



Plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022

Inledning och bakgrund

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 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 kvalitetsfaktorer¹. Detta kommer till uttryck i att jämställdhet är ett av sex bedömningsområden i UKÄs granskningar av svenska lärosätens kvalitetssäkringsarbete. Lärosäten förväntas säkerställa ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Vidare förväntas lärosäten främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsfrågor ska finnas med och beaktas i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet istället för ett sidospår vid sidan om². För att stärka lärosätens arbete med jämställdhetsintegrering betonar regeringen att högskolor och universitet ska fortsätta att utveckla sitt arbete och ta fram en plan för arbetet med jämställdhetsintegrering. I regleringsbrevet för budgetåret 2020 framgår följande:

Universitet och högskolor ska fortsätta utveckla 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. 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. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

Plan för jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Halmstad 2020-2022: Kvalitetssäkring i utbildning och forskning

Högskolans plan för jämställdhetsintegrering 2017–2019 hade fokus på rekrytering och karriär och har bidragit till ett flertal högskoleövergripande processer inom dessa områden. Med utgångspunkt i dokumentet *Vision, målbilder och strategier för Högskolan i Halmstad – mot 2030* är det övergripande temat för Högskolans plan för jämställdhetsintegrering 2020-2022 *Kvalitetssäkring i utbildning och forskning*. Planen är utformad för att långsiktigt bidra till att

¹ UKÄ 2018: Vägledning för granskning av lärosätens kvalitetssäkringsarbete samt Vägledning för granskning av lärosätens kvalitetssäkringsarbete avseende forskning UKÄ 2019:13

²<https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhetsintegrering/jamstalldhetsintegrering> [2020-02-05]

Högskolans tre målbilder – *En studentupplevelse och erfarenhet av högsta kvalitet, En kreativ och innovativ Högskola, Samverkan för ömsesidig vitalitet och nytta* – ska uppnås. I aktiviteterna och strategierna som är kopplade till Högskolans målbilder framgår att jämställdhet ska utgöra en självklar del i Högskolans fortsatta arbete med att kvalitetssäkra såväl utbildning som forskning. Planen ligger sålunda i linje med Högskolans övergripande mål och strategier och utgör ett centralt led i att jämställdhet ska integreras i alla delar av lärosätets ordinarie verksamhet.

Högskolan har under de senaste åren kontinuerligt och medvetet arbetat med att utveckla rutiner och processer för att främja ett kvalitetssäkringsarbete som förmår att identifiera förbättrings- och utvecklingsbehov inom utbildning och forskning ur ett jämställdhetsperspektiv samt rutiner för att följa upp och värdera genomförda åtgärder. För att möta ambitionen att jämställdhet ska utgöra en självklar del i Högskolans arbete med att kvalitetssäkra såväl utbildning som forskning behöver *implementering av riktlinjer och styrdokument inom ramen för kvalitetssystemet samt uppföljning av dess avtryck i den praktiska verksamheten* vidare fokuseras. De mål, strategier och aktiviteter som anges i föreliggande plan återspeglar de högskoleövergripande utvecklingsbehov som identifierades under 2018 och 2019 inom ramen för Högskolans kvalitetssystem⁴. Med hänsyn till det valda temat – *Kvalitetssäkring i utbildning och forskning* – utgör dessutom de analyser Högskolan gjort av UKÄs granskningar av andra lärosätens kvalitetssäkringsarbete med avseende på bedömningsområdet jämställdhet ett viktigt underlag. Planen har tagits fram av Högskolans programchef för jämställdhetsintegrering och det högskoleövergripande nätverk som är kopplat till programchefen (se bilaga 1).

Planen inleds med den definition av jämställdhetsperspektiv som Högskolan i Halmstad utgår ifrån i arbetet med jämställdhetsintegrering. Sedan följer en beskrivning av långsiktiga mål gällande utbildning och forskning samt vilka utmaningar som identifierats i relation till målen, vilka aktiviteter som ska vidtas för att bidra till måluppfyllelse samt hur aktiviteterna ska följas upp. En sammanfattande matris över mål, utmaningar, aktiviteter och uppföljning avslutar planen.

Jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Halmstad: ett intersektionellt jämställdhetsperspektiv

Jämställdhet är ett politiskt begrepp. Det handlar om jämlikhet mellan könen och att kvinnor och män ska samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden.

³ Se dokumentet: *Vision, målbilder och strategier för Högskolan i Halmstad – mot 2030*.

⁴ Efter varje uppföljningsomgång av utbildning på grundnivå och avancerad nivå, utbildning på forskarnivå och uppföljning av forskning genomförs en högskoleövergripande analys för att identifiera goda och lärande exempel samt utvecklingsbehov. Rapporterna tas fram av Högskolans programchef för jämställdhetsintegrering.

Utgångspunkten för arbetet med jämställdhetsintegrering är därför *alltid kön*, men med stöd i ett så kallat intersektionellt perspektiv så utgår Högskolan från förståelsen att kvinnor och män inte är homogena grupper och att analyser som bara bygger på kön kan bli förenklade och stereotypa. Det beror på att det finns skillnader både inom och mellan grupperna kvinnor och män som relaterar till klass, etnicitet, funktionsvariation, ålder och sexuell läggning. I praktiken betyder detta att kön alltid ska tas som utgångspunkt men att det är möjligt att även inkludera fler maktstrukturer och sociala kategorier.

Utbildning på grundnivå och avancerad nivå samt utbildning på forskarnivå

Långsiktigt mål:

Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i alla utbildningars innehåll, genomförande och utformning. Det innebär att kvinnor och män vid Högskolan i Halmstad har lika förutsättningar och möjligheter till personlig utveckling, att genomföra sin utbildning och att utveckla de kunskaper som krävs för att sin kommande yrkesutövning bidra till en jämställd samhällsutveckling.

Utmaningar jämställdhetsperspektiv i utbildningars innehåll:

- Tidigare högskoleövergripande analyser av de årliga programuppföljningarna och utvärderingar av program på grundnivå och avancerad nivå visar att det finns ett fortsatt behov av en variation av stödjande aktiviteter för att utveckla ett jämställdhetsperspektiv i utbildningars innehåll och att få en högskoleövergripande bild av var behoven är som störst i verksamheten.
- Tidigare högskoleövergripande analyser av uppföljningar av utbildningar på forskarnivå har visat att analyser av jämställdhetsperspektiv i utbildningarnas innehåll är underbetonade i relation till analyser av utbildningarnas genomförande ur ett jämställdhetsperspektiv. Dock visar den senaste uppföljningsomgången på att forskarutbildningarna överlag beaktar mer innehållsmässiga aspekter liksom andra kvalitativa aspekter av jämställdhet. Detta arbete är fortsatt viktigt att utveckla.

Aktiviteter under 2020-2022 för att möta utmaningarna och uppnå målet:

- 1) Fortsatt genomförande av stödjande aktiviteter kring jämställdhetsintegrering i kurser och kursplaner samt i programbeskrivningar för de utbildningsprogram som utvärderas under innevarande år.
- 2) Framtagande av digital utbildningsmodul om 2,5 hp som rör jämställdhetsintegrering i utbildning (innehåll, genomförande och utformning) och som framöver ska erbjudas av Högskolepedagogiskt centrum (HPC).
- 3) Genomlysning av Riktlinjer för kursvärderingar på grund- och avancerad nivå (Dnr L 2014/115) för eventuell revidering kring jämställdhetsperspektiv.
- 4) Kartläggning av samtliga kursplaner och utbildningsplaner vid lärosätet för en bedömning av hur dessa genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv eller intersektionellt jämställdhetsperspektiv samt hur behoven av utveckling och stöd för att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering i utbildningarnas innehåll ser ut. Kartläggningen ger också underlag för att bedöma vilket avtryck tidigare genomförda workshops och utbildningsinsatser har gjort. Kartläggningen kan även användas som ett underlag för att över tid följa integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utbildningarnas innehåll ur ett högskoleövergripande perspektiv.
- 5) Fortsatt genomförande av analyser av jämställdhetsperspektiv i forskarutbildningarnas innehåll för att identifiera eventuella utvecklingsbehov.

Ansvariga (1-5):

- Högskolans programchef och nätverk för jämställdhetsintegrering ansvarar för genomförande av stödjande aktiviteter, analyser och genomlysning av riktlinjer samt framtagande av digital utbildningsmodul.
- Avdelningschefer vid respektive akademi ansvarar för att skapa förutsättningar för medarbetare att delta i de högskoleövergripande aktiviteterna.
- Studierektorer för forskarutbildningar ansvarar för att analyser av jämställdhetsperspektiv i forskarutbildningarnas innehåll fortsatt genomförs. Programchef för jämställdhetsintegrering stödjer arbetet.

Utmaningar jämställdhetsperspektiv i utbildningars *genomförande och utformning:*

- Det finns ett behov av att bredda rekryteringen ur ett könsperspektiv vad gäller studenter, doktorander och lärare inom vissa utbildningsområden. I utvärderingar av kvinnodominerade utbildningsprogram vid Högskolan har bedömare efterlyst tydligare strategier för breddad rekrytering av studenter ur ett könsperspektiv.
- Högskoleövergripande analyser har visat att i de årliga uppföljningarna används och analyseras de kvantitativa data (registrerade, kvarvarande och examina) som kan analyseras ur ett könsperspektiv i begränsad omfattning. Akadimiråden har också gett uttryck för att de behöver stöd för att kunna bedöma perspektiven jämställdhet, hållbar utveckling och internationalisering i de årliga programuppföljningarna.
- De högskoleövergripande analyserna har påvisat behov av en tydligare bild av hur studenterna upplever sin studie- och lärmiljö ur ett jämställdhetsperspektiv och att det behövs verktyg för detta ändamål. Forsknings- och utbildningsnämnden (FUN) reviderade Riktlinjer för kursvärderingar på grund- och avancerad nivå (Dnr L 2014/115) år 2019 bland annat för att möta detta behov, men det är oklart vilka avtryck dessa ändringar har gjort.
- Högskoleövergripande analyser av uppföljningar av utbildning på forskarnivå har visat att forskarutbildningarna överlag är medvetna om utmaningar ur ett jämställdhetsperspektiv vad gäller utbildningarnas genomförande (t ex ojämn könsfördelning bland lärare, handledare, doktorander med mera). Dock saknas i vissa fall tydliga åtgärder och strategier för att möta dessa utmaningar.

Aktiviteter under 2020-2022 för att möta utmaningarna och uppnå målet:

- 1) Säkerställa att analyser av kvantitativa data (registrerade, kvarvarande, examina) görs ur ett könsperspektiv där det är relevant och att analyserna leder till att åtgärder vidtas.
- 2) Genomförande av stödjande workshop med akademiråden kring hantering och bedömning av perspektiven jämställdhet, hållbar utveckling och internationalisering i de årliga uppföljningsrapporterna (bl.a. med fokus på analyser och förslag på åtgärder i de årliga uppföljningsrapporterna kopplat till kvantitativa data).
- 3) Uppföljning av hur implementering av nya riktlinjer för kursvärderingar och kursambassadörsmodellen bidragit till att analyser görs utifrån kön samt att frågor ställs som rör studiemiljö, likabehandling med mera.

- 4) Fortsätta arbetet med att främja jämställd rekrytering av personal i enlighet med de analyser och det arbete som genomfördes med utgångspunkt i Högskolans plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019.
- 5) Fortsätta arbetet med att utveckla och genomföra aktiva åtgärder för att bredda rekryteringen av underrepresenterat kön till utbildningsprogram och forskarutbildningar där det finns sådana behov.
- 6) Genomlysning av Riktlinjer för inrättande och avveckling av utbildning på grundnivå och avancerad nivå (Dnr L 2014/32) för att utveckla frågor rörande breddad rekrytering.

Ansvariga (1-6):

- Programansvariga och programgrupper ansvarar för att i enlighet med Riktlinjer för uppföljning av utbildning på grundnivå och avancerad nivå (dnr L 2017/90) göra analyser och kommentera kvantitativa data där det är relevant och att föreslå åtgärder där det finns behov.
- Studierektorer för forskarutbildningar ansvarar för att uppmärksamma behov och åtgärder för att motverka ojämn könsfördelning bland personal och doktorander.
- Avdelningschefer och akademichefer ansvarar för att åtgärder vidtas för att främja jämn könsfördelning.
- I samband med fastställande av uppföljningsrapporter ansvarar akademiråden för att kvantitativa värden och att ett jämställdhetsperspektiv har beaktats.
- Kommunikationsavdelningen och programchef för jämställdhetsintegrering ansvarar för att stödja akademierna och utbildningarna med ojämn könsfördelning i deras arbete med att bredda rekryteringen och deltagandet ur ett könsperspektiv. I de fall där det görs bedömningar att insatser behövs för att främja ett jämställdhetsperspektiv i den studiesociala miljön (välmående och social gemenskap) involveras även Studenthälsan.
- HR-avdelningen ansvarar för att stödja akademierna i deras arbetet med att rekrytera personal av underrepresenterat kön. Detta gäller exempelvis vid utformning av rekryteringsannonser. HR ansvarar också för att den rekryteringsmodell som utvecklades under år 2019, och som har ett integrerat jämställdhetsperspektiv, implementeras och efterlevs.
- Högskolans kvalitetssamordnare, Kvalitetsrådets ordförande och programchef för jämställdhetsintegrering ansvarar för att genomföra stödjande aktiviteter för akademiråden.
- Programchef för jämställdhetsintegrering ansvarar för uppföljning och genomlysning av ovan nämnda riktlinjer och Forsknings- och utbildningsnämnden för eventuella revideringar av riktlinjerna.

Indikatorer och uppföljning av aktiviteter i relation till måluppfyllelse:

Jämställdhetsperspektiv i utbildningars innehåll

- Sistaårsenkäten:
Fråga 18 (kluster: ”Hållbar utveckling, internationalisering och jämställdhetsintegrering”)

- *Jag upplever att ett jämställdhetsperspektiv har varit integrerat i utbildningens innehåll (Ny fråga från och med VT 2020 i klustret ”Hållbar utveckling, internationalisering och jämställdhetsintegrering”)*
- Årliga högskoleövergripande analyser av programuppföljningsrapporter
- Uppföljning av den högskoleövergripande kartläggningen av jämställdhetsperspektiv i utbildningars innehåll (för en bedömning/jämförelse mellan år 2020 och år 2022)
- Eventuell ny indikator utifrån genomlysningen av Riktlinjer för kursvärderingar på grund- och avancerad nivå (Dnr L 2014/115) samt utifrån de nya riktlinjerna för kursvärderingar på forskarnivå (utvecklingsarbete initierat vt 2020).

Jämställdhetsperspektiv i utbildningars genomförande och utformning

- Sistaårsenkäten:
 - Fråga 8 (kluster Bedömning och återkoppling):
 - *Jag upplever att utbildningen har präglats av lika förutsättningar och möjligheter vid examinationer och bedömningar för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Om ja: Vilken/ vilka av de sju diskrimineringsgrunderna har hämmat lika förutsättningar och möjligheter vid examination och bedömning?*
 - Fråga 20 (kluster Delaktighet och inkludering)
 - *Jag upplever att utbildningen präglats av en inkluderande arbets- och studiemiljö.*
 - *Jag upplever att utbildningen bidragit till att jag känt mig delaktig i en gemenskap med lärare och andra studenter.*
 - *Jag upplever att utbildningen varit fördomsfri, inkluderande och fri från diskriminering*
 Frågorna ovan kan analyseras ur ett könsperspektiv då det är möjligt för studenterna att uppge sin juridiska könstillhörighet.
- Kursvärderingar. Samtliga frågor kan analyseras ur ett könsperspektiv då studenter ha möjlighet att uppge sin juridiska könstillhörighet. Den så kallade kursambassadörsmodellen inkluderar också frågor som rör studiemiljö, lika villkor, upplevelser av grupparbete osv.
- Doktorandbarometern (samtliga frågor som rör diskriminering, särbehandling, kombination arbetsliv/privatliv, press och stress)
- Årliga högskoleövergripande analyser av uppföljningsrapporter med särskilt fokus på vilka aktiviteter som vidtagits för att främja sökande av underrepresenterat kön till utbildningar med ojämn könsfördelning.
- Uppföljning av rekrytering av personal ur ett jämställdhetsperspektiv och implementeringen av lärosätets nya rekryteringsmodell.

Forskning

Långsiktigt mål

Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i forskningens förutsättningar och genomförande. Det innebär att möjligheter och förutsättningar till att utvecklas och göra karriär som forskare vid Högskolan i Halmstad inte ska bero på kön.

Utmaningar jämställdhetsperspektiv i *förutsättningar och genomförande*:

- Inom ramen för Högskolans kvalitetssystem görs årliga uppföljningar av forskning (dnr L 2018/152). Ett jämställdhetsperspektiv ska enligt riktlinjerna integreras i samtliga områden som analyseras. Högskoleövergripande analyser visar på att miljöerna tagit avsevärda kliv i arbetet med jämställdhetsintegrering men fortsatt har behov av olika stödjande aktiviteter för att utveckla sitt arbete.
- Det är oklart vilka konsekvenser FUNs modell för fördelning av forskningsanslag har ett ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Det finns en risk att de analyser som görs/har gjorts ur ett jämställdhetsperspektiv i årliga uppföljningar av forskning inte beaktas i forskningsstrategierna.
- I Högskolans plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019 fokuserades jämställda karriärvägar. Analysarbetet vad gäller jämställda möjligheter till kompetensutveckling och jämställda arbetsvillkor genomfördes inte i den omfattning som planerats.

Aktiviteter under 2020-2022 för att möta utmaningarna och uppnå målet:

- 1) Under 2020 integreras ett jämställdhetsperspektiv i de forskningsstrategier som forskningsmiljöer och profilmråden tar fram under året i enlighet med dokumentet ”Högskolans arbete med nya forskningsstrategier” där det framgår att ett jämställdhetsperspektiv ska beaktas.
- 2) Under 2021 års uppföljningsomgång ska samtliga miljöer inkludera ett jämställdhetsperspektiv i sina rapporter och genomföra analyser med avseende på publikationer, sökta och erhållna externa medel för forskning, erhållna interna medel, meriterande uppdrag etc.
- 3) Med utgångspunkt i regleringsbrevets krav att ”Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel” görs en genomlysning av Forsknings- och utbildningsnämndens modell för fördelning av forskningsanslag utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- 4) Fortsatt högskoleövergripande arbete med genomlysning av jämställda möjligheter till kompetensutveckling och jämställda arbetsvillkor för en bedömning av vilka eventuella åtgärder som bör vidtas. Detta innebär analyser av hur uppdrag fördelas, arbetsvillkor, samt tjänsteplanering (vem får vilka uppdrag/arbetsuppgifter, relation utbildning-forskning med mera) ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ansvariga (1-4):

-Forskningsmiljöledare och programchefer för Högskolans profilmråden ansvarar för att forskningsstrategier och uppföljningsrapporter inkluderar ett jämställdhetsperspektiv. Programchef för jämställdhetsintegrering stödjer arbetet.

- Akademiråden ansvarar för att i sin bedömning av uppföljningsrapporter beakta att ett jämställdhetsperspektiv är integrerat.

- Programchef för jämställdhetsintegrering, med stöd av Nationella sekretariatet för genusforskning, ansvarar för att genomlysningen av modell för fördelning av forskningsanslag. Genomlysningen presenteras och används i beredningsgruppens arbete och i samband med en utbildningsinsats för Forsknings- och utbildningsnämnden. Eventuella förändringar i modellen och dess konsekvenser ur ett jämställdhetsperspektiv analyseras av FUN.

- HR-avdelningen ansvarar för den högskoleövergripande analysen av hur uppdrag fördelas och om det finns några könsrelaterade mönster kopplat till tjänsteplanering som påverkar kvinnors och mäns möjligheter till att forska och att utvecklas som forskare.

Indikatorer och uppföljning av aktiviteter i relation till måluppfyllelse:

- Högskoleövergripande analyser av jämställdhetsperspektivets närvaro i forskningsstrategier och uppföljningsrapporter
- Konsekvensanalys av förändringar i modell för fördelning av forskningsanslag.
- Särskild rapport kring analys av uppdragsfördelning, arbetsvillkor och tjänsteplanering ur ett jämställdhetsperspektiv med eventuella förslag till åtgärder.
- Uppföljning av kvantitativa data som kvalitetssystemet genererar – förändringar ur könsperspektiv.

*Sammanfattande matris över mål, utmaningar, åtgärder,
ansvariga och uppföljning*

Långsiktigt mål: utbildning

Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i alla utbildningars innehåll, genomförande och utformning. Det innebär att kvinnor och män vid Högskolan i Halmstad har lika förutsättningar och möjligheter till personlig utveckling, att genomföra sin utbildning och att utveckla de kunskaper som krävs för att sin kommande yrkesutövning bidra till en jämställd samhällsutveckling.

Utmaningar <i>Utbildningarnas innehåll</i>	Åtgärder	Ansvariga/ genomförs av	Uppföljning
Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i utbildningarnas innehåll	Stödjande aktiviteter (för implementering av jämställdhetsperspektiv i kursplaner och programbeskrivningar)	Programchef för jämställdhetsintegrering Avdelningschefer (skapa förutsättningar för deltagande för programansvariga, lärare, studierektorer och forskare)	Sistaårsenkäten: Fråga 18: Jag upplever att ett jämställdhetsperspektiv har varit integrerat i utbildningens innehåll Årliga högskoleövergripande analyser av uppföljningsrapporter
	Framtagning av digital utbildningsmodul (jämställdhetsintegrering i högre utbildning) som ges i HPCs regi	Programchef för jämställdhetsintegrering HPC	Eventuell ny indikator utifrån genomlysningen av Riktlinjer för kursvärderingar på grund- och avancerad nivå (Dnr L 2014/115) och utveckling av nya riktlinjer på forskarnivå
	Genomlysning av (ett urval av) riktlinjer samt kartläggning/analys av kursplaner och utbildningsplaner	Programansvarig och nätverk för jämställdhetsintegrering	Uppföljning av den högskoleövergripande kartläggningen

Utmaningar <i>Utbildningarnas genomförande och utformning</i>	Åtgärder	Ansvariga/ genomförs av	Uppföljning
<p>Det finns en medvetenhet om utmaningar gällande ojämn könsfördelning bland studenter och personal men i vissa fall saknas strategier och åtgärder för att möta utmaningarna</p>	<p>Fortsätta arbetet med jämställd rekrytering i enlighet med de analyser som genomfördes tidigare JiHU-plan</p>	<p>Programgrupper, programansvariga, studierektorer, avdelningschefer, akademichefer, HR-avdelningen, kommunikationsavdelningen</p>	<p>Högskoleövergripande analyser av uppföljningsrapporter med särskilt fokus på vilka aktiviteter som vidtagits för att främja sökande av underrepresenterat kön till utbildningar med ojämn könsfördelning.</p> <p>Uppföljning av rekrytering av personal ur ett jämställdhetsperspektiv och implementeringen av lärosätets rekryteringsmodell.</p>
	<p>Genomlysning av Riktlinjer för inrättande och avveckling av utbildning för eventuell utveckling av delar rörande breddad rekrytering ur ett könsperspektiv.</p>	<p>Programchef för jämställdhetsintegrering, FUN</p>	
	<p>Ett jämställdhetsperspektiv beaktas i kommunikation, marknadsföring och rekryteringsannonser</p>	<p>Kommunikationsavdelningen, HR-avdelningen, avdelningschefer</p>	
	<p>Tydligare framskrivningar av åtgärder och konkreta aktiviteter i uppföljningsrapporter</p>	<p>Programansvariga, studierektorer, kollegier</p>	
<p>Analys av kvantitativa värden i de årliga uppföljningarna görs i begränsad omfattning</p>	<p>Säkerställa att analyser av kvantitativa data görs ur ett könsperspektiv där det är relevant och att analyserna leder till att åtgärder vidtas.</p>	<p>Programansvariga, programgrupper, akademiråden</p>	<p>Högskoleövergripande analys av uppföljningsrapporter</p>
<p>Hur akademiråden ska bedöma jämställdhetsperspektivet i de årliga uppföljningarna råder det olika uppfattningar kring.</p>	<p>Genomförande av workshop med akademiråden kring hantering och bedömning av jämställdhetsperspektiv i relation till kvantitativa data</p>	<p>Programchef för jämställdhetsintegrering, Högskolans kvalitetssamordnare, Kvalitetsrådets ordförande, akademiråden</p>	<p>Högskoleövergripande analys av uppföljningsrapporter</p>

<p>Oklart i vilken omfattning kursvärderingar analyseras ur ett könsperspektiv och trots revideringar i riktlinjer för kursvärderingar uttrycks ett fortsatt behov av verktyg för att fånga upplevelser av studiemiljön ur ett jämställdhetsperspektiv</p>	<p>Uppföljning av implementering av riktlinjer för kursvärderingar</p>	<p>Programchef och nätverk för jämställdhetsintegrering</p>	<p>Uppföljning presenteras i Kvalitetsrådet och FUN för diskussion om eventuella revideringar i riktlinjer</p>
	<p>Dialog mellan lärare och Studenthälsan för utbyte av erfarenheter kring hur studenter upplever sin studiemiljö</p>	<p>Lärare och Studenthälsan</p>	<p>Sistaårsenkäten: Fråga 8 (kluster Bedömning och återkoppling ur ett diskrimineringsperspektiv) Fråga 20 (kluster Delaktighet och inkludering) Doktorandbarometern (samtliga frågor som rör diskriminering, särbehandling, kombination arbetsliv/privatliv, press och stress) Eventuella gemensamma aktiviteter av akademier och Studenthälsan</p>

Långsiktigt mål: forskning

Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i forskningens förutsättningar och genomförande. Det innebär att möjligheter och förutsättningar till att utvecklas och göra karriär som forskare vid Högskolan i Halmstad inte ska bero på kön.

Utmaningar	Åtgärder	Ansvariga/genomförs av	Uppföljning
<p>Forskningens förutsättningar och genomförande</p> <p>Forskningsmiljöerna har kommit olika långt i arbetet med jämställdhetsintegrering</p>	<p>Under 2021 års uppföljningsomgång ska samtliga miljöer inkludera ett jämställdhetsperspektiv i sina rapporter och genomföra analyser med avseende på publikationer, sökta och erhållna externa medel för forskning, erhållna interna medel, meriterande uppdrag etc.</p>	<p>Forskningsmiljöledare, akademiråden (bedöma jämställdhetsperspektivet vid fastställande av rapporter), programchef för jämställdhetsintegrering som stöd i analysarbetet</p>	<p>Högskoleövergripande analyser av jämställdhetsperspektivets närvaro i forskningsstrategier och uppföljningsrapporter</p> <p>Konsekvensanalys av förändringar i modell för fördelning av forskningsanslag.</p> <p>Särskild rapport kring analys av uppdragsfördelning, arbetsvillkor och tjänsteplanering ur ett jämställdhetsperspektiv med eventuella förslag till åtgärder.</p>
<p>Det finns en risk för att jämställdhetsanalyser i uppföljning av forskning inte beaktas i forskningsstrategierna</p>	<p>Ett jämställdhetsperspektiv integreras i de forskningsstrategier som forskningsmiljöer och profilmråden tar fram i enlighet med dokumentet ”Högskolans arbete med nya forskningsstrategier”.</p>	<p>Forskningsmiljöledare och programchefer för Högskolans profilmråden</p>	<p>Uppföljning och analys av kvantitativa data som genereras i kvalitetssystemet - förändringar ur könsperspektiv</p>
<p>I Högskolans plan för jämställdhetsintegrering 2017-2019 fokuserades jämställda karriärvägar. Analysarbetet vad gäller jämställda möjligheter till kompetensutveckling och jämställda arbetsvillkor genomfördes inte i den omfattning som planerats.</p>	<p>Fortsatt genomlysning av uppdragsfördelning, tjänsteplanering, jämställda möjligheter till kompetensutveckling och jämställda arbetsvillkor för en bedömning av vilka eventuella åtgärder som bör vidtas.</p>	<p>HR-avdelningen</p>	
<p>Oklart vilka konsekvenser FUNs modell för fördelning av forskningsanslag har ur ett jämställdhetsperspektiv</p>	<p>Genomlysning av FUNs modell för fördelning av forskningsanslag utifrån ett jämställdhetsperspektiv.</p>	<p>Programchef för jämställdhetsintegrering med stöd av nationella sekretariatet för genusforskning, FUN</p>	

BILAGA 1

Beskrivning av nätverk för jämställdhetsintegrering

Nätverkets syfte:

Nätverkets övergripande syfte är att stärka arbetet med jämställdhetsintegrering vid lärosätet.

Nätverksrepresentanterna ska bidra med att:

- ge inspel till programchefen för jämställdhetsintegrering vad gäller de behov av stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering som finns i verksamhetens olika delar.
- delta aktivt i analyser, uppföljningar och annat utvecklingsarbete med koppling till jämställdhetsintegrering som görs på såväl akademi-, avdelnings- som lärosätesövergripande nivå
- diskutera och utbyta erfarenheter över akademi- och avdelningsgränserna samt sprida goda exempel på jämställdhetsintegrering

Programchefen för jämställdhetsintegrering ska bidra med att:

- samordna och koordinera nätverket
- stötta nätverksrepresentanterna i arbetet med jämställdhetsintegrering vid respektive akademi/avdelning
- sprida information om pågående aktiviteter och utvecklingsarbete inom ramen för Högskolans kvalitetsarbete som har relevans för arbetet med jämställdhetsintegrering i Högskolans olika verksamheter