HÖGSKOLAN I HALMSTAD

Plan för jämställdhetsintegrering 2022–2025

Dnr:	L 2022/38
Dokumenttyp:	Återkommande planerings- och styrdokument
Beslutsfattare:	Rektor
Beslutsdatum:	2025-03-31
Ansvarig avdelning:	Högskolekansliet
Dokumentansvarig:	Klara Öberg, ledare för jämställdhetsintegrering

hh.se

Syfte

Jämställdhet är en viktig kvalitetsfråga för Högskolan i Halmstad, vilket återspeglas i Högskolans övergripande visioner och målbilder. Denna plan för jämställdhetsintegrering sträcker sig under åren 2022–2025 och är kopplad till målbilden "En kreativ och innovativ Högskola". För att uppnå denna målbild ska Högskolan bland annat "fortsätta arbetet med Högskolans kvalitetssystem för forskning, där kollegial granskning, internationalisering, jämställdhet och hållbarhet är självklara delar". Planen relaterar även till målbilden "En studentupplevelse och erfarenhet av högsta kvalitet". För att uppnå denna målbild ska Högskolan bland annat "fortsätta utveckla Högskolans kvalitetssäkring av utbildning, där studentinflytande, internationalisering, jämställdhet och hållbarhet är självklara delar".[1] Planen syftar till att beskriva övergripande utvecklingsområden, mål och åtgärder avseende Högskolans arbete med jämställdhetsintegrering. Den utgör således ett viktigt underlag för Högskolan i arbetet med att nå sina visioner och mål. Därtill är planen utformad för att svara upp mot de krav som exempelvis ställs inom ramen för EU:s ramprogram för forskning och innovation under åren 2021–2027 - Horizon Europe. Som lärosäte har Högskolan ytterligare jämställdhetsuppdrag att förhålla sig till, vilka kommer till uttryck i politiska mål, lagar, instruktioner från andra myndigheter, regleringsbrev och regeringsuppdrag. Även dessa uppdrag har beaktats i utformningen av denna plan.

Bakgrund

Högskolan är statens största arbets- och studieplats och har liksom andra myndigheter flera olika jämställdhetsuppdrag att förhålla sig till. Dessa uppdrag kommer exempelvis till uttryck i politiska mål, lagar, instruktioner från andra myndigheter, regleringsbrev och regeringsuppdrag.[2] Den svenska jämställdhetspolitiken har som övergripande mål att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett av de jämställdhetspolitiska delmålen rör jämställd utbildning vilket innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Även övriga delmål för den svenska jämställdhetspolitiken - som till exempel rör makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, hälsa, fördelningen av det obetalad hem- och omsorgsarbetet samt mäns våld mot kvinnor - tangerar viktiga områden för högre utbildning.

I Högskolelagen 1 kap. 5 § framgår det att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas i högskolornas verksamhet. Vidare är jämställdhet och jämställdhetsintegrering av Universitetskanslersämbetet (UKÄ) definierade som viktiga kvalitetsfaktorer. Detta kommer till uttryck i UKÄ:s granskningar av svenska lärosätens kvalitetssäkringsarbete. Lärosäten förväntas säkerställa ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Lärosäten förväntas därtill systematiskt främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande.[3]

[1] https:/ /hh.se/om-bogskolan/vision-mal-och-strategier/ malbilder.html
[2] Utforma myndighetens inriktning för jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsmyndigheten. Dnr: ALLM 2020/51.
[3] https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/om-jamstalldhet/jamstalldhet-som-kvalitetsfaktor .html
Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning, reviderad maj 2021 Rapport 2021:15, Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2021.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsfrågor ska finnas med och beaktas i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet i stället för ett sidospår vid sidan om.[4] För att stärka lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering, och möjligheter till att uppnå de svenska jämställdhetspolitiska målen, har regeringen tidigare betonat att högskolor och universitet ska utveckla sitt arbete och ha en plan för arbetet med jämställdhetsintegrering. Högskolans tidigare plan, som sträckte sig mellan åren 2020–2022, hade temat "Kvalitetssäkring i utbildning och forskning" med särskild tonvikt på utbildning. Detta var en medveten prioritering då Högskolan under dessa år arbetade intensivt med att utveckla jämställdhetsaspekterna i sitt kvalitetssystem och fick sitt kvalitetssäkringsarbete, med fokus på utbildning, granskat av Universitetskanslersämbetet. Prioriteringen föll väl ut och Högskolan erhöll omdömet tillfredställande för bedömningsområdet jämställdhet och ett positivt yttrande från bedömargruppen som drog slutsatsen att jämställdhet är mycket väl integrerat i det systematiska kvalitetsarbetet och att jämställdhetsarbetet beaktas och systematiskt följs upp i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. I och med denna bedömning avseende jämställdhetsintegrering i utbildning anser Högskolan att det är motiverat att denna plan fokuserar något mer på forskning, även om utvecklingsområden kopplat till utbildning berörs i planen.

Majoriteten av aktiviteter som redovisades i föregående plan har genomförts och rapporterats i Högskolans årsredovisning och till Jämställdhetsmyndigheten. Föreliggande plan ersätter tidigare plan något tidigare än planerat. Detta betyder att ett par aktiviteter i den föregående planen inte har genomförts. Dessa har därför lyfts in i föreliggande plan.

Den svenska regeringen framhåller fortsatt betydelsen av att högskolor och universitet ska arbeta med jämställdhetsintegrering. Det är dock inte längre något krav att högskolor och universitet ska ha en särskild plan för jämställdhetsintegrering, vilket har varit fallet under den senaste åren. I regleringsbrevet för budgetåret 2022 framgår följande:

Universitet och högskolor ska fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Lärosätena ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som de kan bidra till att lösa. Universitet och högskolor ska senast den 1 september 2022 redovisa inriktningen för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Utbildningsdepartementet). Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel. Uppdraget kan med fördel samordnas med andra uppdrag.

Högskolan väljer dock fortsatt att arbeta med stöd i en plan för jämställdhetsintegrering även om det alltså inte längre är ett krav från regeringens sida. En separat plan för jämställdhetsintegrering som kopplar till arbetet med jämställdhetsintegrering i det ordinarie kvalitetssäkringsarbetet och i verksamhetsstyrningen utgör en god grund för ett systematiskt jämställdhetsarbete med tydliga prioriteringar och strukturer för uppföljning på olika nivåer i verksamheten. Högskolan ser detta som centralt i arbetet med att uppnå sina visioner och mål, vilka nämndes inledningsvis. På den internationella forskningsarenan är det också allt vanligare att finansiärer har som krav att det i en forskningsansökan ska framgå att det sökande lärosätet har en plan för jämställdhet som uppfyller

[4] 4 Vägledning - stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering. Jämställdhetsmyndigheten. Dm: ALLM 2020/51.

vissa kriterier och som rör vissa områden.[5]5 Ett exempel på detta är EU:s ramprogram för forskning och innovation under åren 2021-2027 - Horizon Europe. För att kunna ansöka om och erhålla medel inom ramprogrammet måste lärosätet ha en Gender Equality Plan (GEP) och ett jämställdhetsarbete som uppfyller fyra obligatoriska krav: "Public document", "Dedicated resources", "Data collection and monitoring" samt "Training".[6]6 Ett lärosäte kan inte göra avkall på de obligatoriska kraven, men om det i ett annat formellt styrdokument (än jämställdhetsplanen) framgår att kraven tillgodoses anses detta godtagbart. Utöver att möta de obligatoriska kraven rekommenderas också lärosäten att förhålla sig till ytterligare fem tematiska områden i sina jämställdhetsplaner: "Work-life balance and organisational culture", "Gender balance in leadership and decision-making", "Gender equality in recruitment and career progression", "Integration of the gender dimension inta research and teaching content" samt "Measures against gender-based violence, including sexual harassment".

I Forskningsstrategi för Högskolan i Halmstad 2022–2030, dnr L 2021/118 framgår att Högskolan måste vara framgångsrik med att erhålla externa forskningsbidrag för att nå en bättre balans mellan utbildning och forskning. I strategin framgår vidare att Högskolan bör sträva efter en externfinansieringsgrad på 60 procent och att en ökande andel av de externa medlen ska kunna erhållas från finansiärer med hög nationell och internationell konkurrens såsom forskningsråd och EU:s ramprogram. En förutsättning för att Högskolans forskare ska kunna erhålla medel ur EU:s ramprogram Horizon Europe är dock, som framgått ovan, att Högskolans plan för jämställdhetsintegrering förhåller sig till ovan nämnda krav. Samtidigt måste planen återspegla övriga jämställdhetsuppdrag som reglerar de svenska lärosätenas arbete med jämställdhet. Högskolan har i detta avseende gjort bedömningen att ramprogrammets krav också sammanfaller med flera av de utvecklingsbehov som identifierats inom ramen för Högskolans ordinarie kvalitetsarbete, ett arbete som i sin tur är grundat i de jämställdhetsuppdrag som reglerar Högskolans verksamhet.

En del utvecklingsområden och aktiviteter i planen refererar också till implementeringen av "The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" (the Charter & Code). Implementeringen ger sedan 2020 Högskolan rätt att använda utmärkelsen "HR Excellence in Research Award" som ett tecken på att Högskolan är en arbetsgivare med god och stimulerande arbetsmiljö med öppna, transparenta och kompetensbaserade rekryterings- och bedömningsförfaranden. I samband med ansökningsförfarandet identifierades några jämställdhetsrelaterade utvecklingsområden och vidare insatser kopplade till dessa berörs i denna plan.

Viktigt att notera är att föreliggande plan fokuserar på ett urval av högskolegemensamma prioriteringar, mål och aktiviteter under en begränsad tidsperiod. Kopplat till de områden som adresseras i planen finns det fler insatser som är centrala, men för att kunna genomföra insatser med god kvalitet har prioriteringar och avgränsningar för arbetet varit nödvändiga att göra. Därtill kan tilläggas att Högskolan under de senare åren har arbetat intensivt med att integrera

[5] Det finns också en rad finansiärer som inte specifikt efterfrågar en plan men där jämställdhets- och/eller genus- och mångfaldsaspekter är centrala kriterier i utlysningar och bedömningar av ansökningar av forskningsmedel. Exempelvis efterfrågar statliga forskningsfinansiärer i Sverige att lärosäten i sin ansökan om forskningsmedel ska kunna redogöra för hur de beaktar ett jämställdhets-, genus- och/eller mångfaldsperspektiv i projektteamet och/eller i forskningens innehåll. Se till exempel Vetenskapsrådet, Forte, Formas, Vinnova och Energimyndigheten.

[6] https://op.europa.eu/ sv/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-l l ec-bdSe-0 Iaa75ed7 l al /language-en/format- PD F/source-232129669

jämställdhetsperspektivet i sitt kvalitetsarbete och sin verksamhetsstyrning. Det betyder att det pågår ett kontinuerligt och systematiskt arbete med att identifiera utvecklingsområden och vidta åtgärder ur ett jämställdhetsperspektiv vid Högskolans akademier och i verksamhetsstödet. Detta kommer till uttryck i de underlag som genereras i kvalitetsarbetet liksom i verksamhetsstyrningen.

Högskolans mål och prioriteringar 2022–2025

Nedan framgår vilka områden och mål som prioriteras under 2022–2025 samt vilka åtgärder och aktiviteter som ska vidtas och hur dessa ska följas upp. I de fall som kraven i EU:s ramprogram hanteras i och genom andra typer av styrdokument, rutiner och processer så exemplifieras dessa.

Public document

Analys/kommentar:

Enligt EU:s ramprogram ska lärosäten ha en jämställdhetsplan som är formellt fastställd/signerad och offentliggjord. Detta ligger i linje med hur Högskolans plan för jämställdhetsintegrering vanligen hanteras.

Mål:

Högskolan har en av rektor fastställd plan för jämställdhetsintegrering som finns tillgänglig på Insidan och den externa webben och som är känd i verksamheten.

Genomförande, uppföljning, ansvariga:

Högskolans programchef för jämställdhetsintegrering säkerställer med stöd av kommunikationsavdelningen att aktuell plan finns tillgänglig internt och externt samt att planen kommuniceras till verksamheten och årligen följs upp.

Dedicated resources

Analys/kommentar:

EU:s ramprogram föreskriver att lärosäten ska avsätta medel för att funktioner med adekvat kompetens ska kunna stödja arbetet med jämställdhetsintegrering och bidra till att jämställdhetsplanen implementeras. Högskolans avdelning för Human Resources (HR) arbetar kontinuerligt med kompetensutvecklande insatser för personal avseende normkritik, lika villkor och jämställdhetsintegrering. Sedan 2018 har Högskolan också en programchef för jämställdhetsintegrering (40 procent av en heltidstjänst) som finansieras av rektors strategiska medel. Programchefen arbetar med att stödja kärn- och stödverksamheten. Till programchefen finns ett nätverk knutet som består av en representant från varje akademi. Representanterna, som finansieras av akademierna (10 procent av en heltidstjänst), sitter i respektive akademiråd och fungerar som stöd på akademierna. Denna medvetna satsning i termer av resurser och tid på jämställdhetsarbetet har, med stöd i Universitetskanslersämbetets granskning av Högskolans kvalitetssäkringsarbete 2022, gett avtryck i verksamheten.

Mål:

Högskolans olika verksamheter har tillgång till adekvat stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering för att kunna uppfylla mål, genomföra åtgärder och identifiera utvecklingsområden i relation till

föreliggande plan och de aktiviteter och analyser som görs inom ramen för det övriga systematiska kvalitetsarbetet.

Genomförande, uppföljning, ansvariga:

Rektor och akademichefer ansvarar för att allokera medel för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering på högskolegemensam nivå respektive akademinivå. Programchef för jämställdhetsintegrering och akademiernas nätverksrepresentanter ansvarar för att stödja verksamheten i arbetet med jämställdhetsintegrering och för att bidra till implementering av föreliggande plan och åtgärder som görs inom ramen för kvalitetsarbetet.

Data collection and monitoring

Analys/kommentar:

Ett jämställdhetsperspektiv är i nuläget integrerat i uppföljning och utvärdering som genomförs inom ramen för Högskolans kvalitetssystem. Detta innebär att Högskolan systematiskt följer och analyserar kvantitativa data baserat på kön och resultat som kvalitetssystemet genererar ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta återspeglas i bland annat följande styrdokument: Riktlinjer för uppföljning av utbildning på forskarnivå Dnr L 2018/103, Riktlinjer för uppföljning av utbildning på grundnivå och avancerad nivå Dnr L 2017/90, Riktlinjer för utvärdering av utbildning på grundnivå och avancerad nivå Dnr L 2018/50. Riktlinjer för uppföljning av forskning Dnr L 2018/152 är under revidering och det pågår ett arbete med att utveckla lärosätets system för uppföljning och utvärdering av forskning liksom utvärdering av utbildning på forskarnivå. Det är centralt att styrdokument och rutiner som är kopplade till detta har ett jämställdhetsperspektiv.

Mål:

Ett jämställdhetsperspektiv är tydligt integrerat i Högskolans rutiner och styrdokument för uppföljning och utvärdering av forskning samt i utvärdering av utbildning på forskarnivå.

Genomförande, uppföljning, ansvariga:

FUN och vice rektor för forskning ansvarar för att integrera jämställdhetsperspektivet i rutiner och styrdokument som avser uppföljning och utvärdering av forskning.

Training

Analys/ kommentar:

Högskolans medarbetare och chefer erbjuds kontinuerligt utbildningar och workshops som rör jämställdhetsintegrering och lika villkor. De senaste årens insatser har dock framförallt fokuserat på utbildning. Sedan 2021 innehåller kursen ”Att leda forskningsprojekt” ett kort moment som rör jämställdhet, etik och hållbarhet. Några mer omfattande insatser som rör ledarskap och jämställdhet i relation till forskning ges dock inte. I Forskningsstrategi för Högskolan i Halmstad 2022-2030, dnr L2021/118, framgår att ”Ledarskapet ska ha ett strategiskt förhållningssätt där jämställdhet, likabehandling och mångfald utgör viktiga komponenter”. Vilka eventuella kompetensutvecklingsbehov som finns för att kunna operationalisera detta i praktiken behöver identifieras liksom eventuella behov av mer genomgripande kompetensutvecklingsinsatser.

Mål:

Ledarskapet[7] vid Högskolan i Halmstad har ett strategiskt förhållningssätt där jämställdhet, likabehandling och mångfald utgör viktiga komponenter. Ett sådant ledarskap bygger på vetenskapligt grundade kunskaper om dessa komponenter.

Genomförande

Steg 1: En inventering görs kring hur kompetensutvecklingsbehovet ser ut bland medarbetare som har ledande positioner i relation till forskning. Vicerektor för forskning, i dialog med akademichefer, ansvarar föra tt inventeringen genomförs. Steg 2: Utifrån resultaten i steg 1 genomförs kompetenshöjande insatser. Högskolans forskningsstöd ansvarar för att i dialog med programchef för jämställdhetsintegrering ta fram och genomföra insatserna., vilka exempelvis skulle kunna rikta sig till ledare av forskningsprogram med flera. Ett exempel på insats skulle kunna vara en utbildning som motsvarar den kurs som Högskolan tidigare gav för forskningsledare. I en sådan kurs kan aspekter som rör jämställdhet, mångfald och likabehandling integreras.

Work-life balance and organisational culture

Analys/kommentar:

Detta område tangerar även Högskolans mer övergripande arbetet med lika villkor och det systematiska arbetsmiljöarbetet. Här finns styrdokument och policyer i vilka delar av detta område regleras och följs upp. Se till exempel: Policy för arbetsmiljö och lika villkor 2020-04-09, dnr L202/61, Medarbetarpolicy. Vi gör varandra bättre! dnr L 2020/22 samt Studentpolicy ”Vi gör varandra bättre!”, dnr L 200/111. Högskolan genomför medarbetarundersökningar med jämna mellanrum som rör hur de anställda uppfattar sin arbetsmiljö. I dessa undersökningar fokuseras bland annat ”arbete och balans”, vilket är ett prioriterat område för lärosätet. Mot bakgrund av att kvinnor i högre grad än män är sjukskrivna vid Högskolan är det angeläget att analysera svaren ifrån medarbetarundersökningen även ur ett könsperspektiv, vilket även tidigare forskning inom området ”work-life balance” visar. Att medarbetare, oavsett kön, upplever en god balans mellan arbete och privatliv är därtill en viktig del i att vara en god och stimulerande arbetsmiljö i enlighet med Högskolans arbete med HRS4R.

Mål:

Högskolan har genom att analysera området "arbete och balans" i medarbetarundersökningen 2022 utifrån ett jämställdhetsperspektiv en god kännedom om det föreligger eventuella könsskillnader i upplevelser och vidtar ändamålsenliga åtgärder vid behov.

Genomförande, uppföljning, ansvariga:

HR-avdelningen genomför med stöd av Högskolans programchef för jämställdhetsintegrering en analys av de frågor i medarbetarundersökningen (2022) som rör "arbete och balans" ur ett jämställdhetsperspektiv. Utifrån resultaten görs i enlighet med rutinen för systematiskt arbetsmiljöarbete en riskbedömning och analys av eventuella åtgärder. Frågan hanteras och följs upp inom ramen för arbetsmiljöorganisationen.

[7] Med ”ledarskapet” avses här medarbetare som har ledande positioner i relation till forskning.

Gender equality in recruitment and career progression (I)

Analys/kommentar (I):

Detta område handlar bland annat om att kritiskt granska och integrera ett jämställdhetsperspektiv i lärosätets processer och rutiner vid rekrytering. Högskolan har, i enlighet med sin tidigare plan för jämställdhetsintegrering och i samband med ansökan om Europeiska kommissionens utmärkelse "HR Excellence in Research Award", gjort ett omfattande arbete avseende detta med stöd av extern expertis inom området. Utbildningsinsatser för chefer och lärosätets rekryteringskommitté har genomförts för att stärka förutsättningarna för att implementera den kompetensbaserade rekryterings- och bedömningsprocessen - där jämställdhet och lika villkor är integrerat i processens olika steg genom bland annat stödjande reflektionsfrågor. För att ta nästa steg i arbetet, vilket anknyter till Högskolans övergripande arbete med HRS4R, behöver Högskolan utveckla sin kännedom om hur till exempel rekryteringskommittén, HR-specialister med flera uppfattar och tillämpar de stödjande reflektionsfrågorna som rör jämställdhet och lika villkor samt vilka eventuella utvecklingsbehov som finns avseende kunskap och/eller revidering av det stödjande materialet.

Mål (I):

De stödjande reflektionsfrågorna som rör jämställdhet och lika villkor i Högskolans kompetensbaserade rekryterings- och bedömningsprocess tillämpas i praktiken och upplevs ge stöd och vägledning i rekryteringsarbetet för att främja jämställdhet och lika villkor.

Genomförande, uppföljning, ansvariga (I):

En uppföljning genomförs av hur de stödjande reflektionsfrågorna tillämpas och upplevs i praktiken. Uppföljningen genomförs av en person externt eller internt som har kompetens inom området rekrytering, jämställdhet och lika villkor. Resultatet av uppföljningen omsätts sedan i adekvata åtgärder, vilka exempelvis skulle kunna vara ytterligare kompetenshöjande insatser och/eller en revidering av det stödjande materialet. Högskolans samordnare för lika villkor och programchef för jämställdhetsintegrering ansvarar för att uppföljningen genomförs.

Gender equality in recruitment and career progression (2)

Analys/kommentar (2):

Avseende karriärutveckling i relation till forskning har Högskolans fyra akademier i sina tidigare uppföljningsrapporter av forskning och i de SWOT-analyser som genomfördes i samband med framtagningen av nya forskningsstrategier identifierat olika utvecklingsområden (till exempel ett behov av jämnare könsfördelning bland handledare på forskarnivå, jämnare könsfördelning bland professorerna, genomlysningar av tid för att nå professorsnivå ur ett jämställdhetsperspektiv mm).

Mål (2):

Akademierna arbetar med stöd i akademispecifika mål som tar sin utgångspunkt i tidigare genomförda analyser och som återspeglas exempelvis i rapporterna för årlig uppföljning av forskning, SWOT-analyser, forskningsstrategier med mera.

Genomförande, uppföljning, ansvariga (2):

Uppföljning sker inom ramen för de rutiner som kommer att gälla för uppföljning av akademiernas forskning, forskningsstrategier och forskningsprogram, vilka är under bearbetning.

Utvecklingsområden, åtgärder och resultat dokumenteras inom ramen för det ordinarie kvalitetsarbetet och verksamhetsstyrningen. Programchef för jämställdhetsintegrering dokumenterar resultat på högskolegemensam nivå i årliga jämställdhetsanalyser.

Gender equality in recruitment and career progression (3)

Analys/kommentar (3):

Högskolan har i nuläget inte någon fördjupad kunskap om hur kvinnor och män upplever sina möjligheter till att göra karriär och utvecklas i sin forskar- respektive lärarroll vid Högskolan i Halmstad, vilket är en central del i Högskolans arbete med HRS4R. Aktiviteter i Högskolans tidigare plan för jämställdhetsintegrering avseende karriär och jämställdhet har ännu ej genomförts.

Mål (3):

Möjligheter och förutsättningar till att utvecklas och göra karriär vid Högskolan i Halmstad ska inte bero på kön.

Genomförande, uppföljning, ansvariga (3):

Steg 1: Högskolan genomför en högskoleövergripande undersökning för att skaffa sig kunskap om hur kvinnor och män upplever sina möjligheter till att göra karriär och att utvecklas i sin forskar- respektive lärarroll. HR-avdelningen ansvarar för genomförandet av undersökningen. I detta steg kartläggs också hur könsfördelningen ser ut på olika poster kopplat till undervisning, forskning och administration. Denna del ansvarar programchef för jämställdhetsintegrering för i dialog med akademiernas controller och utredare. Steg 2: Avdelningschefer och akademichefer ansvarar för eventuella åtgärder vidtas utifrån resultatet i steg 1. [Observera att detta område, mål och insats även tangerar området "Gender balance in leadership and decision-making" som EU:s ramprogram rekommenderar att lärosäten förhåller sig till i sin jämställdhetsplan].

Integration of the gender dimension into research and teaching content (I)

Analys/kommentar (I):

Högskolans forskningsstöd har i dialog med programchef för jämställdhetsintegrering, sammanställt stödjande material avseende integrering av jämställdhets- och mångfaldsaspekter i forskning som forskare kan använda sig av i samband med framtagning av forskningsansökningar för att möta olika finansiärers krav. Jämställdhetsperspektivet ingår även från 2021 i utbildningen "Att leda forskningsprojekt" - som Högskolans forskningsstöd erbjuder. För att ytterligare främja integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i Högskolans forskning inkluderar "Anvisningar för ansökan om inrättande av forskningsprogram vid Högskolan i Halmstad" (beslutade av FUN 2021-10-07) ett jämställdhetsperspektiv. Med stöd i tidigare erfarenheter och analyser som Högskolan har gjort avseende implementering av anvisningar bedöms det dock centralt att följa upp och analysera hur anvisningarna tillämpas i praktiken.

Mål (I):

Ansökningar om inrättande av forskningsprogram och senare uppföljningar av dessa innehåller ett jämställdhetsperspektiv.

Genomförande, uppföljning, ansvariga (I):

FUN genomför i samverkan med programchef för jämställdhetsintegrering en analys av hur jämställdhetsperspektivet har adresserats och bedömts i ansökningarna. Med stöd i resultatet görs eventuella revideringar i anvisningarna och stödjande insatser tas fram för att stärka förutsättningarna för integrering av perspektivet.

Integration of the gender dimension into research and teaching content (2)

Analys/kommentar (2):

Högskolan har, i enlighet med sin tidigare plan för jämställdhetsintegrering, utvecklat stödet för att stärka integreringen av jämställdhetsaspekter i Högskolans utbildningar. Därtill har jämställdhetsperspektivet stärkts i ett antal styrdokument som rör utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå. En kartläggning av jämställdhetsperspektivets närvaro i kursplaner genomfördes 2020, vilken ska följas upp under 2022.

Mål (2):

Antalet kursplaner där det är relevant med lärandemål som har koppling till ett jämställdhetsperspektiv har ökat sedan den tidigare kartläggningen genomfördes (2020).

Genomförande, uppföljning, ansvariga (2):

Akademiernas representanter i Högskolans nätverk för jämställdhetsintegrering genomför kartläggningen vid respektive akademi. Avdelningen för utbildningsstöd (US) sammanställer aktuella kursplaner för respektive akademi. Akademirepresentanterna i nätverket kommunicerar resultatet av kartläggningen i respektive akademiråd och styrgrupp för utbildning.

Measures against gender-based violence, including sexual harassment (I)

Analys/kommentar (I):

Detta område handlar bland annat om att ha klara rutiner och policyer avseende genusbaserat våld och sexuella trakasserier. HR-avdelningen erbjuder utbildning för chefer och programansvariga avseende kränkande särbehandling. Högskolan har sedan 2021 Anvisningar för hantering och förebyggande av hot- och våldssituationer, dnr L 2020/36. Högskolan har dock ett behov av att ersätta sina tidigare riktlinjer för diskriminering och trakasserier som senast reviderades år 2014.

Mål (I):

Högskolan har tydliga och i organisationen väl kända anvisningar för hantering av trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling.

Genomförande, uppföljning, ansvariga (I):

HR-avdelningen ansvarar för att ta fram anvisningarna och för att säkerställa att dessa implementeras och är väl kända i verksamheten. Utbildningsinsatser som rör anvisningarna och det förebyggande arbetet kommer därtill att genomföras.

Measures against gender-based violence, including sexual harassment (2)

Analys/kommentar (2):

Högskolan deltar i det europeiska projektet UniSAFE som syftar till att öka kunskapen om genusbaserat våld och trakasserier i högre utbildning, och översätta denna kunskap i konkreta verktyg. Därtill medverkar Högskolan i ett nationellt forsknings-och samverkansprogram med fokus på hur svensk högskolesektor gemensamt kan förbättra arbets- och studiemiljön. Målet med programmet är att etablera forskningsbaserad kunskap om inkluderande arbets- och studiemiljöer och en hållbar organisering för förebyggandet av sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademin. Med stöd i resultaten av dessa projekt, samt resultaten av de frågor som rör "lika villkor" i Högskolans medarbetarundersökning 2022, ska Högskolan definiera mål och åtgärder inom detta område, vilket kan komma att innebära att en uppdatering av mål görs i föreliggande plan.

Mål (2):

Högskolan har omsatt resultaten i projekten UniSAFE och det nationella forsknings- och samverkansprogrammet i adekvata mål och åtgärder.

Genomförande, uppföljning, ansvariga (2):

Högskolans samordnare för lika villkor koordinerar lärosätets deltagande i projekten och ansvarar för att, i dialog med programchef för jämställdhetsintegrering, bearbeta och kommunicera resultat till berörda chefer och medarbetare som ansvarar för att vid behov vidta åtgärder. Arbetet rapporteras till projektägarna och resultat och åtgärder dokumenteras även och följs upp som aktiva åtgärder utifrån de krav som diskrimineringslagen ställer.