



Handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Skövde 2020-2022

Under år 2020 har arbetet med jämställdhetsintegrering skett utifrån den grund som finns i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering för Högskolan i Skövde 2017-2019 (dnr HS 2017/250). Den handlingsplanen utgör även grund för denna nya handlingsplan.

Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering för Högskolan i Skövde 2020-2022 gäller därför retroaktivt, från 2020-01-01 men har fastställts av rektor 2020-12-15.

Dnr HS 2020/931

Innehållsförteckning

1 Inledning	2
2 Jämställdhet inom utbildning	2
2.1 Mål som rör jämställdhet inom utbildning	2
3 Jämställdhet inom forskning	3
3.1 Mål som rör jämställdhet inom forskning.....	3
4 Jämställdhet inom högskoleövergripande områden	4
4.1 Mål som rör jämställdhet inom högskoleövergripande områden.....	4
5 Organisation av jämställdhetsarbetet	5
5.1 Samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering	5
5.2 Jämställdhetskoordinatorer	5
5.3 HR-avdelningen	5
5.4 Samverkan med externa aktörer.....	5
6 Uppföljning av jämställdhetsarbetet	6
 Bilaga: Uppföljning av Högskolans handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017– 2019	7

1 Inledning

Enligt högskolelagen 1 kap 5 § har Högskolan i Skövde (Högskolan) till uppgift att alltid främja och iakttä jämslälldhet mellan kvinnor och män. I Högskolans utvecklingsplan för 2017 – 2022 finns specifika mål kopplade till området jämslälldhet.

Högskolan arbetar fokuserat med jämslälldhetsintegrering. Syftet är att öka och fördjupa medvetenhet och kunskap om jämslälldhetsfrågor i hela organisationen. Jämslälldhet är allas angelägenhet och jämslälldhetsperspektiven ska finnas närvarande i den dagliga verksamheten inom utbildning, forskning och högskoleövergripande områden.

Fem effektmål har identifierats för arbetet med jämslälldhetsintegrering inom utbildning, forskning och högskoleövergripande områden¹, enligt vad som anges i avsnitt 2-4 nedan. Till varje effektmål hör en lista på mer konkreta mål. Vissa av de mål som anges är utmanande och måste ses som strävansmål. Målen ska, vid behov, brytas ned och konkretiseras i de verksamhetsplaner som årligen utformas för institutioner, fakultetsnämnd, verksamhetsstöd och rektors kansli.

Arbetet med jämslälldhetsintegrering ska, enligt denna handlingsplan, ta vid från handlingsplanen för jämslälldhetsintegrering 2017-2019. Den inriktning för arbetet som tidigare identifierats ska fortsätta och fördjupas. I bilaga redovisas den uppföljning som gjorts av arbetet med jämslälldhetsintegrering, i enlighet med den tidigare planen.

2 Jämslälldhet inom utbildning

Jämslälldhet mellan kvinnor och män är en viktig kvalitetsfaktor för de utbildningar som ges vid Högskolan. Arbetet med jämslälldhet är komplext och kräver långsiktiga satsningar för att synliggöra normstrukturer som påverkar organisering av utbildning och i förlängningen rekrytering av studenter.

2.1 Mål som rör jämslälldhet inom utbildning

Effektmål 1

Högskolan erbjuder en normmedveten utbildning och en könsneutral studiemiljö med mindre könsbundna studieval.

- Samtliga utbildningar marknadsförs så att alla kvinnor och män, oavsett kön och bakgrund, känner sig välkomna och inkluderade.
- Arbeta med att synliggöra och åtgärda strukturella hinder eller hindrande attityder för en jämslälld rekrytering till Högskolan prioriteras.
- Högskolans olika utbildningar attraherar kvinnor och män i lika stor utsträckning och har en jämn könsfördelning.
- Utbildningarna är fria från stereotypa uttryck kopplat till kön.

¹ Numreringen av effektmålen i denna handlingsplan har ändrats, i förhållande till numreringen i tidigare plan (jämslälldhetsplanen för 2017-2019).

- Inga könsspecifika skillnader finns gällande studenters kvarvaro i utbildning.
- Studiemiljön är fri från trakasserier och diskriminering kopplat till kön och könsidentitet.
- Studenters perspektiv och upplevelse av Högskolans arbete med jämställdhet (inklusive arbetet mot trakasserier och diskriminering kopplat till kön och könsidentitet) kartläggs kontinuerligt.

Effektmål 2

Genus och jämställdhet är en integrerad del i Högskolans utformning, genomförande och uppföljning av utbildningar.

- Ämnesgrupper, utbildningskommittéer och fakultetsnämnd arbetar aktivt med att inkludera jämställdhetsperspektiv i utbildningarna. Arbetet inkluderar alla delar av utveckling, genomförande och uppföljning av utbildningar.
- Vid utformning och genomförande av program och kurser ska jämställdhetsperspektiv, som särskilt relateras till det specifika kunskapsområdet, integreras och behandlas som en kvalitetsdrivande aspekt.
- I utbildningar där så är relevant införlivas perspektiv som rör mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
- Uppföljning av jämställdhetsperspektiv i utbildningarna sker kontinuerligt, inom ramen för ordinarie kvalitetsarbete inom utbildning.

3 Jämställdhet inom forskning

Lika villkor för kvinnor och män inom forskningen är ett prioriterat och utmanande mål. Högskolan bedöms dock, som ett litet och väl sammanhållet lärosäte, ha goda möjligheter att få genomslag för de åtgärder som sätts in.

3.1 Mål som rör jämställdhet inom forskning

Effektmål 3

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

- Forskningsgrupper och fakultetsnämnd arbetar aktivt med att inkludera jämställdhetsperspektiv i forskningen. Arbetet inkluderar alla delar av utveckling, genomförande och uppföljning av forskning.
- Rekryteringsmål sätts för olika anställningar som rör forskande personal inom olika ämnesområden.
- Andel och antal professorer som är kvinnor ökar generellt, till en jämn fördelning uppnås på högskoleövergripande nivå.
- Inom varje forskningsmiljö blir könsfördelningen bland professorerna jämnare.

- Processer för fördelning av uppdrag, inklusive ledningsuppdrag, inom forskning är transparenta och diskrimineringsfria.
- Processer som rör arbete med forskningsansökningar är transparenta och diskrimineringsfria.
- Fördelningsutfallet av forskningsmedel, dvs. både basanslag och externa medel, är jämnt fördelat mellan könen.
- Uppföljning av jämställdhetsperspektiv i forskningen sker kontinuerligt, inom ramen för ordinarie kvalitetsarbete inom forskning.

4 Jämställdhet inom högskoleövergripande områden

Ett jämställdhetsperspektiv ska vara integrerat inom samtliga högskoleövergripande områden.

4.1 Mål som rör jämställdhet inom högskoleövergripande områden

Effektmål 4

Jämställdhetsperspektiven är integrerade i strategiska och styrande verksamhetsprocesser samt i styrande dokument.

- Det finns en insikt hos all personal om att jämställdhet gynnar alla medarbetare och därmed hela verksamheten.
- Ett inkluderande och normmedvetet förhållningssätt ska utmärka Högskolans arbete inom samtliga områden.
- Könsfördelningen bland Högskolans ledare beaktas vid tillsättande av nya ledare i en strävan efter att nå en så jämn könstillfördelning som möjligt.
- Det finns ett utvecklat arbetssätt för systematisk uppföljning av verksamheten på högskolenivå utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Effektmål 5

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.

- Vid tillsättning av uppdrag finns tydliga och transparenta tillsättningsprocesser som säkrar jämställda villkor.
- Akademiska ledare inom organisationen har kompetens inom jämställdhet samt om kön och maktstrukturer inom de områden de verkar.
- Processerna för fördelning av uppdrag inom utbildning, forskning och verksamhets- och ledningsstöd är transparenta och diskrimineringsfria.
- System finns som säkerställer att karriär görs lika tillgänglig för alla oavsett kön.
- Processerna för lönesättning är transparenta i syfte att eliminera könsbundna löneskillnader.

- Högskolan har inga könsspecifika arbetsrelaterade skillnader gällande upplevd arbetsmiljö, sjukfrånvaro och vård av barn.
- Kulturen vid Högskolan präglas av att vi inte har könsspecifika skillnader.
- Högskolans interna och externa kommunikation är normkritiskt utformad och jämställd.
- All nyanställd och befintlig personal är väl insatt i Högskolans värderingar, mål och handlingsplan när det gäller jämställdhet.
- Vid Högskolan råder en jämn könsfördelning bland medarbetare, oavsett funktion eller ämnesområde.

5 Organisation av jämställdhetsarbetet

5.1 Samordningsgrupp för jämställdhetsintegrering

Ytterst ansvarig för arbetet med jämställdhetsintegrering är rektor. Rektor har inrättat en samordningsgrupp för området jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Samordningsgruppens ansvar är att följa upp den förra handlingsplanen för jämställdhetsintegrering, och utgöra en knutpunkt för verksamheten genom att samordna svar på interna och externa frågor kring jämställdhet och verka för aktiviteter och erfarenhetsutbyte. Samordningsgruppens ansvar och sammansättning beskrivs närmare i gruppens uppdragsbeskrivning.

5.2 Jämställdhetskoordinatorer

Samordningsgruppens arbete sker i nära samarbete med jämställdhetskoordinatorer inom varje institution. I jämställdhetskoordinatorernas uppdrag ingår, förutom att utgöra kontakten och bryggan mellan samordningsgruppen och institutionen, att vara väl förtrogna med Högskolans övergripande arbete inom jämställdhet, att verka för att den egna institutionens verksamhetsmål inom området jämställdhet nås och främjas, 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.

5.3 HR-avdelningen

HR-avdelningen kan erbjuda stöd i genusfrågor och normkritiskt tänkande, och förmedlar också konsultstöd och utbildningsinsatser inom området. Ett arbete med institutions- och avdelningsspecifika kompetensförsörjningsplaner har initierats i syfte att synliggöra och identifiera behov inom bland annat jämställdhetsområdet.

Resurser för kompetensutvecklingsinsatser har under den första handlingsplanens genomförandetid avsatts och kommer även fortsättningsvis att avsättas.

5.4 Samverkan med externa aktörer

Högskolan deltar i nätverksträffar och liknande som arrangeras av Jämställdhetsmyndigheten, JÄMY. Högskolan deltar även på olika nivåer i det regionala jämställd

hetsnätverket för ett jämställt Västra Götaland. I övrigt samverkar Högskolan med ett flertal andra lärosäten i de nätverk som exempelvis finns kring HR-frågor, ekonomi- och styrprocesser.

6 Uppföljning av jämställdhetsarbetet

Högskolans arbete relaterat till jämställdhetsintegrering följs upp inom lärosätets ordinarie kvalitetsarbete.

Exempel på tillfällen då uppföljning sker är i samband med årsredovisningen, vid medarbetarundersökningar och vid Högskolans bokslut för lika villkorsområdet. Vidare sker en uppföljning av organisationens verksamhetsplaner i samband med det årliga fastställandet av nya verksamhetsplaner.

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 (handlingsplanen för jämställdhetsintegrering). Samordningsgruppen ansvarar även för att rapportera om arbetet med jämställdhetsintegrering, såväl internt som externt.

Bilaga: Uppföljning av Högskolans handlingsplan för jämställdhetsintegrering 2017–2019

Samordningsgruppen för jämställdhetsintegrering har följt upp handlingsplanen för jämställdhetsintegrering 2017-2019 (dnr HS 2017/250). Uppföljningen visar att Högskolan bedrivit ett kontinuerligt arbete med jämställdhetsintegrering, vilket skapat goda förutsättningar för att på sikt göra verksamheten mer jämställd. Vid Högskolan finns en hög grad av medvetenhet om betydelsen av att uppnå en jämställd verksamhet. Arbetet med jämställdhetsfrågor har än tydligare än tidigare integrerats i Högskolans ordinarie kvalitetsarbete.

Arbetet med jämställdhetsfrågor sker integrerat i den ordinarie verksamheten och utgår från varje institutions och avdelnings egen verksamhetsplan. Detta gör att hänsyn kan tas till specifika behov och utmaningar.

Nedan beskrivs en sammanfattning av uppnådda resultat utifrån respektive effektmål under perioden 2017-2019. Då numreringen av effektmålen har ändrats, i förhållande till ny plan (handlingsplanen för jämställdhetsintegrering 2020-2022), anges nummer för effektmålen i den nya planen i parentes.

Noteras bör att det inom flera av de uppnådda resultaten fortgår ett arbete under perioden 2020-2022.

Effektmål 1

Högskolan erbjuder en normmedveten utbildning och en studiemiljö med mindre könsbundna studieval och som inte påverkas av kön eller föreställningar om kön.

- Alla institutioner har analyserat, och fortsätter fortlöpande att analysera kurs- och utbildningsplaner med fokus på jämställdhet. I en granskning av målmatriser för utbildningsprogram hade 80 % av programmen jämställdhetsrelaterade kursmål 2019.
- Vid den årliga programuppföljning som programansvariga lärare genomför i KUpp (studieadministrativa e-tjänster) fanns det en notering för 9 av 56 program under 2019 att arbete med någon jämställdhetsrelaterad åtgärd pågår.
- Vid några institutioner finns sedan flera år pågående arbete för en normmedveten och jämställd utbildning. DONNA är till exempel en intressegrupp med studenter och lärare vid dataspelsutbildningarna. DONNA arbetar för en jämställd spelkultur och spelbransch. Genom DONNA har flera aktiviteter genomförts i syfte att opinionsbilda, väcka intresse och rekrytera studenter.
- 2015 startade institutionen för ingenjörsvetenskap upp ett nätverk för kvinnliga ingenjörer QI, ett nätverk som bland annat har som mål att skapa ett större intresse för ingenjörsutbildningar bland kvinnor. Nätverket vill även lyfta inspirerande förebilder som är kvinnor inom yrkeskåren, samt arbeta för en jämställd bild av ingenjörssyrket. Vid institutionen för ingenjörsvetenskap har insatser i form av normkritik och genusmedveten undervisning genomförts.

Utöver ovanstående beskrivna satsningar har även andra initiativ och projekt genomförts gällande jämställdhetsutveckling. Under 2019 har QI åter aktualiserats.

- I marknadsföringsarbete för studentrekrytering finns jämställdhetsperspektivet alltid med vid val av bilder, representanter för utbildning, i beskrivande texter m.m.

Effektmål 2 (effektmål 5 i ny plan)

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 föreställningar om kön.

- Under de senaste åren har flera institutioner arbetat med ett jämställdhetstema på personaldagar och i ledningsgruppsmöten.
- Lika-villkorsspelet där jämställdhet är en viktig parameter har spelats av många avdelningar och ledningsgrupper, samt fakultetsnämnden. Spelet ger en konkret inblick i den egna verksamhetens styrkor och svagheter inom området lika villkor. Spelet används som ett redskap för ett systematiskt arbete relaterat till jämställdhet och andra delar av området lika villkor.
- Under flera år har stöd i form av en extern jämställdhetskonsult använts av Högskolans olika ledningsgrupper. Konsulten har gett möjlighet att gå på djupet med avdelningsspecifika utmaningar inom jämställdhet och normmedvetenhet. Flera ledningsgrupper och interna mötesforum lyfter jämställdhetsfrågan systematiskt.
- Jämställdhet tas upp i medarbetarsamtal som en aspekt av arbetsmiljön.
- Processerna för rekrytering och befordran har under 2019 genomlysts utifrån ett diskrimineringsperspektiv, där jämställdhet ingår som en parameter.
- Fakultetsnämnden arbetar tillsammans med HR-avdelningen med framtagning av en akademisk karriärstege där utbildningsinslag inom jämställdhet är ett inslag för olika akademiska ledare.

Effektmål 3 (effektmål 4 i ny plan)

Jämställdhetsperspektiven är integrerade i strategiska och stödjande verksamhetsprocesser samt i styrande dokument.

- Jämställdhet är en viktig kvalitetsfråga för Högskolan. Jämställdhetsperspektivet är integrerat i alla delar av Högskolans samlade kvalitetssystem, vilket består av kvalitetsarbete i utbildning, forskning, verksamhetsstöd samt högskoleövergripande lednings- och styrprocesser. Arbetet med jämställdhetsintegrering rapporteras regelbundet till rektorsfunktionen.
- Högskolans årsredovisning redovisar så gott som samtliga resultatuppgifter uppdelat per kön, vilket ger ett kvalitetssäkrat underlag att analysera kvantitativ jämställdhet utifrån.
- Vid samtliga institutioner finns utsedda jämställdhetskoordinatorer.

- Vid en av institutionerna har en handledning arbetats fram, den ”röda tråden”, som ett stöd i att förstå och implementera mål för jämställdhet och likabehandling i utbildningen.
- Jämställdhetsperspektivet beaktas vid all tillsättning av grupper, råd och andra organ.
- Inom flera akademiska ledaruppdrag finns arbete med jämställdhet beskrivet som en del av uppdraget.

Effektmål 4 (effektmål 2 i ny plan)

Genus och jämställdhet är en integrerad del i Högskolans utformning, genomförande och uppföljning av utbildningar.

- Jämställdhetsperspektiv beaktas såväl vid inrättande som uppföljning av utbildning och jämställdhet finns med som en särskild bedömningsgrund i dessa processer.
- Inom ramen för ansökningar om nya utbildningar och i självvärderingar vid sexårsuppföljning av utbildning beskriver institutionerna hur jämställdhetsperspektivet är integrerat i befintliga respektive planerade utbildningsprogram.

Effektmål 5 (effektmål 3 i ny plan)

En normmedvetenhet präglar fördelningen av personella resurser, processen med forskningsansökningar och tilldelning av forskningsmedel.

- Jämställdhetsperspektivet finns integrerat i de högskoleinterna mallarna för ansökningar inom ramen för forsknings- och utbildningsmiljön INFINIT. Detta främjar på ett generellt plan en normmedvetenhet hos forskarna vid skrivandet av forskningsansökningar.
- När sakkunniga granskare anlitas för kvalitetssäkring av forskningsansökningar läggs stor vikt vid en jämställd fördelning.
- I syfte att skapa goda förutsättningar för både kvinnor och män att forska har Högskolan justerat sin interna fördelningsmodell för fördelning av forskningsanslag. Modellen gynnar forskningsområden med övervägande andel kvinnor, då Högskolan historiskt kan konstatera att dessa områden missgynnats av tidigare fördelningsmodeller.