



# **Handlingsplan för jämförelseintegrering vid Högskolan i Skövde 2023-2025**

Detta dokument avser att beskriva Högskolan i Skövdes inriktning för jämförelseintegrationsarbetet under åren 2023-2025.

Dokumentet har fastställts av rektor 2022-08-23 och gäller från 2023-01-01.

Dnr HS 2022/588

# Innehållsförteckning

1	Bakgrund.....	2
2	Inledning.....	2
3	Organisation av jämställdhetsarbetet.....	3
	3.1 Samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering .....	3
	3.2 Jämställdhetskoordinatorer .....	3
	3.3 HR-avdelningen .....	4
	3.4 Samverkan med externa aktörer.....	4
4	Jämställdhet inom utbildning .....	4
	4.1 Mål som rör jämställdhet inom utbildning .....	4
5	Jämställdhet inom forskning .....	6
	5.1 Mål som rör jämställdhet inom forskning.....	7
6	Jämställdhet inom högskoleövergripande områden.....	9
	6.1 Mål som rör jämställdhet inom högskoleövergripande områden.....	9
7	Uppföljning av jämställdhetsarbetet .....	10
8	Dokumentet gäller från .....	11

Bilaga: Uppdragsbeskrivning, Samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering. (kompletteras efter beslutsmöte)

# 1 Bakgrund

Sedan 2017 har Högskolan i Skövde (Högskolan) i sitt regleringsbrev fått uppdraget att liksom andra myndigheter arbeta med jämställdhetsintegrering. Mellan åren 2017-2019 har arbetet med jämställdhetsintegrering skett utifrån Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering för Högskolan i Skövde 2017-2019 (dnr HS 2017/250). Detta arbete har sedan fortsatt och fördjupats i den handlingsplan för jämställdhetsintegrering som funnits under åren 2020-2022 (Dnr HS 2020/931).

Handlingsplanen för åren 2023-2025 fokuserar och konkretiserar det redan påbörjade arbetet ytterligare genom att fördjupa tre av tidigare fem identifierade effektmål:

- Högskolan erbjuder en normmedveten utbildning och en könsneutral studiemiljö med mindre könsbundna studieval.
- En normmedvetenhet präglar fördelningen av personella resurser relaterat till forskning, processen med forskningsansökningar och tilldelning av forskningsmedel.
- Högskolan erbjuder medarbetare såväl som framtida medarbetare en arbetsplats som präglas av normmedvetenhet och där arbetsmiljö, rekrytering, karriärvägar och kompetensutveckling inte påverkas av kön eller föreställning om kön.

Vidare fokuseras handlingsplanen för 2023-2025 tydligare mot decentralisering av jämställdhetsfrågorna. Detta innebär att jämställdhetsfrågorna integreras i arbetet på avdelningar och institutioner. Forskningsgruppsledare, programansvariga, ämnesansvariga och examinatorer har sedan tidigare området jämställdhet i sina uppdragsbeskrivningar.

# 2 Inledning

Enligt högskolelagen 1 kap 5 § har Högskolan till uppgift att alltid främja och iaktta jämställdhet mellan kvinnor och män och utgångspunkten för handlingsplanen är Regeringens jämställdhetspolitiska mål. Målen för jämställdhetspolitiken i Sverige är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv och utgörs av följande, *En jämn fördelning av makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Jämställd utbildning, Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, Jämställd hälsa* och att *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*.

Jämställdhetsarbetet vid myndigheten sker fokuserat och jämställdhetsintegrering betraktas som en del av kvalitetsarbetet. Syftet är att öka och fördjupa medvetenhet och kunskap om jämställdhetsfrågor i hela organisationen. Jämställdhet är allas angelägenhet och jämställdhetsperspektiven ska finnas närvarande i den dagliga verksamheten inom utbildning, forskning och högskoleövergripande områden. I Högskolans

utvecklingsplan för åren 2017-2022 finns specifika mål kopplade till området jämställdhet.

Inför framtagandet av nästa högskoleövergripande utvecklingsplan arrangerades under mars månad 2022 en personaldag med olika fokusområden. Området jämställdhet var ett av de områden som fokuserades och det fanns därmed möjlighet för alla medarbetare att under personaldagen inkomma med synpunkter och prioriteringsbehov inom området jämställdhet utifrån den egna verksamheten.

Från personaldagen noterades bland annat följande:

- Behov av att specifikt fördjupa arbetet för mindre könsbundna studieival
- behov av att förbättra förutsättningar för kvinnor och män att på ett jämställt sätt göra en akademisk karriär
- behov av ett jämställt forskningsstöd och en jämställd forskningsfinansiering
- behov av att inom jämställdhetsområdet uppmärksamma aspekter rörande både struktur och kultur.

## **3 Organisation av jämställdhetsarbetet**

### **3.1 Samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering**

Ytterst ansvarig för arbetet med jämställdhetsintegrering är rektor. Rektor och rektors ledningsgrupp har därmed det övergripande ansvaret för att ett arbete med jämställdhetsintegrering planeras, utförs och följs upp. För området jämställdhet/jämställdhetsintegrering finns en samordningsgrupp inrättad. Samordningsgruppens ansvar är att utgöra noden för arbetet med jämställdhetsintegrering, och verka för aktiviteter och erfarenhetsutbyte. Samordningsgruppens ansvar och sammansättning beskrivs närmare i gruppens uppdragsbeskrivning, bilaga 1.

### **3.2 Jämställdhetskoordinatorer**

Samordningsgruppens arbete sker i nära samarbete med jämställdhetskoordinatorer vid varje institution. I jämställdhetskoordinatorernas uppdrag ingår, förutom att utgöra kontakten och bryggan mellan samordningsgruppen och institutionen/avdelningen, att vara väl förtrogna med Högskolans övergripande arbete inom jämställdhet.

Vidare ska jämställdhetskoordinatorerna verka för att den egna institutionens verksamhetsmål inom området jämställdhet nås och främjas. Det kan handla om att lyfta jämställdhetsfrågan i relevanta organ och tillsammans med samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering verka för en integrering av jämställdhet inom såväl utbildning som forskning vid den egna institutionen.

Ett arbete med institutions- och avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner finns i syfte att synliggöra och identifiera behov inom bland annat jämställdhetsområdet.

### 3.3 HR-avdelningen

Sammanställande i samordningsgruppen är biträdande HR-chef. Biträdande HR-chef utgör även Högskolans samordnare för jämställdhetsintegrering mot Jämställdhetsmyndigheten. HR-avdelningen kan erbjuda stöd i genusfrågor och normkritiskt tänkande, och förmedlar också konsultstöd och utbildningsinsatser inom området. Resurser för kompetensutvecklingsinsatser inom jämställdhet avsätts årligen.

### 3.4 Samverkan med externa aktörer

Högskolan deltar i nätverksträffar och liknande som arrangeras av Jämställdhetsmyndigheten. Högskolan deltar även på olika nivåer i det regionala jämställdhetsnätverket för ett jämställt Västra Götaland. I övrigt sker samverkan med ett flertal andra lärosäten i de nätverk som exempelvis finns kring HR-frågor, ekonomi och styrprocesser. Vid framtagandet av denna handlingsplan har ett erfarenhetsutbyte skett med Högskolan i Borås.

## 4 Jämställdhet inom utbildning

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en viktig kvalitetsfaktor i de utbildningar som ges. Arbetet med jämställdhet är komplext och kräver långsiktiga satsningar för att visa på olika faktorer som påverkar hur vi organiserar och bedriver utbildning. Vid Högskolan sker ett kvalitetsarbete genom fakultetsnämnden där utbildningsplaner och kursplaner beaktas ur ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet påverkar i sin tur i förlängningen hur rekrytering av studenter faller ut.

### 4.1 Mål som rör jämställdhet inom utbildning

*Effektmål 1 - Högskolan erbjuder en normmedveten utbildning och en könsneutral studiemiljö med mindre könsbundna studieeval.*

Under åren 2023-2025 fördjupas och konkretiseras arbetet specifikt kring könsbundna studieeval med tillägget *bemötande* mellan studenter och mellan medarbetare och student. Effektmålet stödjer det jämställdhetspolitiska målet *Jämställd utbildning* och indirekt målen, *En jämn fördelning av makt och inflytande* och *Ekonomisk jämställdhet*.

Utmaningar:

- Studenters studieeval vid tre av Högskolans fem institutioner ses i hög grad vara präglad av könsbundenhet och trots insatser är det svårt att

nå framgång i att bryta detta mönster. Mönstret bekräftas i rapporten, *Val efter eget kön\**, som visar att könsskillnader i utbildningsval består inom stora delar av det formella utbildningssystemet.

\*Jämställdhetsmyndigheten, Rapport 2022:4. Val efter eget kön, en kunskapsammansättning om könsskillnader i utbildningsval.

- Det finns risk för att könsstereotyper uttryck omedvetet reproduceras i studiemiljön. Studentbarometerns resultat visar att studenters bemötande mot varandra, framför allt i sammanhang som grupparbeten, upplevs utmanande ur ett jämställdhets-/utsatthetsperspektiv.
- Nolltolerans råder gällande diskriminering och trakasserier. Egna undersökningar samt Högskolans eget resultat i den nationella forskningsstudien, *Sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien\**, visar att studenter upplever diskriminering vid Högskolan även om nivån är låg.

\*Prevalensstudien om genusbaserad utsatthet i akademien drivs av Karolinska Institutet, KTH, Malmö universitet och Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet.

#### Insatser:

- Ett arbete med att synliggöra och åtgärda strukturella hinder eller hindrande attityder fortgår. Detta så att samtliga utbildningar attraherar kvinnor och män, oavsett kön och bakgrund.
  - 2023 - Interna samarbeten mellan olika institutioner initieras i syfte att såväl internt som genom samarbete med externa intressenter angripa frågan om att nå en jämnare könsfördelning inom olika utbildningsprogram.  
Ansvar: Jämställdhetskoordinatorer och övriga berörda på institutionerna; Informationsteknologi, hälsovetenskaper och ingenjörsvetenskap samt avdelningen för marknadsföring och kommunikation.
  - 2023-2024 - Alumner av underrepresenterat kön engageras i syfte att marknadsföra utbildningar.  
Ansvar: Jämställdhetskoordinatorer och övriga berörda på institutionerna; Informationsteknologi, hälsovetenskaper och ingenjörsvetenskap, avdelningen för marknadsföring och kommunikation.
- Insatser görs för att motverka könsspecifika skillnader gällande studenters kvarvaro i utbildning.
  - 2024 – Ett systematiskt uppföljningsarbete ur ett jämställdhetsperspektiv sker gällande kvarvaro i utbildning.  
Ansvar: Ämnesansvariga vid varje institution i samråd med programansvarig lärare.
  - 2025 – Vid konstaterade oskäligen avvikelse kring avhopp undersöks anledningen till detta. Insatser skapas för att öka

kunskapen om varför avhoppen sker och vilka åtgärder som kan krävas för att motverka detta.

Ansvar: Ämnesansvariga vid varje institution i samråd med programansvarig lärare.

- Studiemiljön är fri från trakasserier och diskriminering kopplat till kön och könsidentitet. Studenters perspektiv och upplevelse av arbetet med jämställdhet (inklusive arbetet mot trakasserier och diskriminering kopplat till kön och könsidentitet) kartläggs kontinuerligt.
  - 2023 - Studentbarometern visar att det finns ett behov av att öka studenters kunskap kring diskriminering och trakasserier liksom kännedomen om hur man kan söka stöd som utsatt. Insatser för att öka kunskapen initieras.  
Ansvar: Avdelningen för utbildnings- och studentstöd och Studentkåren.
  - 2023 - Öka synligheten för handlägningsordningen för diskriminering och trakasserier samt tillhörande processer. Göra studenter medvetna om det arbete som bedrivs och öka deras kunskap kring dessa frågor. Studenter kan genom detta tydligare förvänta sig lika villkor och jämställdhet och uppmärksamma och förmedla brister.  
Ansvar: Kurs- och programansvariga, avdelningen för utbildnings- och studentstöd och HR-avdelningen.
  - 2023 – Öka studenters kännedom om *netikett* (uppförande på nätet ur ett lika villkors-utsatthetsperspektiv).  
Ansvar: Avdelningen för utbildnings- och studentstöd tillsammans med kurs- och programansvariga.
  - 2024 – Genom insatser bevara området *Högskolan är fritt från diskriminering* som ett styrkeområde i Studentbarometern.  
Ansvar: Avdelningen för utbildnings- och studentstöd.
- Synligheten för jämställdhetsarbetet ökar ur ett studentperspektiv.
  - 2024 - Informationsinsatser och en ökad dialog kring området jämställdhet initieras.  
Ansvar: Avdelningen för marknadsföring och kommunikation, Studentkåren.
  - 2025, VT - uppföljning av effektmål 1 och eventuellt förnyade insatser.  
Ansvar: Samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.

## 5 Jämställdhet inom forskning

Jämställdhet mellan kvinnor och män inom forskningen är ett prioriterat mål gällande såväl förutsättningar för att göra karriär och bedriva forskning men också gällande förutsättningar för finansiering av forskning.

Forskningsgrupper, fakultetsnämnd med flera arbetar aktivt med att inkludera jämställdhetsperspektiv i forskningen. Arbetet inkluderar alla delar av utveckling, genomförande och uppföljning av forskning. Under 2023-2025 fortgår och fördjupas detta arbete.

## 5.1 Mål som rör jämställdhet inom forskning

*Effektmål 2 – En normmedvetenhet präglar fördelningen av personella resurser relaterat till forskning, processen med forskningsansökningar och tilldelning av forskningsmedel.*

Under åren 2023-2025 fördjupas och konkretiseras arbetet specifikt kring *möjligheten för kvinnor att bli professorer*. Vidare fokuseras på ett arbete för en ökad medvetenhet om en *jämställd fördelning för meriterande arbetsuppgifter inom forskning*. Effektmålet stödjer de jämställdhetspolitiska målen *En jämn fördelning av makt och inflytande* och indirekt *Ekonomisk jämställdhet*.

Utmaningar:

- Interna undersökningar visar att det inom tekniska ämnen finns en förhållandevis stor andel studenter på grundnivå som är kvinnor (ca. en tredjedel). Trots detta har inte andelen professorer, som är kvinnor och inom samma ämnesområde, ökat utan snarare minskat (färre än 10% är professorer).
- Rapporten, *Med ljuset på jämställdhet – när osäkerheten överskuggar allt\**, visar att kvinnor generellt och oftare än män åtar sig eller tilldelas arbetsuppgifter som inte är meriterande (s k akademiskt hushållsarbete) för att bli befordrade till professor. Rapporten visar också att det generellt tar längre tid för kvinnor än för män att meritera sig akademiskt.  
\* SULF, rapport 2022.
- Det föreligger okunskap om vem eller vilka det administrativa stöd som ges forskare vid forskningsansökningar erbjuds. Detta behöver undersökas ur ett jämställdhetsperspektiv.

Insatser:

- Institutionerna arbetar med karriärplanering för medarbetare av underrepresenterat kön.
  - 2023 - Systematiken kring arbete för karriärplanering för medarbetare av underrepresenterat kön förtydligas vid Högskolans institutioner.  
Ansvar: HR-avdelningen, chefer och övriga berörda vid institutioner genom samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.
  - 2024 - Karriärplanering för medarbetare av underrepresenterat kön startar. Arbetet synkroniseras med arbetet i HR excellens



för forskning vid HR-avdelningen.

Ansvar: Prefekter och avdelningschefer, arbetet initieras genom jämställdhetskoordinator vid varje institution, HR-avdelningen.

- 2025 - Karriärplanering för medarbetare av underrepresenterat kön utvärderas.  
Ansvar: HR och samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.
- Andel och antal kvinnor ökar generellt bland forskande personal till en jämn fördelning uppnås på högskoleövergripande nivå.
  - 2024 - Rekryteringsmål sätts för olika anställningar som rör forskande personal inom olika ämnesområden.  
Ansvar: Rekryterande och befordrande chefer, HR-avdelningen.
  - 2025 - Arbetet med rekryteringsmål utvärderas.  
Ansvar: Samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering, rådet för linjeledningsfrågor.
- Inom varje forskningsmiljö blir könsfördelningen bland professorerna jämnare. Processer för fördelning av uppdrag, inklusive ledningsuppdrag, inom forskning är transparenta och diskrimineringsfria. Processer som berör arbete med forskningsansökningar är transparenta och diskrimineringsfria.
  - 2023-2025 - Regelbunden uppföljning av personalstatistik och processer.  
Ansvar: HR-avdelningen följer upp resultat som presenteras för ledningsgrupper inom varje institution.
- Stödinsatser inom forskning och fördelningsutfall gällande forskningsmedel, det vill säga, både basanslag och externa medel, är jämnt fördelat mellan könen.
  - 2023 - Avdelningen för forskningsstöd, samverkan och innovation tilldelas ett uppdrag om att ur ett könsperspektiv följa vem/vilka insatser för forskningsstöd riktas mot.  
Ansvar: Rektor genom samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.
  - 2024-2025 - Regelbunden uppföljning av ovanstående insats och vid behov förändring av insats.  
Ansvar: Avdelningen för forskningsstöd, samverkan och innovation.
  - 2023 - Ekonomiavdelningen tilldelas ett uppdrag för uppföljning av fördelning av interna forskningsmedel ur ett könsperspektiv.  
Ansvar: Rektor genom samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.
  - 2024-2025 - Regelbunden uppföljning av ovanstående insats och vid behov förändring av insats.

Ansvar: Ekonomiavdelningen, Rektors kansli  
(verksamhetscontroller).

- 2025 VT - uppföljning av effektmål 2 och ev. förnyade insatser.  
Ansvar: Samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.

## 6 Jämställdhet inom högskoleövergripande områden

Ett jämställdhetsperspektiv ska vara integrerat inom samtliga högskoleövergripande områden.

### 6.1 Mål som rör jämställdhet inom högskoleövergripande områden

*Effektmål 3 - Högskolan erbjuder medarbetare såväl som framtida medarbetare en arbetsplats som präglas av normmedvetenhet och där arbetsmiljö, rekrytering, karriärvägar och kompetensutveckling inte påverkas av kön eller föreställning om kön.*

Under åren 2023-2025 fördjupas och konkretiseras arbetet specifikt kring jämställdhetsaspekter av bemötande, karriärvägar och strukturer inom akademien som kan leda till ojämställdhet. Maktperspektiv som skulle kunna leda till över - underordning. Effektmålet stödjer de jämställdhetspolitiska målen; *En jämn fördelning av makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt Jämställd hälsa.*

Utmaningar:

- Tidigare nämnda forskningsstudie om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien, visar ur ett nationellt perspektiv att medarbetare som är kvinnor i högre grad upplever en utsatthet kopplat till kön. Detta kan gälla såväl mobbning som olika former av trakasserier. Högskolans egna undersökningar visar detsamma och även om förekomsten är låg så har Högskolan en nolltolerans.
- Rapporten, *Med ljuset på jämställdhet – när osäkerheten överskuggar allt*, visar att det är en utmaning att forskare som är kvinnor i större utsträckning än män ges arbetsuppgifter som inte är meriterande karriärmässigt.
- Det finns en risk att omedvetet reproducera könsmärkning och stereotyper för den enskilde medarbetare. Dessa kan leda till ett icke könsneutralt bemötande mellan såväl medarbetare och student, mellan medarbetare och mellan studenter.
- Arbetsmiljö och trivsel upplevs ofta mer positivt i en miljö där det finns både män och kvinnor. Inom vissa miljöer/avdelningar har man svårt att rekrytera medarbetare av underrepresenterat kön.

- Statistik visar att könsspecifika arbetsrelaterade skillnader gällande frisktal och sjuktal finns. Kvinnor har mer frekvent och längre sjukfrånvaro än män.
- Det finns en risk med att en särskild gruppering, samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering, ses som den som enbart verkar för aktiviteter och insatser inom jämställdhetsområdet. På sikt bör därför ambitionen vara att jämställdhetsarbetet integreras ytterligare och bedrivs inom institutioner, avdelningar och genom de roller som finns vid Högskolan.

#### Insatser:

- 2023-2025 - Regelbunden uppföljning av statistik inom ovan områden samt vid behov specifika insatser.  
Ansvaret: HR-avdelningen följer upp resultat för presentation till ledningsgrupper inom varje institution.
- 2023 – Kunskapshöjande och synliggörande insatser skapas gällande jämställdhetsarbetet vid Högskolan. Syftet är att öka kunskapen om jämställdhet och samtidigt öka synligheten för det arbete som bedrivs. Kultur och bemötande ska präglas av könsneutralitet och medarbetare ska få kunskap kring de risker som finns med att anamma könsstereotyper och etikettering.  
Ansvaret: HR-avdelningen, avdelningen för marknadsföring och kommunikation.
- 2024 – Jämställdhet integreras än tydligare i ordinarie roller, ledningsgrupper och processer i syfte att avveckla samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.  
Ansvaret: Ledning, chefer och HR-avdelningen.
- Alla medarbetare har kännedom om riktlinjer och handlägningsordning för diskriminering och trakasserier.
  - 2023 - Synligheten ökar för riktlinjer och handlägningsordningen för diskriminering och trakasserier genom olika insatser.  
Ansvaret: HR-avdelningen och rekryterande chefer.
  - 2025 - VT, uppföljning av effektmål 3 och eventuellt förnyade insatser.  
Ansvaret: Samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering.

## 7 Uppföljning av jämställdhetsarbetet

Högskolans arbete relaterat till jämställdhetsintegrering följs upp inom lärosätets ordinarie kvalitetsarbete och i samband med rapportering till rektor och högskoleledning. I övrigt sker uppföljning vid årsredovisning, vid analys av medarbetarundersökningsresultat och vid uppföljning av lika villkorsområdet. Vidare fastställs årligen nya verksamhetsplaner för institutioner och verksamhetsstödet. Jämställdhetsintegrering berörs i dessa.

Fakultetsnämnden följer upp området jämställdhet vid inrättande och sexårsuppföljning av utbildning samt vid uppföljning av forskningsmiljöer.

Utöver det som beskrivs ovan ansvarar samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering för att följa upp denna handlingsplan. Samordningsgruppen ansvarar även för att rapportera om arbetet med jämställdhetsintegrering, såväl internt som externt.

## **8 Dokumentet gäller från**

Dokumentet gäller från 2023-01-01-2025-12-31 och ersätter Handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2020-2022 (dnr HS 2020/931).