

Inriktning för Högskolan Västs arbete med jämställdhetsintegrering 2023–2025, dnr HV 2022/520

Följande plandokument ger bakgrund till samt innehåller prioriteringar och åtgärder för jämställdhetsintegrering vid Högskolan Väst under perioden 2023–2025. Inriktningar och prioriteringar är preliminära. Formellt fastställs planen för arbetet med jämställdhetsintegreringen i enlighet med högskolans ledningssystem efter det ledningsmöte rörande hållbarhetsarbetet som enligt årsplan hålls i mitten av september. Fastslagen inriktning kommer att utgöra bilaga till ”Strategi för hållbar utveckling”, dnr 2020/700.

Innehållsförteckning

Inledning	2
<i>Kön och intersektionalitet.....</i>	<i>3</i>
Sammanfattning av JiHU-arbetet 2017–2022	3
<i>Organisering av jämställdhetsintegreringsarbetet.....</i>	<i>3</i>
<i>Kartläggning och analys av studie- och arbetsmiljö.....</i>	<i>4</i>
<i>Utbildning</i>	<i>4</i>
<i>Forskning</i>	<i>5</i>
Prioriterade delområden perioden 2023–2025.....	5
1. <i>En arbets- och studiemiljö fri från genusbaserad utsatthet: trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier.....</i>	<i>7</i>
2. <i>En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter</i>	<i>9</i>
3. <i>En jämställd utbildning och forskarutbildning</i>	<i>12</i>
4. <i>Stödsystem för jämställdhet</i>	<i>13</i>
5. <i>Referenser</i>	<i>15</i>

Inledning

Högskolan Väst har arbetat med jämställdhetsintegrering sedan 2017. Jämställdhet är nu en del i högskolans hållbarhetsstrategi och arbetet med jämställdhet, och med lika villkor, betraktas som centrala områden inom den sociala hållbarhetsdimensionen. Därmed är de viktiga verktyg i uppfyllandet av högskolans vision, kärnvärden och riktning för uppfyllandet av Agenda 2030, de jämställdhetspolitiska målen och diskrimineringslagen.

I högskolans utvidgade visionen lyfts hållbar utveckling upp som en central riktningssangivelse för högskolans verksamhet och den nya visionen lyder: ”För en mer hållbar värld är vi en aktiv samhällsaktör som tillsammans med omvärlden skapar kunskap och gör den tillgänglig för fler”. Hållbarhet är även utpekat i högskolans värdegrund som utgår från och försvarar principen om alla människors lika värde där demokrati och mångfald bidrar till social välfärd, rättvisa och hållbar samhällsutveckling.

Det övergripande målet för Högskolan Västs arbete med jämställdhetsintegrering (förkortas på vissa ställen i texten som JiHU) är att skapa jämställda förutsättningar för kvinnor och män i högskolans verksamhet och uppdrag (exempelvis utbildning och forskning) och för dem vi finns

Jämställdhetspolitiska mål

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att utforma samhället och sina egna liv. Till det övergripande jämställdhetspolitiska målet finns sex delmål:

1. **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
2. **Ekonomisk jämställdhet.** Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. **Jämställd utbildning.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
4. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
5. **Jämställd hälsa.** Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
6. **Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.** Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

till för: våra studenter, medarbetare och partners i omgivande samhälle. Genom att betrakta jämställdhet som en kvalitetsdimension och jämställdhetsintegrering som verktyg till att uppnå jämställdhet är vi övertygade om att högre kvalitet genereras i våra kärnuppdrag. Regeringen har uppdragit åt alla lärosätena i Sverige att arbeta strategiskt med jämställdhetsintegrering i syfte att realisera de jämställdhetspolitiska målen och dess övergripande mål. Strategin innebär att jämställdhetsperspektiv ska införas i alla beslut och alla processer på alla nivåer i lärosätena. Varje universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en individuell plan för lärosätet med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriva

på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser. Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas i samband med årsredovisning. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid

fördelning av forskningsmedel (Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende universitet och högskolor). I denna plan anges hur Högskolan Väst ska vidareutveckla arbetet med jämställdhetsintegrering för att nå de av regeringen uppsatta jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), till exempel i fråga om jämställda karriärvägar, studieval och genomströmning. Planen beskriver prioriteringar, anger mål, delmål och ger förslag på åtgärder. Arbetet med jämställdhet och lika villkor samordnas och integreras med varandra, då det till stor del rör samma eller liknande frågeställningar, varför ambitionen att leva upp till det diskrimineringslagen stadgar sker parallellt med det målstyrda JiHU-arbetet.

Kön och intersektionalitet

Lärosätenas arbete med jämställdhetsintegrering tar juridiskt kön som utgångspunkt, vilket kan osynliggöra och exkludera människor som definieras sig som utanför tvåkönsnormen. För att upprätthålla medvetenhet om detta, samt om att grupperna kvinnor och män inte är homogena, tillämpas intersektionalitetsperspektivet i arbetet. Perspektivet klargör hur andra dimensioner, som klass, ålder, etnicitet, funktionsförmåga och sexuell läggning eller könsuttryck, kan samspela med kön, och pekar därmed ut skillnader såväl mellan som inom grupperna kvinnor och män.

Sammanfattning av JiHU-arbetet 2017–2022

Under den senaste treårsperioden av jämställdhetsintegreringsarbete har högskolan främst fokuserat på att ytterligare förbättra organiseringen och systematiken i arbetet, undersöka utsatthet och skevheter i befintlig resursfördelning och andra förutsättningar för jämställda karriärvägar, samt att utveckla åtgärder för att komma till rätta med brister i fråga om jämställdhet inom dessa områden.

Organisering av jämställdhetsintegreringsarbetet

Under 2020 initierade högskolan en mer sammanhållande organisering för att tydligare integrera hållbarhetsarbetet i ordinarie verksamhetsplanering. Ambitionen var att integrera arbetet med att utveckla ett fungerande miljöledningssystem, arbetet med lika villkor (utifrån diskrimineringslagens bestämmelser), jämställdhetsintegrering och arbets- och studiemiljö samt klimatrådet för universitets och högskolor, då alla berör hållbarhetsfrågor. Därför har arbetet med jämställdhetsintegrering sedan 2021 utgjort en central del av lärosätets strategi för hållbar utveckling för att förstärka arbetet med och samverka mellan de olika aspekterna av hållbarhet, i enlighet med Agenda 2030, FN:s globala mål för hållbar utveckling. Jämställdhet och jämställdhetsintegrering är centrala fokusområden och förändringsstrategier i detta sammanhang. Jämställdhetsmyndigheten (2020) påtalar att ”hållbarhet kan inte uppnås utan jämställdhet” och därför bör integreras i samtliga 17 globala mål i agendan, baserat på de konkreta jämställdhetsproblem ett samhälle eller en organisation ämnar lösa. Jämställdhet bör därmed betraktas som ett medel, ett verktyg, som används aktivt för att analysera och åtgärda de jämställdhetsproblem som kan hindra realiserandet av respektive mål och delmål i Agenda 2030, i den mån de ligger inom lärosätets räckvidd och ramar.

För att motverka ev. risk att jämställdhetsintegreringsarbetet därmed skulle kunna bli mindre omfattande och synligt har organisatoriska åtgärder vidtagits. Fördelarna med samordningen av hållbarhetsdimensionerna är att arbetet blir tydligare länkat till andra närliggande problemområden, som lika villkor och övergripande arbetsmiljöfrågor. Detta har även stärkts av

en ny ändamålsenlig organisering, Hållbarhetsrådet, med representanter från alla arbetsenheter och specifika specialistfunktioner. Arbetet har exempelvis stärkts genom att lokala samordnare utsetts på alla institutioner/arbetsenheter. Dessutom kvarstår en mindre grupp med strategiskt ansvar för jämställdhetsintegreringsarbetet. Det Centrum för hållbar utveckling, som finns på lärosätet, har också som uppdrag att bistå med adekvat kompetens och stödjande kunskapsaktiviteter.

Systematiken i jämställdhetsintegreringsarbetet har även stärkts genom att det nu är en integrerad del i högskolans ledningssystem och strategiska årshjul som utgör en grund och garant för lärosätets kvalitetsarbete, vilket dels innebär att högskoleledningen alltid diskuterar och prioriterar frågorna, att fler delar av verksamheten aktivt deltar i arbetet, samt att kontinuiteten i arbetet säkrats.

Kartläggning och analys av studie- och arbetsmiljö

Under perioden har lärosätet även genomfört, respektive deltagit i, ett flertal kartläggningar och studier med fokus på genusbaserad utsatthet och trakasserier. Exempel på sådana är den nationella studien Sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet, initierad av Karolinska Institutet, Kungliga Tekniska Högskolan och Malmö Universitet; den europeiska Unisafe-studien som fokuserar samma problemområden samt lokala enkäter kring arbets- och studiemiljö. Lokala studier av resursfördelning och utsatthet kopplad till etnisk härkomst/rasifiering har också initierats. Sammantaget har dessa undersökningar bidragit med en fördjupad bild av jämställdhetsproblematiken på lärosätet, och utgör därmed en viktig grund för fortsatta prioriteringar och åtgärder.

För närvarande arbetar högskolan med att nå utmärkelsen HR Excellence in Research”. För att lyckas måste högskolan i ansökan visa för EU-kommissionen att vi svarar upp mot de krav rörande roller, ansvar och rättigheter för arbetsgivare och forskare som deklarerats genom ”European Charter for Researchers” och ”Code of Conduct for the Recruitment of Researchers”. Stöd i arbetet har högskolan genom HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Flera områden berör högskolans arbete med jämställdhet och kommer att resultera i utvecklingsarbeten under 2022.

Nedan följer korta sammanfattningar av genomförda aktiviteter inom centrala områden av lärosätets verksamhet: utbildning, forskning och högskolegemensamma stödprocesser.

Utbildning

Under 2021 har lärosätet fokuserat behovet av att bredda både kunskap och ägandeskap kring jämställdhetsfrågorna internt, och har därför lagt extra resurser på att utbilda ansvariga samt att utvärdera de processer som handlar om resursfördelning och jämställda villkor för medarbetare. Det handlar i första hand om tillgången till professionell utveckling, kompetensutveckling och utbildning.

En ny högskolepedagogisk kurs i hållbar utveckling har också utformats, vilken erbjuds all personal. Efter en pilotomgång under våren 2022 startar kursen reguljärt samma höst. Syftet med kursen är att skapa kompetens kring hur de olika dimensionerna av hållbarhet - social, ekologisk och ekonomisk – kan relateras till varandra i utbildningsprogrammen.

Det tidigare påbörjade arbetet med att föra in jämställdhetsperspektivet i kurser och program fortgår då processen varierar mellan olika institutioner. Även den behörighetsgivande kursen i normkritisk pedagogik inom högskolepedagogiken fortsätter och utvecklas, med syfte att stärka inkluderande undervisningsmetoder i utbildningarna. I dagsläget har ca. cirka 60 lärare deltagit i kursen. Dessutom har studentinflytande och studentdeltagande kring utbildningarnas innehåll och utformning har säkrats.

Därutöver har initiativ tagits till att börja utveckla ett kurspaket för att ytterligare stärka kompetensen i fråga om inkluderande undervisningsmetoder, länkat till insatser för breddad rekrytering. Inledningsvis planeras en kombination av utbildningar för att möta och hantera frågor kring akademiskt språk och skrivande, respektfullt och inkluderande bemötande samt workshops med övningar kring hur detta kan omsättas till pedagogisk praktik.

Forskning

För att tydligare etablera jämställdhetsperspektiv inom forskning och forskarutbildning har flera åtgärder vidtagits. En workshopserie kring jämställdhet inom forskning har genomförts med aktiva och ansvariga inom området. Workshopserien behandlade förutsättningar för kvinnor och män att bedriva forskning på Högskolan Väst, med särskilt fokus på frågor om forskningsfinansiering, arbetsvillkor, karriärvägar och organisationskultur. Syftet var att öka medvetenhet och kompetens hos ledning, forskare och forskningsledare för att utveckla högskolans arbete i riktning mot jämställda förutsättningar och karriärvägar.

En mer detaljerad och specifik jämställdhetsstrategi för forskning och forskarutbildning är under utveckling för att ytterligare stärka arbetet. Särskilt fokus kommer att ligga på trygga och jämställda karriärvillkor för doktorander.

Utöver detta har två interna forskningsprojekt beviljats medel för att dels kartlägga fördelning av forskningsmedel mellan kvinnor och män, dels analysera könsarbetsfördelningen i relation till forskning på lärosätet. Studierna syftar till att beskriva och analysera konsekvenser av hur resurser, arbetsuppgifter och uppdrag fördelas, från ett jämställdhets- och intersektionellt perspektiv, och därmed kunna bidra med forskningsbaserade underlag inför fortsatt arbete.

Prioriterade delområden perioden 2023–2025

Baserat på erfarenheter och sammanställd utvärdering av föregående programperiod för arbetet med jämställdhetsintegrering, samt på resultat från de undersökningar och studier som genomförts, har behov av fortsatta prioriteringar och insatser ringats in. Sammantaget visar resultaten att lärosätet behöver inrikta jämställdhetsintegreringsarbetet på följande områden under den kommande perioden:

- *En arbets- och studiemiljö fri från genusbaserad utsatthet: trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier*
- *En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter*
- *En jämställd utbildning och forskarutbildning*
- *Stödjande processer och verktyg för att möjliggöra förändring*

För att ytterligare stärka systematiken i och effekten av arbetet är det väsentligt att kontinuerligt föra in jämställdhetsfrågor och -metodik i de olika utvecklingsprojekt som pågår eller startas vid lärosätet. Det gäller såväl högskolegemensamma som mer avgränsade eller lokala projekt. Under kommande JiHU-period handlar det primärt om följande projekt:

- *Utformning av kompletta akademiska miljöer (inkludering av forskning och utbildning)*¹

Högskolan Väst utvecklar just nu två av högskolans styrkeområden inom forskning och utbildning, Arbetsintegrerat lärande, AIL, och Produktionsteknik, till kompletta akademiska miljöer. Planen är att dessa är på plats 1 januari 2023. I en komplett akademisk miljö bedrivs verksamhet hela vägen från grundutbildning, avancerad nivå, utbildning på forskarnivå till forskning. Jämställdhet behöver därför vara en naturlig integrerad dimension i de kompletta miljöerna för att kvalitetssäkra forskning och utbildning samt möjliggöra kompetensförsörjning och utveckling för de som verkar i miljöerna. Arbetet kopplar också ihop med ovan beskrivna europeiska strategi HRS4R.

- *Högskolans ledarskapsutveckling*

Högskolans ledarskapsutveckling är ett samlingsnamn för aktiviteter som exempelvis ledarprogram, kompetensutveckling och introduktion av nya chefer. Jämställdhet bör där vara en integrerad kunskapsdimension och jämställdhetsintegrering ett verktyg som ledare lär sig arbeta med.

- *Campusutvecklingsprojektet och Societal Impact Hub*

2019 tog högskolans styrelse beslut om en tioårig utvecklingsplan för campus. Planen är tagen i samverkan mellan Högskolan Väst, Studentkåren vid Högskolan Väst, Trollhättans Stad, fastighetsägare Kraftstaden och det kommunala bostadsbolaget. Syftet är att skapa en miljö där akademi och arbetsliv möts och där studenter, medarbetare, samverkanspartners och allmänhet vill vara och för att tillsammans skapa kunskap och utveckling. Den innefattar både fysisk ombyggnation samt inrättandet av nya platser för samverkan och utveckling av sammanhang, till exempel uppstarten av Societal Impact Hub West. Hubben syftar till att på nya innovativa sätt i mötet mellan akademi, offentliga och ideella aktörer samt näringsliv utveckla en arena för ökad samhällspåverkan och ett ökat samhällsaktörskap. Att lägga ett inkluderings- och jämställdhetsperspektiv på utformningen av dessa olika miljöer och sammanhang är centralt.

- *Breddad rekrytering och breddat deltagande (inkluderande undervisning)*

Projekt kring breddad rekrytering handlar dels om utveckling av ett kurspaket för att stärka kompetensen i fråga om inkluderande undervisningsmetoder (se ovan under Utbildning), dels om att detta tydligare länkas till andra insatser för ett stärkt arbete kring breddad rekrytering.

¹ Högskolan Väst utvecklar just nu två av högskolans styrkeområden inom forskning och utbildning, Arbetsintegrerat lärande, AIL, och Produktionsteknik, till kompletta akademiska miljöer. Planen är att dessa är på plats 1 januari 2023. I en komplett akademisk miljö bedrivs verksamhet hela vägen från grundutbildning, avancerad nivå, utbildning på forskarnivå till forskning. [Högskolan Väst - Två kompletta akademiska miljöer \(hv.se\)](https://www.hv.se/om-hogskolan/vast-tva-kompletta-akademiska-miljorer)

Utöver detta bör det även påpekas att förhållanden och villkor för doktorander behöver beaktas under utvecklingen av olika projekt då gruppen ofta är särskilt utsatt, bland annat på grund av deras speciella position som både studerande och anställda.

1. En arbets- och studiemiljö fri från genusbaserad utsatthet: trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier

Då könsdiskriminering inom akademien ofta är dold och subtil måste såväl formella som informella processer som styr befordran och tjänstetillsättning, fördelning av resurser och arbetsfördelning samt vardagligt bemötande granskas kritiskt (SULF 2022). Den informella hierarki som skapas av makt- och statuspositioner leder till en strukturell skiktning med beroenderelationer som resulterar i skillnader i fråga om tillgång till resurser och upplevelser av osäkerhet (ibid.). Det innebär bland annat att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar i en miljö som riskerar att kväva deras engagemang för sitt ämne, på grund av sämre tillgång till resurser som tid, pengar, trygghet och respekt. I stället utmärks kvinnors arbete oftare än mäns av högre krav, lägre inflytande och sämre delaktighet i den sociala gemenskapen (SULF 2022). Problemen drabbar även vissa män inom akademien, men kvinnor löper en systematisk högre risk för sämre förutsättningar, och därmed högre risk för ohälsa och hinder för karriärmöjligheter (ibid.)

De kartläggningar och studier som behandlar förhållanden på Högskolan Väst visar behov av att starkare fokusera även de informella processer och strukturer som motverkar en jämställd, inkluderande och respektfull arbets- och studiemiljö. Resultatet har tydliggjort att det finns relativt omfattande problem med interna relationer och bemötande, som tar sig uttryck i bland annat mobbing, hot om våld, sexuella trakasserier och andra former av genusbaserad utsatthet. Organisationen bör därför satsa ytterligare resurser på att identifiera och tillämpa relevanta metoder för att förändra informella makthierarkier som bidrar till att upprätthålla ojämställdhet och ojämlikhet i fråga om arbets- och studiemiljö.

Frågan är relaterad till den starka könsmissiga snedfördelningen inom akademien i fråga om fördelning av arbetsuppgifter, uppdrag, forskningsmedel samt utformning av tjänster och meriteringssystem, som tenderar att reproducera de maktstrukturer som resulterar i ojämställda karriärvägar. Sammantaget behöver den könsbaserade tillgången till tid, pengar och trygghet granskas och vid behov åtgärdas för att långsiktig och hållbar jämställdhet ska kunna uppnås.

För att komma till rätta med problem som genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier på ett mer grundläggande sätt så menar forskningen att det är nödvändigt att skapa välintegrerade arbetsmiljöer och jämställda arbetsvillkor (t. ex Bondestam & Lundqvist 2019, Simonsson 2020). Kvalitativa aspekter - som exempelvis homosociala relationer och tillgång till nätverk, liksom kollegialt bemötande, tal-, besluts- och handlingsutrymme, beroende- och lojalitetsstrukturer samt tystnadskultur - behöver därför förändras.

Baserat på de pilotprojekt om doktorandernas situation som genomfördes under föregående JIHU-period, och den doktorandbarometer som genomfördes under 2020 och 2022, kan det också konstateras att det lokalt på lärosätet finns ett antal hinder för jämställda karriärvägar för gruppen. Undersökningen indikerade att kvinnor mer sällan uppfattar sig som del i gemenskapen

i en forskargrupp och uppfattar sig sämre behandlade i utbildningen. Vissa problem med diskriminering på grund av kön, etnisk/nationella härkomst, religion och ålder noterades, samt utsatthet i fråga om hot och ovälkommen beröring. Den psykosociala miljön upplevs som tuff och de normer och hierarkiska strukturer som finns ses som problematiska (Doktorandbarometern 2020 och 2022). De lokala resultaten stöds av nationell forskning, exempelvis den s.k. prevalensstudien om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien som genomfördes 2021. Studien visar att kvinnliga doktorander löper en särskild risk för utsatthet på grund av de maktstrukturer som existerar inom akademien, men även vissa män kan drabbas. Resultaten följer också de mönster och strukturer som i flera andra studier påvisats gälla arbetsvillkor och arbetsmiljö inom akademien som helhet och därmed kan påverka alla grupper av anställda (Kalm 2019, SULF 2022, Wahl m.fl. 2008).

Prioriteringar av området en arbets- och studiemiljö fri från olika former av utsatthet relaterar främst till följande jämställdhetspolitiska mål; En jämn fördelning av makt och inflytande; Ekonomisk jämställdhet; Jämställd hälsa och Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Mot denna bakgrund ges förslagen på mål, delmål och åtgärder i detta plandokument. Som bilaga finns en särskild aktivitetsplan där åtgärderna bryts ner i konkreta aktiviteter²:

Övergripande mål:

En arbets- och studiemiljö fri från genusbaserad utsatthet: trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier

Anställda och studenter ska behandla varande respektfullt, jämställt och jämlikt

Organisationens ska ha ett öppet samtalsklimat och vara inkluderande

Alla anställda och studenter ska ha kunskap om och kompetens att identifiera utsatthet, samt handlingsberedskap att avbryta trakasserier eller andra former av exkludering

Chefer har en särskilt viktig roll att förebygga uppkomsten av utsatthet och ansvar att hantera uppkomna situationer.

Delmål 1: En medveten och förebyggande organisationskultur för anställda och studenter

Åtgärder:

- Systematiskt identifiera beteenden som skapar och upprätthåller beroendeförhållanden, ojämställdhet och ojämlikhet
- Kontinuerlig kompetensutveckling om olämpliga beteenden för ökad medvetenhet om utsatthet samt ökad handlingsberedskap när någon utsätts
- Aktivt deltagande och tillvaratagande av resultat i samverkansprogrammet om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien samt i Unisafe
- Utveckla och förbättra system för att signalera om utsatthet (anmälan, visselblåsarsystem), kontinuerlig uppföljning av dessa samt förbättrat stöd till utsatta

Delmål 2: Förbättrade stödstrukturer för att motverka och hantera genusbaserad utsatthet

Åtgärder:

² Varje område specificeras ytterligare i en särskild handlingsplan (se separat bilaga)

- Förbättra kommunikation och information på webb och medarbetarportal samt intern samverkan
- Jämställdhets- och jämlikhetsanalys av identifierade problemområden, exv. Sjukfrånvaro
- Vidareutveckla arbetet med att underlätta föräldraskap (för anställda och studenter)

2. En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter

En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter är ett långsiktigt arbete och mycket kvarstår att göra. Fokus bör här ligga på hur styrning och fördelning av resurser påverkar kvinnors och mäns arbetsvillkor och arbetsmiljö (SULF 2022) på en strukturell nivå, så att ansvaret inte förskjuts till individers förmåga att hantera orättvisor och destruktivt bemötande. I stället gäller det att säkerställa att resursfördelningsprocesser kartläggs, jämställdhetsgranskas och vid behov revideras. Det gäller såväl lönesättning, tjänsteplanering/arbetsfördelning och meriteringsmedel som interna och externa forskningsmedel. Tillgång till kompetensutveckling, handledarskap, nätverk och andra formella och informella stödstrukturer som möjliggör karriärutveckling och en god arbetsmiljö är andra relevanta frågor. Jämställdhetsmedveten bedömningskompetens behöver utvecklas för att undvika partiskhet, vilket även bör gälla externa granskare och bedömare. Allt budgetarbete bör jämställdhetsgranskas och vid behov revideras. Dessutom finns en särskild skrivelse i regleringsbrevet för 2020 som rör forskningsmedel: “Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel” (Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende universitet och högskolor). Målområdet har direkt bäring på två av de jämställdhetspolitiska målen som handlar om en jämn fördelning av makt och inflytande samt om ekonomisk jämställdhet.

Högskolans forskning är central att fokusera extra när det gäller problemområdet. Professorer är den anställningskategori där könsobalansen är störst. Nationella siffror visar att under 2021 var 32 procent av professorerna kvinnor och 68 procent män. Inom de andra anställningskategorierna varierar andelen kvinnor från 45 procent bland meriteringsanställningar och annan forskande och undervisande personal med doktorsexamen till 60 procent bland adjunkterna (UKÄ, 2021). För nyrekrytering till professorstjänster har dessutom antalet kvinnor minskat.

Högskolan Väst har, enligt regleringsbrev, ett rekryteringsmål för könsfördelningen bland nyrekryterade och befordrade professorer för perioden 2021–2023, som anger att minst 48 procent ska vara kvinnor. Dock visar lärosätet en negativ trend när det gäller antal rekryterade/befordrade kvinnliga professorer, under 2021 nådde högskolan endast cirka 17 procent, två kvinnor och tio män rekryterades under året. Huvuddelen av professorstillsättningarna sker inom produktionsteknik, ett mansdominerat forskningsområde, där ingen kvinna har rekryterats. Liknande men omvänd problematik gäller inom vårdvetenskap, där endast en manlig professor har rekryterats. Dessa två extremer behöver dock förstås utifrån sina respektive sammanhang.

Ett viktigt område som delvis knyter an till ovanstående gäller fördelning av forskningsmedel. Bondestam & Grip (2015) pekar ut att det kan finnas partiskhet i bedömningssystemet som systematiskt missgynnar kvinnor och andra grupper. För att kunna säkra jämställdhet och kvalitet

i rekryterings- och resursfördelningsprocesser måste därför även informella maktordningar och strukturer granskas. Det behöver också tilläggas att generellt så finns det färre positioner som professor i kvinnodominerade områden. Kvinnor ges därmed generellt sämre möjlighet till att göra karriär och bedriva forskning (SULF 2022, Vetenskapsrådet 2021).

Andra viktiga resultat att beakta är förslagen på åtgärder från uppföljningen av jämställda löner inom lönekartläggningen och i samband med den årliga uppföljningen av Jämix³ på Högskolan Väst. Från Jämix har högskolan identifierat ett mönster där skillnaderna i medianlön mellan kvinnor och män ökat för varje år på (till kvinnors nackdel) sedan mätningarna började 2018. En extern granskare anlätades under våren 2022 (Lönelotsarna) för att göra djupare analyser av löneskillnader.

Granskaren konstaterar att det finns en ökad könsbaserad skillnad i medellöner som beror på att kvinnor och män arbetar i olika befattningar med olika lönenivåer och att kvinnodominerade arbeten har lägre lön än övriga likvärdiga arbeten. Skillnaderna förstärks genom procentuella ökningarna i löneöversynerna samt att män oftare finns på positioner som bedöms mer marknadsutsatta (vilka organisationen då betalar mer för). Lönelotsarna föreslår förbättringar av lönekartläggningen så att resultaten blir jämförbara över tid, samt att marknadslönerna granskas. En annan förklaring som lyfts fram av Lönelotsen och som är viktig att motverka är den starka könssegregering i majoriteten av yrkesgrupperna som finns på högskolan, speciellt på den tekniskt/administrativa sidan. Endast två av sjutton yrkesgrupper är kvantitativt jämställda (40–60% fördelning kvinnor/män), chefs- och doktorandgruppen.

Slutligen är det viktigt att Högskolan Väst har transparenta, kvalitativa och jämlika/jämställda system för forskning även i en europeisk kontext. Högskolan lever upp till EU-kommissionens krav om ett aktivt jämställdhetsarbete genom att arbeta utifrån en Gender Quality Plan, samt genom att utveckla processer och arbetsätt i enlighet med HRS4R (Human Resource Strategy for Researchers) där jämställdhet är en viktig dimension för att skapa god arbetsmiljö, stimulerande forskningsmiljöer samt utveckling och tillämpning av öppna, jämlika och jämförbara system för bedömning⁴.

Mot denna bakgrund ges förslagen på mål, delmål och åtgärder i detta plandokument. Som bilaga finns en särskild aktivitetsplan där åtgärderna bryts ner i konkreta aktiviteter.

Övergripande mål:

En jämställd fördelning av makt, resurser och möjligheter.

Målet är en balanserad könsfördelning om 40-60% av kvinnor/män inom alla yrkesgrupper/kategorier och på ledningspositioner/inom ledningsgrupper.

Högskolan skall säkra jämställda löner, och i annat fall måste sakliga förklaringar till obalans presenteras.

Möjligheter till professionell utveckling skall vara lika för kvinnor och män och för andra grupper.

³ Jämställdhetsindex JÄMIX® från Nyckeltalsinstitutet: Indexet kartlägger jämställdheten i organisationer genom 21 nyckeltal varav nio av dessa sammanställs till ett jämställdhetsindex som visar hur jämställda arbetsvillkor, arbetsmiljö och anställningsvillkor är i organisationen. Indexet har tagits fram tillsammans med den tidigare Jämställdhetsombudsmannen och används av många myndigheter och lärosäten vilket gör att högskolan förutom att kartlägga jämställdheten i sin egen organisation kan jämföra sig med andra lärosäten.

⁴ För detaljerad beskrivning av jämställdhetsaspekterna i dessa dokument se Gender Equality Plan för Högskolan Väst [Högskolan Väst - Gender Equality Plan \(GEP\) \(hv.se\)](#) samt Action plan för HRS4R [Högskolan Väst - Human Resources Strategy for Researchers \(HRS4R\) \(hv.se\)](#)

Det är också viktigt att fördelningen av andra monetära resurser (som forskningsmedel) jämföras och jämföras och åtgärdas i de fall oskäliga skillnader påträffas.

Högskolan skall också arbeta för större inkludering och mångfald utifrån övriga diskrimineringsgrunder kopplat till målområdet.

Delmål 1:

En transparent och rättvis fördelning av resurser där jämställdhet och lika villkor beaktas

Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Åtgärder:

- Genomlys, utvärdera, åtgärda och följa upp monetära resursfördelningssystem

Delmål 2:

Likvärdiga möjligheter och villkor i fråga om professionell utveckling

Arbetsuppgifter ska vara fördelade på ett jämställt och likvärdigt sätt

Åtgärder:

- Genomlys, utvärdera, åtgärda och följa upp arbetsfördelnings- och kompetensutvecklingssystem

Delmål 3:

Jämställda anställnings-, rekryterings och meriteringsprocesser (för alla anställningskategorier)

Ökat antal kvinnliga professorer

Åtgärder:

- Genomlys, utvärdera, åtgärda och följa upp anställnings-, rekryterings och meriteringssystem
- Jobba för att högskolans institutioner och alla administrativa enheter har en balanserad könsfördelning om 40–60%
- Öka antal kvinnliga professorer. De institutioner som har färre än 40% kvinnliga professorer sätter årliga mål för perioden.

Delmål 4:

Jämn representation och lika villkor för inflytande i alla styrande och beslutande organ.

Öka intern demokrati

Åtgärder:

- Genomlys, utvärdera, åtgärda och följa upp rekrytering till interna organ och uppdrag
- Jämställda ledningsgrupper, minst 40% kvinnor resp. män i alla ledningsgrupper, institutionsnivå inkluderat

3. En jämställd utbildning och forskarutbildning

Under mer än två decennier har universitet och högskolor, på global nivå, försökt att bekämpa könsobalansen vad gäller antal manliga och kvinnliga studenter, lärare och forskare. Denna insats har delvis varit framgångsrik, enligt en rapport från UNESCO-IESALC och ”Times Higher Education” (2022), eftersom kvinnliga studenter har överträffat antalet manliga studenter. Trots denna snedrekrytering till högskolestudier så ligger männen fortfarande steget före när det gäller fortsatt akademisk karriär efter forskarutbildning på nationell nivå (Berg m fl 2012).

Dessutom finns det fortfarande en särskild bias i denna delvis förbättrande bild; den så kallade ”Humanoria bias”. Det innebär att specifika discipliner eller kunskapsområden domineras av ett specifikt kön där kvinnor utgör majoriteten inom humaniora och män i de naturvetenskapliga och tekniska områdena. Denna könssegregering i den akademiska världen är en indikation på de könstereotyper som kopplas till utbildning och arbete, och som kvarlever i samhället. Stereotypa föreställningar om kön reproduceras genom den fortsatta könskodningen av yrken på arbetsmarknaden, liksom av kunskapsinstitutioner där bristande jämställdhet och maktordningar inte motverkas aktivt (UKÄ 2016). Könsbundna studie- och yrkesval hänger därmed nära samman med den starkt könssegregerade arbetsmarknaden i Sverige där kvinnor och män får olika förutsättningar och möjligheter i sina professionella såväl som privata liv. I rapporten *Kvinnor och män i högskolan* (2016) pekar UKÄ ut ”Humanoria bias” som ett av de största jämställdhetsproblemen inom högskolan på såväl grundnivå som avancerad och forskarnivå.

Horisontell könssegregering inom Högskolan Väst tar sig uttryck i att kvinnor och män i jobbar inom olika kunskapsområden. Inom naturvetenskap och teknik dominerar män kraftigt, medan kvinnor dominerar inom vård och samhällsvetenskap. Vad gäller forskarutbildning visar senaste Doktorandbarometern (2022) på Högskolan Väst att doktorander är extra utsatta i fråga om bristande jämställdhet, delvis beroende på att de har två olika positioner, är både studenter och medarbetare. Trots att det finns små skillnader mellan de två könen uttrycker män högre tillfredsställelse än kvinnor i frågor rörande studier och arbete. Dessutom är det värt att notera att kvinnor rapporterar fler problem än män när det gäller lika villkor och visar mindre tillit till hur dessa frågor hanteras av universitet, lärare och personal på deras utbildningsprogram.

Jämställdhetsmyndigheten betonar att en jämställd utbildning omfattar hela det formella utbildningssystemet, från förskola till universitet och högskola, vuxenutbildning och yrkeshögskola (Jämy, 2021). För att uppnå jämställdhet inom all utbildning behöver etablerade strukturer och rutiner inom utbildningsfältet - liksom föreställningar och beteenden hos det överrepresenterade könet - förändras (Dahlerup 2010). För att nå framgång krävs att även utbildningens innehåll och former ses över: kurslitteratur, pedagogiska former samt lärares och studenterna kunskaper och föreställningar kring hur samhället förstår och reproducerar kvinnliga och manliga identiteter (ibid.) Genom att jämställdhetsgranska och justera akademins styrsystem och föra in jämställdhetsperspektiv i utbildningar borde dock maktordningarna inom utbildning och forskning kunna påverkas i positiv riktning. I regeringens skrivelse *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* (2016/17) tydliggörs det nya jämställdhetspolitiska delmålet om jämställd utbildning, vilket handlar om att synliggöra kvinnors och mäns, flickors och pojkars, rätt till samma möjligheter och villkor när det kommer till studieval och utbildning.

I fråga om detta område är det viktigt att ytterligare stärka samarbetet med Studentkåren och doktorandsektionen då alla studerande bör ha extra stort behov och intresse för utformningen av och kvaliteten på sina utbildningar.

Prioriteringen jämställd utbildning och forskarutbildningar relaterar främst till detta jämställdhetspolitiska mål, men kan även kopplas till målen om jämn fördelning av makt och inflytande, samt målet om ekonomisk jämställdhet.

Mot denna bakgrund är förslagen på åtgärdsområde och prioriterade insatser följande:

Övergripande mål:

En jämställd utbildning och forskarutbildning

Jämställdhets- och lika villkorsperspektiv är införda i alla utbildningar

Alla lärare tillämpar inkluderande pedagogiska metoder

Delmål 1:

Alla programstudenter och forskarstuderande har kunskap om jämställdhet och lika villkor samt kompetens att förstå och lösa jämställdhetsutmaningar aktuella för sin utbildning, kommande yrkesutövning och för samhället i stort

Åtgärder:

- Integrering av jämställdhets- och lika villkorsperspektiv i alla utbildningsprogram

Delmål 2:

Alla lärare, forskare och handledare ska ha jämställdhetskompetens i syfte att integrera kunskapen i respektive utbildning

Åtgärder:

- Kompetensutveckla lärare, forskare och handledare

4. Stödsystem för jämställdhet

Tillräckliga resurser är en central förutsättning för att arbetet med jämställdhet skall kunna fortgå, utvecklas och förbättras i organisationen. Det gäller både resurser i form av kompetent personal, tid för dessa, samt allokerade medel för genomförande av olika delprojekt och utformningen av stöd och verktyg. Personal, tid och medel måste prioriteras både gällande högskolegemensamt arbete och inom arbetsenheter. Högskolegemensamt handlar det särskilt om att säkerställa resurser för samordning, strategiskt arbete och kommunikations- och utbildningsinsatser samt kollegial expertis för att stödja utbildning och forskning (exempelvis via högskolepedagogiken och centrumbildningar). Det behöver också finnas medel för olika typer av kompetensutvecklingsaktiviteter och andra utvecklingsarbeten där extern expertis behöver anlitas. Arbetsenheter behöver prioriterade resurser i form av kompetent personal som både har tid och legitimitet att stödja lokal ledning och verksamhet. Lokala resurser och kompetens bör också kopplas mot det högskolegemensamma arbetet så att samtliga arbetsenheter såväl kan få stöd till sitt utvecklingsarbete som att själva bidra till andras. Kompetensförsörjning är därför också

centralt för att säkerställa att personal med kompetens kring genus, jämställdhet och normmedvetenhet finns på alla högskolans arbetsenheter.

Gällande kompetensutveckling handlar det om att införa inslag av genus/normkompetens systematiskt i alla utbildningsprogram och relevanta kurser. Fortsatt kompetensutveckling för chefer, förvaltningspersonal, forskare/handledare, doktorander och nämndrepresentanter, med inriktning mot respektive ansvarsområde, bör erbjudas kontinuerligt. Kursen *Normkritiska perspektiv inom högre utbildning*, eller en motsvarande kurs som omfattar alla hållbarhetsaspekter, behöver bli mer omfattande så att tillräcklig teoretisk och pedagogisk kompetens hinner utvecklas. Stöd behöver även utvecklas för olika typer av prioriteringar och beslut som tas i organisationen. Det kan gälla allt från guider till åtgärder rörande kompetens för att undvika olika typer av bias, inte minst rörande jämställdhet. Högskolan måste även vidareutveckla den systematiska uppföljningen så att det är möjligt att följa effekter rörande jämställdhet i samtliga för frågan relevanta resursfördelningsprocesser.

Andra viktiga insatser är systematisk genomgång av rutiner, riktlinjer och förhållningssätt för att säkra jämställdhetsintegrering (bör ske kontinuerligt). Intern och extern kommunikation bör tydligare jämställdhetsäkras och fler verktyg för integrering behöver tas fram för alla delar av verksamheten. Likaså behöver jämställdhetsarbetet fortsätta att kopplas in i och ihop med högskolans ledningsprocesser, kvalitetsarbete och systematiska arbetsmiljöarbete.

Övergripande mål:

Säkra ett starkt stöd och tillräckliga resurser för att genomföra ovan angivna prioriteringar

Åtgärder:

- Fortsatt utveckling av utbildningsupplägg (framtagande av nya vid behov) och integrering av kontinuerlig introduktions- och kompetensutveckling kring jämställdhet för alla personalkategorier och studenter (studenter, medarbetare, chefer m.fl.) i rådande kompetensutvecklingsstrukturer.
- Mer och förbättrad information, verktyg och stöd på webben och via högskolans kommunikationskanaler samt fortsatt utveckling av mer inkluderade och jämställd kommunikation internt som externt
- Säkra och stärka kompetens i samordningen och strategiskt (Inom förvaltningen, på Akademi och ledningsstöd)
- Säkra och stärka akademisk expertis via Centrumbildningar och Högskolepedagogiska enheten (inom SPIB Studiestöd, bibliotek och pedagogisk utveckling)
- Säkra och stärka jämställdhetskompetens på arbetsenheterna för att stödja i det lokala och det gemensamma arbetet. Samt ökat och förbättrat samarbete mellan enheter. Rekrytera kompetent personal där det behövs (lokalt och centralt)
- Öka antalet forskare/lärare inom fältet. Utreda möjligheten att samfinansiera lektorat inom genus mellan institutioner.
- Fortsatt utveckling och förbättring av systemstöd, uppföljning, statistik m.m. Koppla in arbetet (där det går och är befogat) mot högskolans ledningssystem, kvalitetsarbete och systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbete

5. Referenser

- Berg, C m fl. (2012). *Jämställda fakulteter? En studie av arbetsfördelning och normer hos lärare och forskare vid Göteborgs Universitet*. Göteborgs Universitet.
- Bondestam, F & Grip, L (2015). *Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Bondestam, F & Lundqvist, M (2019). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i akademien. En internationell forskningsöversikt*. Universitets- och högskolerådet, Rapport 2019:3.
- Dahlerup, D (2010). *Jämställdhet i akademien - en forskningsöversikt*. Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- Jämställdhetsmyndigheten (2021:16). *Fortsatt integrering av jämställdhet i akademien*.
- Kalm, S. (2019) *Om akademiskt hushållsarbete och dess fördelning*, Sociologisk Forskning, 56(1), s. 5–26. Tillgänglig vid: <https://sociologiskforskning.se/sf/article/view/19503> (åtkomstdatum: 2 juni 2020).
- Nyckeltalsinstitutet (2019, 2020, 2021) *Jämställdhetsindex (Jämix) för Högskolan Väst*.
- Regeringen (2022). *Jämställdhetspolitiska målen*.
- Regeringens skrivelse (2016/17:10). *Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid*.
- Sveriges universitetslärare och forskare. SULF (2022) *Med ljuset på jämställdhet - när osäkerheten överskuggar allt*.
- Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor.
- Simonsson, A. (2020). *Förebyggande arbete mot sexuella trakasserier i svenskt och nordiskt arbetsliv – en forskningsöversikt*. Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Universitetskanslersämbetet UKÄ (2016). *Kvinnor och män i högskolan*.
- Universitetskanslersämbetet UKÄ (2020, 2021). *Uppföljning av rekryteringsmål för professorer 2017–2019*. Stockholm.
- UNESCO & Time Higher Education (2022). *Gender Equality: How Global Universities are Performing*.
- Vetenskapsrådet (2021). *Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning*.
- Wahl, A. m.fl. (2008). *Motstånd & fantasi. Historien om F*. Lund: Studentlitteratur.
- Årsredovisning Högskolan Väst 2021.