



STYRDOKUMENT

Högskolan i Gävles inriktning för arbete med jämsällldhetsintegrering 2023–2025

Dokumenttyp: Strategi
Ärendenummer: HIG-STYR 2022/144
Beslutat av: Rektor
Beslutsdatum: 2022-09-29
Giltighetstid: revideras årligen

Innehållsförteckning

Inledning	1
Lärosätets samlade uppdrag inom jämställdhetsområdet	2
Nationell nivå	2
Högskolan i Gävle	3
Förutsättningar för arbetet: styrning, organisering, uppföljning och stöd	3
Kompetens och aktivt ägarskap	3
Uppföljning	4
Resurser	4
Bakgrund och Högskolan i Gävles arbete 2016 – 2021	4
Identifierade utvecklingsområden	6
Identifierade sektorsutmaningar	6
Identifierade utmaningar vid Högskolan i Gävle	6
Högskolan i Gävles inriktning	7
Handlingsplan med åtgärder	7
Inriktningsområden	7
1. Genusperspektiv på utbildningens innehåll och genomförande	8
2. Jämställda villkor för forskning	10
3. Genusmedvetet ledarskap	12
4. Jämställdhetsintegrering i styr- och stödprocesser	13

Inledning

Högskolan i Gävle har sedan 2016 haft ett särskilt regeringsuppdrag att, tillsammans med övriga statliga lärosäten i Sverige, arbeta med jämställdhetsintegrering. Regeringsuppdraget har namnet Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet (JiHU) och grundar sig på de nationella jämställdhetspolitiska målen, där det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.¹ Det övergripande nationella jämställdhetspolitiska målet åtföljs av sex stycken delmål:

1. **En jämn fördelning av makt och inflytande.** Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
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. Karolinska Institutet – Plan för jämställdhetsintegrering
4. **Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.** Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemanarbetet 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

Högskolan i Gävles inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering syftar till att tydliggöra på vilket sätt lärosätet ska bidra till att uppnå de nationella målen. Inriktningsdokumentet identifierar övergripande prioriteringar för Högskolans arbete under perioden 2023 – 2025. Denna beslutade inriktning för lärosätets arbete ska redovisas till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet, Utbildningsdepartementet) samt till Jämställdhetsmyndigheten.

Inriktningen bygger bland annat på tidigare arbete som bedrivits vid Högskolan i Gävle under perioden 2016–2022 och de utvecklingsområden som identifierades i samband med detta arbete. Inriktningen innebär också en tydlig ambition att fortsätta arbetet med att samordna uppdrag och insatser kopplade till jämställdhet och lika villkor. Inriktningen uppfyller de fyra kraven inom EU:s forskningsramverk Horizon Europe, vilket innebär att planen är ett dokument beslutat av rektor, att planen finns tillgänglig offentligt på universitetets hemsida, att det finns tydliga resurser för att implementera planen, att planen följs upp årligen samt att planen innehåller kunskapshöjande aktiviteter för medarbetare och beslutsfattare.²

Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett politiskt mål i Sverige, det är också en grundläggande samhällsrättslig norm. Alla statliga myndigheter har ett ansvar att bedriva en verksamhet som bidrar till ett jämställt samhälle som ger lika förutsättningar, villkor och möjligheter för de kvinnor och män som tar del av verksamheten. Jämställdhetsintegrering är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Eftersom jämställdhet skapas där ordinarie beslut fattas, där resurser fördelas och normer skapas bör ett jämställdhetsperspektiv finnas i det dagliga arbetet. Strategin innebär att ett

¹ Makt, mål och myndighet - feministisk politik för en jämställd framtid, Skr. 2016/17:10, Regeringen

² Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans 2021

jämställdhetsperspektiv ska finnas med i alla beslut, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som deltar i beslutsfattandet.

Enlig Europarådets definition är jämställdhetsintegrering;

(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av processer så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt från beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processer, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.³

I högskolelagen anges att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas i lärosätens verksamhet.⁴ Jämställdhetsintegrering är således ett verksamhetsutvecklingsuppdrag som innebär att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla verksamhetsområden och i alla led av beslutsfattande, planering och utförande.

Inriktningen har fastställts vid rektors beslutsmöte 29 september 2022.

Lärosätets samlade uppdrag inom jämställdhetsområdet

Högskolan har i hög utsträckning samorganiserat arbetet med jämställdhetsintegrering med arbetet för lika villkor. Högskolan arbetar utifrån ett jämställdhetsperspektiv med en intersektionell ansats vilken utgår från kön och hur kön samverkar med andra maktordningar. Utgångspunkten i en intersektionell ansats är alltid kön, men aldrig bara kön. Det betyder att jämställdhetsintegrering och arbetet med att motverka diskriminering tillsammans utgör lärosätets arbete med lika villkor. Människors förutsättningar är komplexa och påverkas av samspelet mellan faktorer som klass, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionalitet, sexualitet och ålder.⁵ Ett jämställdhetsperspektiv med intersektionell ansats innebär att reflektera över vilka konsekvenser ett beslut, en handling eller åtgärd kan få för jämställdheten och för förutsättningarna som påverkar människors möjligheter och villkor. Det finns ett flertal utgångspunkter för Högskolans arbete med jämställdhet och lika villkor i både lagtext, uppdrag och styrdokument. Många av dessa går in i varandra, men har ibland hanterats i olika, parallella, processer. Nedan beskrivs de åtaganden Högskolan har inom eller relaterat till arbetet med jämställdhetsintegrering.

Nationell nivå

- Regleringsbrevets rekryteringsmål gällande professorer
- Regleringsbrevets skrivning gällande beaktande av jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel
- Diskrimineringslagstiftningens krav och arbete med aktiva åtgärder, inklusive sexuella trakasserier
- Föräldraledighetslagen

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

⁴ Högskolelag SFS 1992:1434

⁵ Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid (2016/17:10), Jämställdhetsintegrering med intersektionellt perspektiv (Nationella sekretariatet för genusforskning)

- Breddad rekrytering och breddat deltagande (Högskolelagen)
- Kvalitetssäkring av utbildning och forskning – jämställdhet som faktor för kvalitet i UKÄ:s granskningar
- Den statliga värdegrunden
- Högskolelagen och Högskoleförordningens övriga skrivningar om jämställdhet
- Arbetsmiljölagstiftning (OSA 2015:4, AFS 2001:1, AFS 2020:1)

Högskolan i Gävle

- Policy och handlägningsordning mot trakasserier, sexuella trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling
- Rekryteringsprocess med tillhörande rutiner
- Arbetsmiljöpolicy
- Organisation och regler för det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Arbetsmiljömål med tillhörande arbetsmiljöplan
- Kärnvärden vid Högskolan i Gävle
- Utbildnings- och forskningsstrategi
- Kvalitetspolicy

Högskolan i Gävle har en arbetsmiljöpolicy, arbetsmiljömål samt arbetsmiljöplan för arbete gällande jämställdhet och lika villkor för studenter och medarbetare. I styrdokumentet *Organisation och regler för det systematiska arbetsmiljöarbetet* beskrivs ansvarsfördelning och organisering av arbetet, men endast utifrån de krav som Diskrimineringslagstiftningen, Arbetsmiljölagen och Högskolelagen ställer. Uppdraget om jämställdhetsintegrering och övriga uppdrag som listas ovan hanteras i annan ordning och i andra processer såsom i kvalitetsprocessen och i enheternas verksamhetsplaner.

Förutsättningar för arbetet: styrning, organisering, uppföljning och stöd

Arbetet med lika villkor sker, i enlighet med rektorsbeslut, dels inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet och dels är det en del i kvalitetsarbetet. Det förebyggande arbete som ska ske för att motverka diskriminering och främja studenters och medarbetares lika rättigheter och möjligheter beskrivs i arbetsmiljömål 2021–2024 samt i den årliga arbetsmiljöplanen. Mål avseende arbetet med jämställdhetsintegrering återfinns i enheternas verksamhetsplaner. Det systematiska främjande och förebyggande likavillkorsarbetet inom Högskolan är integrerat i den ordinarie styr- och ledningsprocesser och följer en given struktur. Arbetet med att utarbeta insatser gällande jämställdhetsintegrering ska vara en del av ordinarie process för budget- och verksamhetsplanering. Mål och aktiviteter anges i akademiernas och förvaltningens verksamhetsplaner och följs årligen upp i samband med verksamhetsuppföljning och redovisas även i årsredovisning.

Kompetens och aktivt ägarskap

Med ökad medvetenhet och kunskap om genus och jämställdhet ges cheferna förutsättningar för att arbeta förändringsinriktat för ett jämställt lärosäte. Sedan 2018 genomförs därför en obligatorisk kurs för chefer i *Genus och ledarskap i organisation*, vilken omfattar 4,5 högskolepoäng. Kursen ges årligen

för nya chefer, men även specialistfunktioner såsom jurist, kvalitetsansvariga, anställningsnämnd etc. erbjuds deltagande i kursen.

Utbildningen är ett sätt att lägga grunden för att jämställdhetsintegreringsarbetet omfattar alla delar av organisation. Genom att inventera den egna verksamheten utifrån ett intersektionellt genusperspektiv får kursdeltagaren identifiera åtgärder för jämställdhetsintegrering i den egna verksamheten. Målet med utbildningen är att rusta cheferna att upptäcka och problematisera hur genus görs på strukturell, institutionell och individuell nivå i den akademiska organisationen. Arbetet med jämställdhetsintegrering har varit och är decentraliserat, men med vissa centralt styrda insatser som har varit till stöd för akademierna. En fördel med den decentraliserade arbetsformen är att ansvaret och möjligheten till förändring ägs av den delen av verksamheten som direkt berörs, och stärker ägarskapet för frågorna långsiktigt. Detta ger möjlighet för akademierna och förvaltningen att själva definiera sina problem och arbeta med åtgärder för dessa.

Genom utbildningen blir cheferna ansvariga för att jämställdhetsintegrera den avdelning som de är ledare för och att identifiera ”genusmedvetna hållplatser⁶” i olika processer. Fortsatt stöd och kunskapspåfyllnad för cheferna sker bland annat i årlig dialog inför budget och verksamhetsplaneringsarbetet samt vid träffar gällande uppföljning av arbetet.

Uppföljning

Arbetet med att utarbeta insatser gällande jämställdhetsintegrering är en del av ordinarie process för budget- och verksamhetsplanering. Mål och aktiviteter anges i akademiernas och förvaltningens verksamhetsplaner samt i arbetsmiljöplan och följs årligen upp i samband med övrig verksamhetsuppföljning samt i årsredovisning.

Resurser

Högskolan har en samordnare för lika villkor som delar sin tjänst mellan HR-avdelningen och Avdelningen för utbildningsstöd. Samordnarens ansvarar främst för att sammanhålla och koordinera arbetet med jämställdhetsintegrering samt att utveckla stödmaterial.

Ekonomiska resurser för genomförande av åtgärder för arbetet med jämställdhetsintegrering avsätts årligen i samband med budgetplaneringen. Dock avsätts årligen 130 000 kr för genomförande av utbildning för chefer och akademiska ledare.

Bakgrund och Högskolan i Gävles arbete 2016 – 2021

Högskolan har ett ständigt uppdrag att verka för jämställdhet enligt Högskolelagen. Dock har samtliga lärosäten i Sverige sedan 2016 ett förtydligt uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering i verksamheten med syfte att bidra till att uppfylla de nationella jämställdhetspolitiska målen. I enlighet med regleringsbrevet⁷ ska det utarbetas övergripande inriktning

⁶ Begreppet ”genusmedvetna hållplatser” har fått en bred förankring bland högskolans chefer. Det handlar att stanna upp och reflektera över bias/förutsättningar/villkor.

⁷ Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende universitet och högskolor (Utbildningsdepartementet, Regeringsbeslut 2021-12-16)

för hur lärosätet avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

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 i Gävle har de senaste åren fortsatt sitt arbete med genus och jämställdhet i forskningens förutsättningar och villkor, jämställdhetsintegrering av stödprocesser inom exempelvis karriärutveckling och rekryteringsprocess, studentrekrytering samt lednings- och styrprocesser.

Insatser gällande arbetet med jämställdhetsintegrering som genomförts under 2021 är bland annat ett projekt gällande genusmedveten fördelning av forskningsmedel, workshops med professorskollegiet om genusmedveten fördelning av forskningsmedel, beslut att årligen genomföra utbildning för akademiska ledare i normer och inkludering och bias i bedömningsprocesser samt workshop vid akademikonferens med syfte att synliggöra det akademiska hushållsarbetet.

Högskolan har de senaste åren framförallt arbetat med:

- tydliga karriärvägar
- genusmedveten fördelning av forskningsmedel
- åtgärder mot sexuella trakasserier
- att jämställdhetsperspektiv ytterligare integreras i styr- och ledningsprocesser

Framgångsfaktorer för högskolans arbete har varit den obligatoriska 4,5 poängsutbildningen i *Genus och jämställdhet i organisationer* som är riktad till samtliga chefer. Den har medfört en ökad bred kunskapsbas och en hög medvetenhet hos chefer vilket i sig skapar goda förutsättningar för ett lärande förändringsarbete. En annan aspekt värd att lyfta är att högskolan beslutat att integrera jämställdhet i ordinarie verksamhetsprocessen och i det systematiska arbetsmiljöarbetet för såväl studenter som medarbetare. Detta bidrar till att arbetet kontinuerligt planeras, utvärderas och följs upp i befintliga processer och mötesforum.

Identifierade utvecklingsområden.

Identifierade sektorsutmaningar⁸

- Könsbundna yrkesval och könsbundna studieval, förekomst av numerärt ojämställda miljöer med svårigheter att rekrytera och behålla medarbetare och studenter av underrepresenterat kön
- Ojämställda villkor att bedriva forskning och erhålla forskningsfinansiering, män erhåller större del än kvinnor av basanslag och externa forskningsmedel
- Män är i majoritet bland professorerna
- Kvinnor utför generellt mer obetalt administrativt arbete och har mindre tid för forskning, akademiskt hushållsarbete
- Kvinnor tar ut mer föräldrapenning än män och tar även ut VAB-dagar i högre utsträckning
- Risker för könsbias i bedömningsprocesser och brister i rekryteringsprocessen så som otydlighet vid validering av högskolepedagogik, utlysningstext, intervjuförfarande, förberedelse av föredragning för nämnden och instruktioner till sakkunniga
- Kvinnor utsätts i högre grad för trakasserier och sexuella trakasserier. Genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier förekommer inom sektorn
- Brist på könsuppdelad statistik försvårar jämställdhetsanalyser

Identifierade utmaningar vid Högskolan i Gävle⁹

- Andelen helårsarbetskrafter kvinnor inom forskning (konterade till forskning i Primula) är lägre än andelen kvinnor sett till antal anställda (38% jämfört med 55%).
- Högskolan uppvisar samma representationsmönster som redovisas nationellt – dvs. fler kvinnor än män studerar på grundnivå, en jämn könsfördelning bland doktorander och lektorer, och fler män än kvinnor är anställda som professorer.
- Statskontorets modell (som visar andelen forskningsmedel som kommer kvinnor respektive män till del, relaterat till andelen män och kvinnor i den forskande personalen) visar en viss skevhet i fördelning till kvinnors nackdel. Vidare analyser tyder på att denna skevhet främst förklaras av att andelen årsarbetskrafter kvinnor inom forskning bland de högre befattningskategorierna (särskilt professorer) är lägre. Detta talar för att förutsättningar för forskning (tid i forskning) samt meriteringsinsatser och strategisk rekrytering bör ses över ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Fördelning av forskningsmedel till ämnesområden utifrån andel kvinnor, externa medel, forskningsanslag och andel av utbildning visar på stora skillnader mellan ämnen. Analysen visar också stora skillnader i könsfördelning mellan ämnen, vilket understryker vikten av att analysera jämställdhet i relation till olika ämnens villkor för forskning.
- Sammanlagt finns det ca 122 doktorander varav ca 95 är inskrivna vid Högskolans forskarutbildningar. Resterande doktorander är inskrivna vid andra lärosäten. Bland doktorander är det en jämn könsfördelning totalt sett, medan könsfördelningen inom enskilda

⁸ Inventera – Vägledning för jämställdhetsintegrering i akademien, 2016:1, Nationella sekretariatet för genusforskning, Göteborgs universitet

⁹ Universitetskanslersämbetets tematiska utvärdering av breddad rekrytering HIG-STYR 2020/156 samt Genusmedveten fördelning av forskningsanslaget HIG-STYR 2020/128

ämnen speglar arbetsmarknadens könsuppdelning, t.ex. är 80 procent av doktoranderna inom hälsovetenskap kvinnor.

- Högskolans arbete för att öka andelen kvinnor i gruppen professorer fortsätter. I regleringsbrev till Högskolan finns uppsatt mål för perioden 2021–2023 att nå målet könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 47 procent kvinnor. I dagsläget har lärosätet totalt 62 professorer, varav 17 är kvinnor och 45 män. (72,5 % män).
- Risk föreligger att samhällelig ojämställdhet reproduceras genom utbildningens genomförande och innehåll samt genom könsbundna studieval. På enbart sex av Högskolans drygt 60 program är det jämn könsfördelning.
- Högskolans styrprocesser behöver ytterligare utvecklas för att säkerställa ett jämställdhetsperspektiv. En del individbaserade indikatorer för årlig uppföljning är inte könsuppdelade vilket försvårar analys utifrån kön. Högskolan behöver även identifiera och säkerställa indikatorer för uppföljning av inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering. Utmaningar för jämställdhetsintegreringsarbetet under de senaste åren har varit att utveckla relevanta indikatorer och system för uppföljning av arbetet. En utmaning med den decentraliserade arbetsformen Högskolan i Gävle har haft innebär att det är svårt att följa akademiernas och förvaltningens arbete på ett effektivt sätt, vilket suboptimerar möjligheten att samordna arbetet.
- Arbetet mot sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering ska utvecklas.
- Arbetet för ökad kännedom och beredskap gällande våld i nära relationer behöver stärkas.

Högskolan i Gävles inriktning

Handlingsplan med åtgärder

I arbetet med jämställdhetsintegrering följer Högskolan i Gävle Ekonomistyrningsverkets planerings- och uppföljningsprocess och detta inriktningsdokument fokuserar enbart på det första steget i processen, dvs inriktning och omfattning. Övergripande mål, indikatorer och åtgärder återfinns i styrprocesser för verksamhetsplanering, systematiskt arbetsmiljöarbete samt kvalitetsarbete.



Ekonomistyrningsverkets planerings- och uppföljningsprocess.

Inriktningsområden

Högskolan i Gävle har i denna inriktning identifierat fyra fokusområden för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering:

1. Genusperspektiv på utbildningens innehåll och genomförande,
2. Jämställda villkor för forskning,
3. Genusmedvetet ledarskap,
4. Jämställdhetsintegrering i styr- och stödprocesser

Inriktning för jämställdhetsintegrering

4 prioriterade inriktningar	1. Genusperspektiv på utbildningens innehåll och genomförande	2. Jämställda villkor för forskning	3. Genusmedvetet ledarskap	4. Jämställdhetsintegrering i styr- och stödprocesser
Inriktningens prioriterade områden	Genusperspektiv i utbildningen	Jämställdhetsperspektiv vid fördelning av forskningsmedel	Genusmedvetna beslut	Indikatorer för uppföljning av villkor och förutsättningar för utbildning, forskning och karriär
	Genusmedveten och breddad studentrekrytering	Genusmedvetna hållplatser för akademiska ledare	Genusmedvetna hållplatser	Säkerställa könsuppdelad statistik i uppföljningssystem
	Inkluderande studentinflytande för rätt och möjlighet att utöva inflytande över utbildningen	Tydliga och transparenta karriärvägar	Tydliga och transparenta karriärvägar	Jämställdhetsintegrerade styrprocesser

1. Genusperspektiv på utbildningens innehåll och genomförande

Övergripande jämställdhetspolitiskt mål: **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**

Jämställdhetspolitiskt delmål: **Jämställd utbildning, En jämn fördelning av makt och inflytande, Mäns våld mot kvinnor ska upphöra**

Prioriterad inriktning 1: **Genusperspektiv på utbildningens innehåll och genomförande**



Åtgärder: **Aterfinns i styrprocesser för verksamhetsplanering, systematiskt arbetsmiljöarbete samt kvalitetsarbete**

Genusperspektiv i utbildningen

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Utbildningen är en del av Högskolans kärnupdrag och det är viktigt att studenterna får relevant kunskap om jämställdhet för ett framtida yrkesliv, för att på så sätt främja ett jämställt samhälle. Detta genom att de i sina framtida yrkesroller har den kunskap som krävs för att hantera konsekvenserna av ojämställdhet i sin yrkesutövning och i samhället i övrigt. Kunskap om att integrera genus och jämställdhet både innehållsligt i utbildningsprogrammen och i den didaktiska professionaliteten behöver

stärkas. I sektorn kan målet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra dels förstås som en fråga om att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och annan kränkande särbehandling där framför allt kvinnor är överrepresenterade, dels som en fråga om att föra in kunskap om mäns våld i professionsutbildningar i enlighet med förordning. I sammanhanget är det viktigt att se paralleller med likabehandlingsarbetet och diskrimineringslagen om att motverka diskriminering och trakasserier samt arbetsmiljölagens krav på att motverka kränkande särbehandling. Enligt diskrimineringslagen har lärosätena också skyldighet att årligen kartlägga och analysera risker för diskriminering i antagnings- och rekryteringsförfarande, undervisningsformer och organisering av utbildning, examinationer och bedömningar av studenters prestationer, studiemiljö samt möjligheter att förena studier med föräldraskap.

Högskolan arbetar för att säkerställa systematik gällande rutiner och processer, så att jämställdhet och lika villkor beaktas i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Arbetet fokuserar även på att i enlighet med arbetsmiljöplanen genomföra redan identifierade åtgärder och planerade insatser gällande våld i nära relationer.

Genusmedveten och breddad studentrekrytering

Högskolan ska arbeta aktivt för att motverka den sneda könsfördelning som finns inom flera av utbildningsprogrammen. Orsak till de könsbundna studievalen är komplex men för att motverka att normer om manligt och kvinnligt inverkar på studievalet behövs ett strategiskt och långsiktigt arbete i samverkan med grundskola och arbetsliv.¹⁰ Högskolans arbete fokuserar på normmedveten kommunikation och normmedvetna rekryteringskampanjer för att väcka intresse för till högre studier genom information, marknadsföring och attitydpåverkan samt genom rekryteringsinsatser riktade till presumtiva studenter, men utveckling av utbildningens innehåll och genomförande har relevans även för detta område.

Inkluderande studentinflytande

Högskolan strävar aktivt och medvetet efter att inkludera medarbetare och studenter i verksamhetens utveckling. Detta sker såväl genom utvecklade former för kollegialt inflytande och ansvarstagande, som genom att studenterna involveras i utvecklingsarbete och beslutsfattande.¹¹ Ledarskap och medarbetarskap på Högskolan bygger på våra kärnvärden öppenhet, kreativitet och trovärdighet, vilka bland annat manifesteras i ett tillitsbaserat ledarskap, en öppen dialog och ett gemensamt, lösningsfokuserat ansvarstagande. En förutsättning för att denna strategi ska bli framgångsrik är att Högskolan dessutom har ett systematiskt och målinriktat arbete med jämställdhet, inkludering och lika villkor, så att alla studenter och medarbetare ges likvärdiga förutsättningar att delta i, och bidra till, utvecklingen. Kvalitetsutveckling förutsätter öppenhet, trygghet och ömsesidig tillit: tillit till lärarnas och forskarnas förmåga att utföra sitt arbete med hög kvalitet; trygghet i att identifiera kvalitetsutvecklingsbehov i den egna verksamheten och åberopa förändring för att kontinuerligt höja kvaliteten.¹² Arbetet syftar till att säkerställa att studenter har en god studietid fri från olika former av trakasserier och kränkningar med goda möjligheter till studentinflytande.

¹⁰ Val efter eget kön, en kunskapssammanställning om könsskillnader i utbildningsval. Jämställdhetsmyndigheten 2022

¹¹ Utbildnings- och forskningsstrategi vid Högskolan i Gävle

¹² Kvalitetspolicy 2018/54

2. Jämställda villkor för forskning

Övergripande jämställdhetspolitiskt mål: **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**

Jämställdhetspolitiskt delmål: **Jämställd utbildning, En jämn fördelning av makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Jämställd hälsa**

Prioriterad inriktning 2: **Jämställda villkor för forskning**



Åtgärder: **Återfinns i styrprocesser för verksamhetsplanering, systematiskt arbetsmiljöarbete samt kvalitetsarbete**

Jämställdhetsperspektiv vid fördelning av forskningsmedel

Att alla ges likvärdiga villkor och förutsättningar är viktigt ut ett rättviseperspektiv likväl som ur ett kvalitetsperspektiv. Likvärdiga villkor för forskning, oavsett kön, ger bättre förutsättningar att stärka kvalitet i forskning och utbildning. I regeringens forskningspolitiska mål görs en koppling mellan forskningskvalitet och jämställdhet.¹³ Forskning är en del av Högskolans kärnuppdrag och det är viktigt att forskningen kan bedrivas på jämställda villkor som främjar kompetens, utan att ovidkommande faktorer väger in vid exempelvis meritering och beviljande av anslag. I enlighet med regleringsbrevet ska Högskolan årligen redovisa hur jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningsmedel.

Akademierna arbetar idag på olika sätt med frågor som rör meritering och forskning, bland annat genom att undersöka hinder i karriären för kvinnor och män, fördelning av forskningsmedel och undanröjande av hinder i karriären för olika grupper av medarbetare. Vissa frågor behöver fortlöpande samordnas på övergripande nivå, såsom principdiskussioner för fördelning av prestations- respektive basanslag, fördelningsprinciper gällande infrastruktur och eventuella revideringar av rektors strategiska samfinansiering. Högskolans arbete inriktas på uppföljningsmodell för löpande utvärdering av hur jämställdhet beaktas vid fördelning av forskningsanslaget. Arbetet inriktas även på jämställdhetsintegrering vid översynen av ny fördelningsmodellen.

Genusmedvetna hållplatser för akademiska ledare¹⁴

Högskolan i Gävle ska ha en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla medarbetare och studenter behandlas på ett respektfullt sätt och där det finns goda förutsättningar att verka och utvecklas.

I akademien uppfattas och beskrivs karriär ofta som något som sker på egna meriter. I praktiken sker mycket av den vetenskapliga produktionen i samarbeten. Karriär görs i realiteten genom att bli identifierad, bedömd och rekryterad av någon annan. Det gör att det finns ett stort behov av att bjudas

¹³ Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige (Prop. 2020/21:60)

¹⁴ HIG-STYR 2020/128

in till pågående forskningsprojekt och ”plockas upp” i kollegial gemenskap för att kunna var kvar i akademien och göra karriär.¹⁵

Högskolan i Gävle sätter kvaliteten i fokus och vi ska ta vara på varje medarbetares fulla potential. En viktig del i detta är ett systematiskt förbättringsarbete för att undvika bias i våra urvals- och bedömningsprocesser, bemötande och samarbeten. Högskolan ska vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare som både attraherar och behåller medarbetare oavsett kön och bakgrund. Arbetet inriktas på årlig utbildning av akademiska ledare i inkluderande och normmedvetet ledarskap, skapa genusmedvetna villkor för forskning och att i sitt arbete identifiera genusmedvetna hållplatser.¹⁶ Denna grupp har i praktiken stor betydelse för att skapa mer jämställda och inkluderande miljöer.

Tydliga och transparenta karriärvägar

Vid Högskolan arbetar akademierna idag på olika sätt med frågor som rör meritering och forskning, bland annat genom att undersöka hinder i karriären för kvinnor och män, fördelning av forskningsmedel och undanröjande av hinder i karriären för olika grupper av medarbetare. Högskolan ska fortsatt arbeta för jämn könsfördelning bland professorer. Nationella rapporter visar att det på strukturell nivå är svårare för kvinnor att göra karriär på lärosäten samt att det igenomsnitt längre tid för kvinnor än för män att göra karriär. Förutsättningarna skiljer sig mellan forskningsinriktningar och det är därför viktigt att Högskolan arbetar systematiskt med att förbättra möjligheten för både män och kvinnor att göra karriär utifrån den enskilda forskningsinriktningens förutsättningar. Arbetet inriktas på och hänger samman med Högskolans övergripande arbete med genusmedvetna hållplatser i rekryteringsprocessen, kompetensbaserad rekrytering samt utarbetande av övergripande kompetensförsörjningsstrategi.¹⁷

¹⁵ HIG-STYR 2020/128

¹⁶ REB HIG-STYR 2021/1

¹⁷ Arbetsmiljöplan 2021–2024 Högskolan i Gävle HIG-STYR 2020/16

3. Genusmedvetet ledarskap

Övergripande jämställdhetspolitiskt mål: **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**

Jämställdhetspolitiskt delmål: **En jämn fördelning av makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet, Jämställd hälsa.**

Prioriterad inriktning 3: **Genusmedvetet ledarskap**



Åtgärder: **Återfinns i styrprocesser för verksamhetsplanering, systematiskt arbetsmiljöarbete samt kvalitetsarbete**

Genusmedvetna beslut

Högskolan ska sträva mot målet att alla chefer och anställda har kunskap om vad som skapar ojämlika maktförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv. Utbildningen *Genus och jämställdhet i organisationer* motsvarande 4,5 hp ges årligen för nyutträdna chefer och specialistfunktioner vid lärosätet. Utbildningen är ett sätt att lägga grunden för att jämställdhetsintegreringsarbetet omfattar alla delar av organisation. Genom att inventera den egna verksamheten utifrån ett intersektionellt genusperspektiv får kursdeltagaren identifiera åtgärder för jämställdhetsintegrering i den egna verksamheten. Högskolan ska i enlighet med diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder årligen kartlägga och analysera risker för diskriminering avseende arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena arbete med föräldraskap. Att arbeta på lika villkor är även kopplat till det systematiska arbetsmiljöarbetet och de åtgärder som anges i Arbetsmiljöplan.¹⁸ Under perioden för inriktningsdokumentet ska Högskolan fortsätta genomföra utbildningar i genus och jämställdhetsintegrering för personer med ledningsfunktioner samt akademiska ledare. Nyanställd personal ska även genomföra en webbaserad introduktionsutbildning i jämställdhetsintegrering framtagen av Jämställdhetsmyndigheten. Högskolans arbete fokuserar på att fortsatt utveckla utbildningar samt att skapa forum och stödmaterial för att utveckla arbetet.

Genusmedvetna hållplatser

I olika verksamhetsprocesser så som till exempel rekryteringsprocessen, studentrekryteringsprocessen samt flertalet handläggningsordningar kan så kallade hållplatser identifieras. Hållplatserna fungerar som ett verktyg för kritisk reflektion kring genus och jämställdhet i väsentliga delar av en process olika

¹⁸ Arbetsmiljöplan 2021–2024 vid Högskolan i Gävle HIG-STYR 2020/161

moment. Arbetet fokuserar på att utveckla arbetet i redan identifierade processer samt att identifiera fler genusmedvetna hållplatser i ytterligare processer.

Tydliga och transparenta karriärvägar

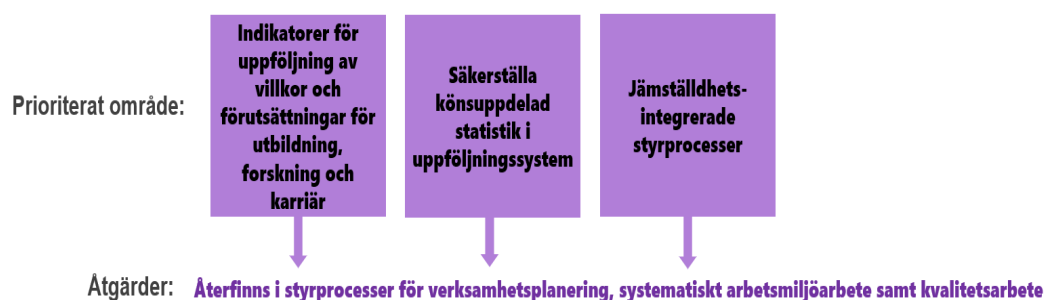
Kompetensförsörjning är en central process för att säkerställa Högskolans konkurrenskraft på en nationell och internationell nivå. Målsättningen är att attrahera, rekrytera, introducera och inkludera, utveckla samt behålla kompetenta medarbetare utifrån rättvisa och transparenta processer, där kompetens avgör, så kallad ARIUBA-process. Arbetet inriktas på att säkerställa en genusmedveten rekryteringsprocess, för att på så sätt säkerställa att kompetens värderas utan hänsyn till andra ovidkommande faktorer. Arbetet kommer att fortgå och fortsättningsvis vidgas och integreras i lärosätets övergripande kompetensförsörjningsstrategi. Arbetet inriktas även på att Högskolan fortsätter att arbeta för jämställda löner, jämn fördelning av det akademiska hushållsarbetet och likvärdiga villkor mellan ämnesområdena samt trygga möjligheter till meritering och forskning oavsett kön. Högskolan har nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling och arbetet kommer även infatta en utveckling av aktiva åtgärder för att säkerställa detta.

4. Jämställdhetsintegrering i styr- och stödprocesser

Övergripande jämställdhetspolitiskt mål: **Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv**

Jämställdhetspolitiskt delmål: **Jämställd utbildning, En jämn fördelning av makt och inflytande, Ekonomisk jämställdhet, Jämn fördelning av det obetalda hem och hushållsarbetet, Jämställd hälsa**

Prioriterad inriktning 4: **Jämställdhetsintegrering i styr- och stödprocesser**



Säkerställa könsuppdelad statistik i uppföljningssystem samt indikatorer för uppföljning

Att styra för jämställdhet förutsätter att det finns indikatorer som kan användas för att följa och analysera utvecklingen på en övergripande nivå. Högskolan utvecklar nu indikatorer i relation till verksamhetsmål och övergripande strategier. Högskolan bedriver även ett utvecklingsarbete gällande införande av BI-system.

En förutsättning för att det ska vara möjligt att göra genus- och jämställdhetsanalyser är tillgång till könsuppdelad statistik. Eftersom det juridiska könet framgår av personnumret, kan och ska all individ- och registerbaserad statistik könsuppdelas.¹⁹ För att bättre kunna följa upp arbetet kommer indikatorer för uppföljning utvecklas till att i större utsträckning vara könsuppdelade. Arbetet i denna inriktning fokuserar på att utveckla relevanta indikatorer och en effektiv och samlad informationshantering.

Jämställdhetsintegrerade styrprocesser

Jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt förändringsarbete där det krävs både kunskap och tydligt ledarskap. En tydlig integrering i styrprocessen genom mål och uppföljning är nödvändig för att driva på utvecklingen. Denna integrering behöver stödjas av kompetensutveckling i jämställdhetsintegrering på alla nivåer. Utgångspunkten för det är att samordna arbetet med jämställdhet och lika villkor utifrån de utgångspunkter och uppdrag, lagkrav och riktlinjer som presenterades inledningsvis i denna inriktning. Genom ökad samordning och integrerade processer skapas synergieffekter och minskar risken för dubbelarbete. Ett tydligt jämställdhets- och lika villkors perspektiv i alla Höskolans styrprocesser bidrar till en kvalitetshöjning. Organiseringen, styrningen och samordningen för arbetet behöver utvärderas och utvecklas för att skapa en balans av egenansvar hos alla delar av verksamheten och behovet av stöd och styrning. Akademier, förvaltning, beredningar och nämnder behöver kontinuerligt identifiera sina utvecklingsområden med koppling till prioriterade områden i denna inriktning, och de aktiviteter och åtgärder som beslutas integreras i ordinarie planering och uppföljning. I det här arbetet kan det förväntas att verksamheterna behöver stöd i olika former. Det handlar om allt från stödmaterial till återkoppling och utbildningsinsatser. Arbetet inriktas främst på att utarbeta anvisningar och stödmaterial för verksamhetsplanering samt att utvärdera samordningen av arbetet för jämställdhetsintegrering.

¹⁹ Förordning om den officiella statistiken SFS 2001:100