mellan jämställdhetsarbete och likabehandlingsarbete samt finna arbetssätt som också inkluderar "lika behandling".
- ✓ På denna punkt har vi inte kommit speciellt långt. I Regel 2013-09-03 "Handläggare och företrädare för lika villkor vid Umeå universitet (Dnr: 300-375-13) fastslås att jämställdhetsföreträdarna på institutionerna skall byta namn till företrädare för lika villkor. Vidare slås fast att det skall finnas två företrädare vid en institution som är fler än 25 anställda och att de skall representera organisationen avseende kön, etnicitet och ålder. En av dessa skall vara lärare. Respektive företrädare skall tilldelas tid motsvarande 60 timmar/år. Företrädarna skall vara prefektens resurs i dennes ansvar att bedriva ett målinriktat och aktivt arbete med lika villkor. I uppdraget ska även ingå att vara en kanal för kommunikation mellan Rådet för lika villkor och institutionen. Därtill skall universitetet tillse att företrädarna utbildas i sitt uppdrag. Sedan beslutet har endast två kurser genomförts, en som omfattar HBTQ-frågor och en som omfattar diskrimineringsfrågor. Efter detta har det varit mycket tyst kring arbetet med lika villkor. Vi ser fram emot att mer information kommer under 2014.
- Utreda möjligheten att jämställdhetsaspekten är en variabel i "önskemål om särskilda satsningar" avseende professorsutlysningar.
- ✓ Enligt dekan kan jämställdhetsaspekten vara en variabel som kan ha betydelse för en strategisk satsning att anställa en kvinnlig professor. Dock kan den variabeln inte enskilt göras



gällande som skäl till en strategisk satsning. Här krävs också att den kvinnliga professorn kan bidra med viktig strategisk kompetens.

- Fortsätta de jämställdhetssträvanden som institutionen påbörjat för att ytterligare öka jämställdheten i alla aspekter av verksamheten.
- ✓ Jämställdhetsfrågan är och kommer alltid vara en stark fråga även om Umeå universitet valt att nu lägga betoningen på lika villkor. För institutionens vidkommande kommer vi sträva mot en mer jämställd verksamhet. Det permanenta inrättandet av Lika villkor och arbetsmiljörådet (LAR) är ett bevis på det.
- Påbörja arbetet med att öka andelen kvinnor i institutionsledande funktioner. Det är rimligt att inför prefekturen 2014/2015 öka andelen kvinnor i institutionsledande funktioner till minst motsvarande andelen män.
- ✓ Då vi i skrivande stund inte vet vem som kommer att utses till prefekt för nästkommande mandatperiod kan vi inte utfästa några förändringar på den punkten. Sittande prefekt delar dock denna strävan och kommer om han inte blir aktuell för nästa mandatperiod att i möjligaste mån påverka nästkommande prefekt att ta hänsyn till denna viktiga jämställdhetssträvan.
- Införliva jämställdhet och likabehandling som en väsentlig del i arbetet med att förbättra arbetsmiljön.
- ✓ Inrättandet av ett permanent LAR är en viktig förutsättning i strävan att införliva jämställdhet och likabehandling som en väsentlig del i arbetet med att förbättra arbetsmiljön. I rådet behandlas arbetsmiljö och lika villkor som ömsesidiga komponenter. Att separera dessa centrala inslag i en verksamhets utveckling är knappast något vi bör sträva efter, dock är det viktigt att ändå uppmärksamma det unika innehållet och framhålla deras respektive olikheter. En allt för långtgående fusion riskerar att urholka det unika. Rådets uppdrag är att stödja prefekten att uppmärksamma och finna framkomliga vägar för att förbättra förutsättningarna för lika villkor men också att peka på brister eller förändringar som riskerar att försämra förutsättningarna för verksamheten att leva upp till optimalt goda lika villkor.

7. Utvärdering för åren 2012-2014

Under denna rubrik inryms både sådant som har gjorts (2012-2013) men också sådant som skall göras (2014). De nedan presenterade målen är generella och konstruerades i jämställdhetsplanen 2012 för att gälla under den nuvarande prefektens mandatperiod. Därtill följer av prefekten gjorda kommentarer hur arbetet har genomförts för att uppnå dessa målsättningar:

- en kontinuerlig statistikuppföljning av studerandetillströmning, befattningsstruktur, lönebild m.m. efter kön.
- ✓ I varje verksamhetsplan för jämställdhet/lika villkor mellan åren 2012-2014 har aktuell statistik tagits fram och resultatet har presenterats utifrån könsaspekten. Andra faktorer som inryms i begreppet lika villkor som etnicitet, handikapp, religion och sexuell läggning har inte uppmärksamats.

- att vid den individuella lönesättningen uppmärksamma snedhet i lön i relation till kön.
- ✓ Vid varje lönerörelse har snedhet i lönesättningen mellan kvinnor och män uppmärksamats och åtgärder har vidtagits för att motverka fortsatt snedhet. Dock är förutsättningarna inte alltid varit enkla då kön inte är ett lönekriterium. Det är också viktigt att arbetet med jämlik lön är nyanserat. Utgångspunkten måste vara att lika arbete, lika lång erfarenhet och samma förväntningar skall ge samma lön oavsett kön.
- att verka för att vi får en höjning av andelen kvinnliga docenter och professorer,
- ✓ På denna punkt har vi nått framgång avseende andelen docenter dock inte alls avseende andelen professorer. Men då docent oftast är en förutsättning för professor och inga nya utlysningar av professorstjänster är gjorda vid institutionen de senaste tre åren krävs först att vi får upp andelen kvinnliga docenter innan en förändring kan göras på andelen kvinnliga professorer. Av den anledningen måste vi fortsätta vår strävan att öka antalet kvinnliga docenter ytterligare för att i ett nästa steg öka andelen kvinnliga professorer. Från 2013 kommer dock ingen längre att beföras till professor vilket innebär att alla professorstjänster kommer att lysas ut. Det innebär att vi inte längre är beroende av egen rekrytering för att öka andelen kvinnliga professorer. Detta ökar våra förutsättningar att uppnå en högre andel kvinnliga professorer på kortare tid än om vi måste vänta på möjligheten till egen rekrytering.
- fortsatt arbetet med lokalt kvinnligt forskningsnätverk,
- ✓ Det lokala kvinnliga forskningsnätverket som inrättades 2010 har sakta växlats ut. Vid instiftandet fanns det ett behov av ett sådant nätverk. Idag har förutsättningarna ändrats väsentligt och behovet finns idag inte längre kvar i samma utsträckning. Majoriteten av institutionens kvinnliga lektorer bedriver idag forskning i större och mindre omfattningar och alla ingår på olika sätt i forskargrupper och profilområden. Den senaste utvecklingen med tre kvinnliga docenter ger goda förutsättningar för att den utvecklingen fortsätter.
- att verka för att fler kvinnor involveras i uppdrag av arbetsledande karaktär
- ✓ Inrättandet av ny prefekt 2012 innebar att antalet kvinnor i ledande ställning vid institutionen minskade från två till en, medan antalet män bibehölls i relation till tidigare ledningsstruktur. Skälet till det var att antalet personer i ledningsorganisationen minskades med en person då den kvinnliga prefekten avslutade sitt uppdrag. Strävan är att nästa ledningsstruktur skall öka antalet kvinnor i ledande position.
- Initiera en diskussion om hur vi kan öka medvetenheten om betydelsen av genusfrågor i kursupplägg och undervisning
- ✓ Inget arbete med att öka medvetenheten om betydelsen av genusfrågor i kursupplägg och undervisning har genomförts under åren 2012-2013. Vi står nu inför arbetet med att utveckla och förändra socionomprogrammet för att möjliggöra ett socionomprogram i ny skepnad 2018. I detta arbete är det väsentligt att genusfrågor uppmärksammas och att vi finner former för att denna viktiga fråga ska få påtaglig betydelse för den undervisning som bedrivs på socionomprogrammet. Här är det väsentligt att personalen gemensamt arbetar mot detta mål.

Dock är det väsentligt att här påpeka att den demokratiska och professionellt manifesterade kompetensen måste styra. Graden av genusfrågornas omfattning i det nya programmet ligger alltså i personalens händer.

- Initiera en diskussion om faktorerna som påverkar möjligheterna för män och kvinnor att göra karriär i universitetsvärlden.
- ✓ Förutsättningarna för akademisk karriär gäller inte bara genusaspekten utan också andra aspekter av lika villkor. Likaledes är det viktigt att vi nyanserar innebörden av vad som är akademisk karriär. Det är lätt att vi leds in i villfarelsen att en akademisk karriär är lika med publicering, externa forskningsmedel, docent och professor. Akademisk karriär kan vara mycket mer än så, ledarskap, administration, utbildning/pedagogik i en akademisk miljö är också exempel på akademiska karriärvägar. Möjligheterna att göra karriär får inte villkoras av kön, etnicitet, handikapp eller religion. Styrande för karriär är graden av kompetens, förmågan att göra ett gott arbete och individens vilja att göra karriär. Det är viktigt att vi gör oss av med fördomarna att alla vill göra karriär. Valet att inte göra karriär kan handla om ett tillfälligt val men det kan också handla om ett permanent val. Det är inget fel att inte vilja göra karriär, det finns nämligen andra värden i livet än att tjäna mer och/eller att ha ett mer ansvarsfullt arbete. Institutionen för socialt arbete måste verka för att skapa goda förutsättningar i verksamheten för att de som vill göra karriär kan göra det inom verksamhetens möjlighet till påverkan. Det är inget vi kan göra på ingenting, men den utveckling som institutionen har haft de senaste två åren har ökat våra möjligheter att skapa goda förutsättningar för våra medarbetare att göra karriär och det gäller i alla de varianter på akademisk karriär som jag ovan skisserat.

8. Program för 2014

Verksamhetsplanen för lika villkor för 2014 har upprättats av prefekt och åtgärdsprogrammet för 2014 har gjorts i samråd med institutionens "Lika villkor och arbetsmiljöråd" (LAR). Under rådsmötet den 11 april enades LAR om att följande åtgärder ska vidtas under 2014 avseende lika villkor:

- Öka medvetenheten bland medarbetarna i institutionen om lika villkor och betydelsen av dess innehåll för verksamhetsutveckling.
- Initiera inkluderingsstrategier i relation till olika aspekter av verksamheten t.ex. utländska gästforskare/lärare.
- Utveckla institutionens hemsida på ett sådant sätt att den är attraktiv för både kvinnor och män samt olika etniska bakgrunder. Avsikten är att vi därigenom bidrar till att motverka den sneda studentrekrytering som finns redovisad i tabell 1.
- Med avsikt att motverka studentrekryteringen som den redovisas i tabell 1 skapa förutsättningar för doktoranderna att delta i de gymnasiedagar som arrangeras av UmU varje termin.
- Utveckla program för arbetet med lika villkor under hösten 2014 för perioden 2015-2017.



- Uppmärksamma universitetet centralt om svårigheten med att systematiskt arbeta med frågor som berör lika villkor samt om komplexiteten att finna statistiska mått på delar av de aspekter som ingår i lika villkor som t.ex. etnicitet, handikapp, sexuell läggning m.m.
- Fortsatt utveckling och uppföljning av institutionens arbetsmiljömatris.

9. Program för de närmaste tre åren

I skrivande stund är det ännu inte klart om befintlig prefekt fortsätter sitt uppdrag under ytterligare en mandatperiod eller om ny prefekt utses. Det är av det skälet inte möjligt att här redogöra för hur institutionens arbete med lika villkor ska fortsätta under nästa treårsperiod (mandatperiod). Beslut om ny prefekt kommer att göras av dekan innan sommaren 2014 vilket innebär att målsättningen för institutionens arbete för lika villkor under de närmsta tre åren framåt kan upprättas, diskuteras och fastställas under hösten 2014.

Lars Nordlander
Prefekt