



HÖGSKOLAN
DALARNA

Plan för jämställdhetsintegrering 2022 - 2026 Högskolan Dalarna

Fastställt av: Rektor
Datum: 2022-08-29
Diarienummer: C 2022/1015

Innehåll

Inledning och uppdrag	3
Jämställdhet gynnar akademiska och statliga grundvärden.....	3
Utgångspunkt i uppdrag för hållbar utveckling vid Högskolan Dalarna 2021 – 2026.....	3
Jämställdhetsintegreringsuppdraget och de jämställdhetspolitiska målen	4
Lagkrav	4
Nuläge och reflektion	4
Nationellt nuläge och bakgrund.....	4
Lokalt nuläge och bakgrund	5
Förhållningssätt till reflektion	5
Statistik - nuläge	5
Uppföljning och analys av jämställdhetsarbetet.....	7
Koppling till verksamhetscykelprocess	7
Åtgärder ska ta sikte på vardagspraktik och ordinarie processer	7
Systematik	7
Kvantitativa och kvalitativa aspekter	8
Internt stöd och samordning	9
Resonemang och principer	9
Inriktning 1. Kunskap och kompetens om jämställdhetsintegrering <i>Knowledge about Gender Equity Integration</i>	9
Övergripande beskrivning	9
Lokal beskrivning	9
Mål (vilken förändring ska uppnås och för vem)	9
Ansvarig för genomförande av aktiviteter.....	10
Uppföljning och indikatorer (uppföljning av jämställdhetsarbetet genom aktiviteter)	10
Inriktning 2. Lika möjligheter till karriärvägar <i>Gender Equal Career Opportunities</i>	10
Övergripande beskrivning	10
Lokal beskrivning	10
Mål (vilken förändring ska uppnås och för vem)	10
Ansvarig för genomförande av aktiviteter.....	11
Uppföljning och indikatorer (uppföljning av jämställdhetsarbetet genom aktiviteter)	11
Inriktning 3. Jämställd studie- och arbetsmiljö <i>Gender Equal Study and Work Environment</i>	12
Övergripande beskrivning	12
Lokal beskrivning	12
Mål (vilken förändring ska uppnås och för vem)	12
Ansvarig för genomförande av aktiviteter.....	12

Uppföljning och indikatorer (uppföljning av jämställdhetsarbetet genom aktiviteter)	12
Inriktning 4. Jämställd utbildning <i>Gender Equality in Education</i>	13
Övergripande beskrivning	13
Lokal beskrivning	13
Mål (vilken förändring ska uppnås och för vem)	13
Ansvarig för genomförande av aktiviteter	14
Uppföljning och indikatorer (uppföljning av jämställdhetsarbetet genom aktiviteter)	14
Bilagor	15
Bilaga 1. Lagar och förordningar	15
Bilaga 2. Interna styrdokument	20
Bilaga 3. Bakgrundsmaterial och vidare läsning	23
Bilaga 4. Nuläge och statistik	24

Inledning och uppdrag

Europarådet specificerar jämställdhetsintegrering som “omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv kan införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.”¹ Denna ”definition” fångar väl det förhållningssätt som Högskolan Dalarna söker införliva i jämställdhetsintegreringsarbetet.

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män genereras där beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas måste jämställdhetsperspektivet finnas medvetandegjort i denna del av högskolans verksamhet. Inte bara i formellt beslutsfattande, utan även i beredning av ärenden och i det akademiska ledarskapet.

Jämställdhet gynnar akademiska och statliga grundvärden

Högskolans verksamhet styrs av såväl akademiska som statliga värden. Den akademiska värdegrunden vilar på meritokratiska principer som tar sikte på objektivitet och rättvisa som grund för till exempel befordran eller tjänstetillsättning. Motsvarande statliga grundvärderingar strävar mot saklighet och opartiskhet, och tar sig uttryck i bland annat jävsregler och principen för förtjänst och skicklighet. Trots att dessa grundvärderingar syftar till objektivitet i agerande, bemötande och beslutsfattande i verksamheten, kan det finnas bakomliggande och många gånger omedvetna föreställningar om kön som påverkar män och kvinnors möjligheter. Jämställdhetsintegreringsuppdraget bör därför ses som kvalitetsutveckling av verksamheten med organisatoriskt lärande och kritisk granskning av normer och värderingar som verktyg.

Utgångspunkt i uppdrag för hållbar utveckling vid Högskolan Dalarna 2021 – 2026

Jämställdhetsarbetet är en del av Högskolan Dalarnas övergripande arbete för hållbar utveckling. Åtta målområden för hållbar utveckling är definierade i Högskolan Dalarnas hållbarhetsplan varav målområde 5 innefattar jämställdhetsarbetet:

Höskolan ska vara ett jämställt, inkluderande, tillgängligt och ansvarstagande lärosäte där alla kvinnor och män har samma förutsättningar och möjlighet till makt och inflytande. Höskolan ska säkerställa en miljö fri från diskriminering av individer eller verksamheter och vi ska erbjuda stöd som ger studenter goda förutsättningar att lyckas med sina studier.

Föreliggande plan för jämställdhetsintegrering är också direkt kopplad till uppdrag 5.4 i hållbarhetsplanen som uppdrar åt HR avdelningen (i form av prioriterat kvalitetsuppdrag i ordinarie verksamhetscykelprocess) att:

Gör en analys av nuläget med avseende på jämställdhet och lika villkor utifrån befintliga underlag såsom tidigare plan för jämställdhetsintegrering samt erfarenheter från pågående och tidigare insatser. Exempel på områden att fokusera på är arbetsmiljö, studiemiljö, forskningsmiljö,

¹ Europarådet, Gender mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, 1998

karriärvägar och rekryteringsprocesser. Med utgångspunkt i analysen identifieras områden som behöver förändras och underlag för åtgärder tas fram.²

Förutom nämnda hållbarhetsmål relaterar en rad interna styrdokument till jämställdhetsfrågor för studenter och anställda³.

Jämställdhetsintegreringsuppdraget och de jämställdhetspolitiska målen

Det fortsatta uppdraget med jämställdhetsintegrering är inskrivet i 2022 års regleringsbrev för universitet och högskolor:

Universitet och högskolor ska fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10)⁴ t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Varje universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en lärosätespecifik plan 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. /.../ Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.⁵

Lagkrav

Diskrimineringslagens kräver aktiva åtgärder mot samtliga diskrimineringsgrunder och innefattar krav på systematiskt arbete för att upptäcka och åtgärda brister inom såväl anställnings- som studieförhållanden⁶. Här återfinns förbud mot diskriminering och repressalier, samt krav på att främja en jämn könsfördelning inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner⁷. Skrivningar om jämställdhet återfinns även i högskolelag, högskoleförordning och anställningsförordningen. Lagen definierar kön som att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar även den som har eller planerar att förändra sitt kön⁸

Nuläge och reflektion

För närvarande genomförs analys och uppföljning av jämställdhetsintegrering dels på central nivå genom till exempel mångfaldssamordnare och avdelningen för HR, dels inom ramen för respektive akademisk miljö, utbildning och forskning.

Nationellt nuläge och bakgrund

Att anställningsvillkor och karriärvägar inom akademien påverkas av ojämsställda strukturer och normer som får konsekvenser för kvinnors och mäns karriärutveckling visas i en rapport från Vetenskapsrådet som bygger på statistik, enkäter och intervjuer genomförda 2020–2021⁹. Rapporten visar att vägen till professorsmeritering är längre för kvinnor och att kvinnor inom alla ämnesområden rapporterar mindre

² <https://www.du.se/contentassets/4f0d3e62ad2e48518ddb7dd59af8834c/mal-och-uppdrag-for-hallbar-utveckling-2021-2026.pdf>

³ Högskolan Dalarnas styrdokument <https://www.du.se/sv/om-oss/hogskolan-dalarna/styrdokument/>

⁴ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/>

⁵ <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?rbid=22434>

⁶ Diskrimineringslagens, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

⁷ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

⁸ Diskrimineringsombudsmannen

⁹ Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning VR2106 ISBN 978-91-88943-44-6

forskningstid än män. Kvinnor vittnar också i högre grad än män om att *“inte bli sedda, inbjudna, lästa eller refererade”*. Vidare visar rapporten att kvinnor i högre grad än män upplever att de saknar mentorsstöd och att arbetsmiljön brister.

I diskussionen om jämställdhet inom akademisk verksamhet lyfts ibland ”akademiskt hushållsarbete” som tidskrävande och icke-meriterande, och något som riskerar att påverka den akademiska karriären negativt¹⁰. Icke jämställda mönster beträffande vem som återkommande exempelvis för anteckningar vid möten, ordnar julfesten, sitter i likabehandlingsgrupp osv. kan finnas. Ojämställda mönster kan dock även finnas vid fördelning av meriterande uppdrag.

Lokalt nuläge och bakgrund

I rent kvantitativa mått, eller så kallad representativ jämställdhet, kan Högskolan Dalarna vid en första anblick verka vara tämligen jämställt (se tabell 1). En princip på 40/60 för att indikera om en fördelning är representativt jämställd anses här som rimlig (dvs om 40 % av en fördelning utgörs av kvinnor och 60 % av män eller vice versa så bedöms fördelningen vara inom spridningen för att definieras som representativt jämställd). Högskolan Dalarna har bland annat i regleringsbrev för budgetåret 2021 ett rekryteringsmål för nyrekryterade professorer om 49 % kvinnor under perioden 2021–23. Kvinnor utgjorde en av två nyrekryterade professorer samt tre av fyra befordrade professorer under 2021¹¹. Dock kan denna typ av mått för jämställdhet vara bedrägliga, och vid Högskolan Dalarna går det lätt att konstatera att olika miljöer inte alls är kvantitativt jämställda trots att helheten i viss mån sänder sådana signaler.

Vid lärosätet har försök gjorts att belysa några av de processer där risk för jämställdhetsproblem föreligger utifrån nationellt kända problem, t ex hur det “akademiska hushållsarbetet” fördelas. I sådan belysning går det att konstatera att stort fokus läggs på planering av tjänstetid men minimalt arbete läggs på uppföljning av det planerade arbetet. Det planerade arbetet sker också utifrån grova schabloner som inte fångar den typ av arbete som inte är direkt kopplat till undervisning, forskning eller specificerade uppdrag. Detta gör det svårt att fånga ojämställdhetsproblematik inom detta område utan ytterligare informationsinhämtning. Bättre uppföljning av utfört arbete skulle göra det möjligt att identifiera, ojämställdhetsproblem, som t.ex. risk för alltför hög arbetsbelastning, då den planerade tiden vid flertalet samtal med lärare har visat sig stämma dåligt överens med den genomförda. Intervjuer för att fånga upp omfattningen av icke tidsatt arbete (akademiskt hushållsarbete) föreslås också.

Förhållningssätt till reflektion

Representativ jämställdhet innebär att maktfördelningen ska spegla den grupp som makten styr över. Begreppet är dock problematiskt. Det går att argumentera för att representativ jämställdhet inte säger mycket om faktisk jämställdhet. Viktigt att notera är också att ”makten ligger i beredningen”, och om representativ jämställdhet har något värde över huvud taget så måste även beredningen vara representerad jämställt (inte bara representativ jämställdhet där formella beslut fattas). Kännedom om problematiken i att använda representativ jämställdhet och kvantitativa mått för att belysa ojämställdhet är viktig och måste finnas med i beaktande när statistik presenteras (aktuellt nedan).

¹⁰ <https://universitetslararen.se/2022/03/08/jamstalldhetsrapport-kvinnor-gor-det-akademiska-hushallsarbetet/>

¹¹ Högskolan Dalarnas årsredovisning 2021

Statistik - nuläge

I övergripande statistik för Högskolan Dalarna sticker fördelningen av kvinnor och män ut för studenter (62 % kvinnor) och professorer (39 % kvinnor), se tabell 1, även om dessa är nära nivåer mellan 40 och 60 %. Motsvarande statistik för respektive institution återfinns i Bilaga 4.

Tabell 1. Siffror hämtade från UKÄs samlade data över lärosäten 2021

Högskolan Dalarna (december 2021)	Registrerade studenter	Adjunkter	Lektorer	Meriteringsanställningar	Professorer
Totalt HDa	13 004	226	204	9	51
Varav kvinnor	8 120	141	125	5	20
Varav män	4 884	85	79	4	31
Andel kvinnor	62 %	62 %	61 %	56 %	39 %

Andelen kvinnor minskar ju högre upp i den akademiska hierarkin man tittar. Det finns inga formella skillnader mellan kvinnor och män när det gäller tillgång till utbildning och meritering. I stället behöver uppmärksamhet riktas mot kvinnors och mäns olika förutsättningar, möjligheter och villkor för utbildning och meritering. Alla individers möjligheter till högre utbildning, och på sikt inflytande och makt, är en viktig demokratifråga. Kvinnor är i majoritet bland de studerande inom högre utbildning och bland doktorander är fördelningen mellan kvinnor och män jämn, men kvinnor är i minoritet på högre positioner på landets lärosäten¹². Kvinnor och män studerar i hög utsträckning på olika utbildningar, och få utbildningar kan sägas ha en jämn könsfördelning.

Genomförda analyser av könsfördelning hos sökande i förhållande till könsfördelning bland efterföljande anställningar visar inte på några skillnader mellan män och kvinnors möjlighet att få anställning. Högskolan Dalarna når idag de uppsatta målen för professorsrekrytering (ett vanskligt påstående då professorsrekryteringarna är få) och professorskåren är att betrakta som kvantitativt jämställd (48 % kvinnor och 52 % män vid utgången av 2021). Det finns dock en större snedfördelning inom befattningen lektor, där övervägande delen är kvinnor. På institutionsnivå är det stora skillnader i könsfördelning som kopplar till ämnesområde. Det finns således utmaningar med horisontell könssegregering, där könskodade yrken inom till exempel teknik och vårdområdet, speglas könskodat även i vår organisation. Det är därför angeläget att frågan om jämn könsfördelning i alla anställningskategorier hanteras inom respektive ämnesmiljö och institution. Högskolan har i dagsläget en kvantitativt jämställd situation i chefsleden, oavsett om man tittar på högsta ledningen, eller på avdelnings- och enhetschefsnivå.

Ett område att bevaka är tilldelning av interna forskningsmedel. I dagsläget genomför de fem institutionerna ansökningsförfarandet på olika sätt. En övergripande granskning visar att jämställdhetsaspekter i dagsläget inte verkar utgöra kriterium i fördelningen av interna forskningsmedel, varken för tilldelning av medel eller vid tillsättning av gruppen som fördelar respektive institutions interna forskningsmedel. Några institutioner använder sig av schablonutdelning för forskningsmedel för professor, docenter osv medan några institutioner använder sig av tilldelning av medel efter ansökningsförfarande. Skillnaderna mellan institutionernas processer att tilldela

¹² Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning VR2106 ISBN 978-91-88943-44-6

forskningsmedel bedöms vara större än skillnaderna mellan kön, och någon relevant analys av forskningsmedelsfördelning kopplat till eventuella skillnader mellan kvinnor och män är svår, men möjlig, att göra på högskoleövergripande nivå.

Analyser av den nationella prevalensstudien avseende genusbaserad utsatthet i akademien visar att det förekommer en hög grad av kränkningar och att vi har problem med bemötande på Högskolan Dalarna. Däremot har inte signifikanta skillnader mellan kön identifierats vilket tyder på arbetsmiljöproblem snarare än jämställdhetsproblem. Inte heller i analys av enkätsvar kring sexuella trakasserier går skillnader mellan kön att identifiera.

Chefsstrukturen på Högskolan Dalarna kan delas in i fyra nivåer. Högskolans högsta ledningsnivå (rektorsfunktion plus högskoledirektör) består av två kvinnor och tre män. Fyra av de fem prefekterna är kvinnor. Avdelningschefer inom akademiska verksamheten samt verksamhetsstödet utgörs av 15 kvinnor och 14 män. Inom verksamhetsstödet finns också fyra enhetschefer varav tre är kvinnor.

Hur vi hanterar och följer upp arbetstid kan ha koppling till statistiken över korttidssjukfrånvaro, då det finns en kultur och historik av att inte sjukskriva sig vid sjukdom. Högskolan Dalarnas årsredovisning lyfter att den totala sjukfrånvaron för kvinnor var högre (3,7 %) än motsvarande för män (2,7 %) 2021. Om det speglar hur den faktiska sjukfrånvaron såg ut är svårt att säga. Bättre övergripande tidsuppföljning skulle kunna möjliggöra denna typ av analys och efterföljande insatser för att säkerställa en bra, jämn arbetsbelastning.

Uppföljning och analys av jämställdhetsarbetet

Koppling till verksamhetscykelprocess

En bärande princip i planen är att arbetet ska bedrivas inom ramen för ordinarie verksamhet. Detta innebär att föreslagna aktiviteter (nedan) ska återspeglas i verksamhetsuppdrag som ingår i den ordinarie verksamhetscykeln. Uppdragen bör även föras in i *Mål och uppdrag för hållbar utveckling*, för att behålla den tydliga kopplingen till det övergripande arbetet för en hållbar utveckling. Varje mål operationaliseras genom en rad föreslagna indikatorer och kriterier, som är viktiga för att möjliggöra uppföljningen av måluppfyllelse. Nedan beskrivs översiktligt hur jämställdhetsintegreringsplanen kopplar till hållbarhetsmålen och in i verksamhetscykeln.

Förslag på aktiviteter för att förebygga ojämställdhetsproblem listas och går in under det aktuella hållbarhetsmålet. Aktiviteternas fördelning föreslås och tas sedan vidare till ordinarie verksamhetscykelprocess, där de beslutas och därefter resurssätts. Uppföljning sker inom ordinarie verksamhetscykelprocess. Återkoppling av måluppfyllelse sker via hantering av hållbarhetsmålen och återkoppling om målen var relevanta sker via återkommande revidering av jämställdhetsintegreringsplanen.

Åtgärder ska ta sikte på vardagspraktik och ordinarie processer

Jämställdhetsintegreringsuppdraget bör inte reduceras till att bli en fråga för experter eller centralt placerade funktioner. Detta riskerar att resultera i ett upplevt gap mellan de som definierar och följer upp hur jämställdhetsarbetet ska bedrivas och övriga medarbetare i organisationen. Utgångspunkten bör vara inkluderande processer, där alla förstår sin egen roll för jämställdhetsarbetet och har en aktiv del i arbetet med att såväl synliggöra som åtgärda jämställdhetsproblem. Att medarbetare och studenter på alla nivåer involveras är en förutsättning för att jämställdhetsintegreringen ska innebära ett förändringsarbete som kan utmana organisatoriska förutsättningar och kultur, ett arbete som sträcker sig ända från formellt beslutsfattande i ledningen till bemötandefrågor mellan individer.

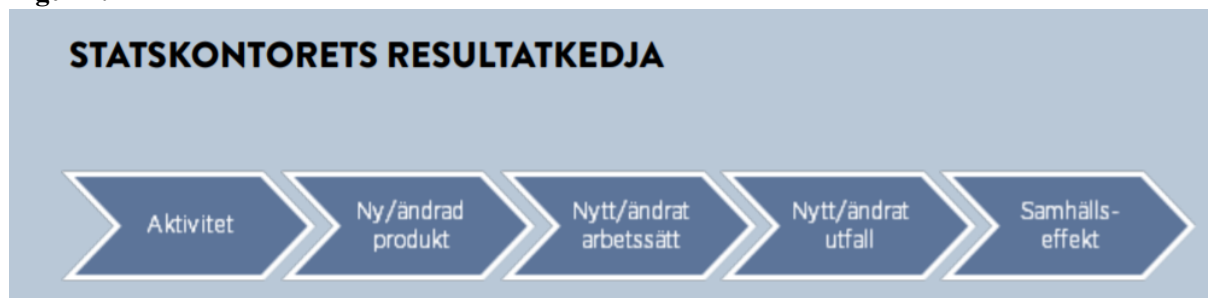
Systematik

Systematiken för denna plan följer Statskontorets resultatkedja¹³. De aktiviteter och uppdrag som föreslås innebär i vissa fall ändrade produkter, såsom styrdokument, i andra fall ändrade arbetssätt. Utfallet ska mätas genom att följa de indikatorer som de funktioner som ansvarar för aktiviteter föreslår och indikatorerna kan bidra till att bedöma när målet kan anses vara uppfyllt.

Uppföljningen av målen kan också komma att kompletteras med ytterligare indikatorer (se nedan om Rådet för hållbar utveckling och dess controllerfunktion). Jämställdhetsintegreringsuppdraget syftar till att ge effekter på samhällsnivå och bidra till de jämställdhetspolitiska målen. De exakta samhällseffekterna är komplicerade att mäta och följa upp, och kan antas vara av mer långsiktig karaktär. Det finns dock ett bakomliggande antagande i strategin för jämställdhetsintegrering att högskolans arbete inom de områden som anges i regleringsbrevet bör ge effekter även på samhällsnivå.

Analys av måluppfyllelse kommer att ha en förklarande karaktär, dvs att uttala sig om tillståndet i jämställdhetsarbetet. Detta är dock inte är detsamma som att fastslå exakt vilken effekt som varje åtgärd eller aktivitet har haft. Det bör i detta sammanhang finnas en stor ödmjukhet inför det faktum att det finnas en rad andra, ofta externa, faktorer som kan påverka ojämställdhetsproblem och dess utveckling¹⁴.

Figur 1.



Kvantitativa och kvalitativa aspekter

Logiken bakom jämställdhetsuppdraget är i stor del grundat på tanken att jämställdhetsproblem ska identifieras, åtgärdas och följas upp, vilket innebär risk att dolda problem osynliggörs och att beslut om åtgärder blir missriktade. En jämn könsfördelning på lärosätetsnivå, eller inom en avgränsad del av verksamheten, kan inte likställas med att jämställdhetsproblem inte existerar. Det är därför viktigt att uppmärksamma risken för att hamna i en ”mätbarhetsfälla”, med ensidigt fokus på administrativa processer, där problemet ska lösas med mål- och resultatstyrning.

Könsuppdelad statistik kan syfta till att synliggöra områden där det finns problem, men ett framgångsrikt jämställdhetsintegreringsarbete behöver ta sikte bortom instrumentella och kvantitativa ansatser. Jämställdhetsintegreringsuppdraget bör således inte begränsas till att innefatta central uppföljning och mätande av kvantitativa faktorer eller representativ jämställdhet. Kvalitativa dimensioner av jämställdhet är komplexa att mäta och följa upp, och låter sig inte enkelt

¹³ <https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer/utvardering-av-regeringens-utvecklingsprogram-for-jamstalldhetsintegrering-i-myndigheter.-slutrapport/?publication=true> (1.4.2.)

¹⁴ För mer information om måluppfyllelseanalys, se <https://www.esv.se/contentassets/4de5eccef0204843afbf64aa33848c5a/maluppfyllelseanalys.pdf>

sammanställas genom könsuppdelad statistik mellan kategorierna kvinnor och män, men behöver inkluderas i arbetet.

Trots jämställdhetsuppdragets tydliga begränsning i sorterandet av såväl studenter som medarbetare i två binära köns kategorier, erbjuder genusforskning och intersektionella perspektiv viktiga analysverktyg som kan hjälpa oss som organisation att undersöka och förstå *hur*, och i *vilka sammanhang* kön får betydelse, men också hur detta samspelar med andra former av ojämlikhet, såsom etnisk tillhörighet, religion, klass, sexuell läggning, överskridande könsidentitet eller uttryck, funktionsvariation och ålder som producerar över- och underordning i systemet.

Internt stöd och samordning

Förutom de avdelningar och funktioner som tilldelas ansvar för åtgärder och uppdrag, finns det också högskoleövergripande stöd i arbetet.

Högskolan Dalarnas råd för hållbar utveckling agerar både som stöd (rådgivande funktion) samt med att följa upp utfall (controllerfunktion). I detta dokument anges förslag på hur måluppfyllelsen kan följas, med stöd av såväl kvalitativa som kvantitativa indikatorer. Rådet har dessutom möjlighet att föreslå kompletteringar till dessa, med syftet att nå de övergripande målen för hållbar utveckling.

Högskolan Dalarnas *mångfaldssamordnare* är också ett organisatoriskt stöd i frågorna, genom att t ex exempelvis bidra med kompetens för de avdelningar och funktioner som tilldelas ansvar, bistå i utbildningsinsatser, samt genom att föra dialog med Jämställdhetsmyndigheten.

Identifierade inriktningar för perioden 2022 – 2026

Resonemang och principer

En rad bakomliggande resonemang ligger till grund för val av de mål och aktiviteter som skrivs fram i denna plan. Resonemangen tar sin utgångspunkt i tidigare forskning och rapporter som rör jämställdhetsintegreringsuppdraget, vägledning från Jämställdhetsmyndigheten samt kända jämställdhetsproblem inom akademien. För vidare läsning och fördjupning, se bilaga 3.

Vi har i denna plan valt att fokusera på fyra inriktningar för åren 2022 - 2026. Inriktning 1 Kunskap och kompetens om jämställdhetsarbetet, är inte kopplat till något identifierat jämställdhetsproblem. Detta mål rör kännedom och förankring av jämställdhetsintegreringsplanen, vilket är en förutsättning för att arbetet ska lyckas. Område 2 - 4 är direkt kopplade till identifierade jämställdhetsproblem. Målen under respektive inriktning syftar till att beskriva det önskade tillståndet.

Inriktning 1. Kunskap och kompetens om jämställdhetsintegrering *Knowledge about Gender Equity Integration*

Övergripande beskrivning

En förutsättning för ett lyckat arbete med jämställdhetsintegrering är förankring och kunskap i organisationen. Planen och det löpande arbetet behöver kommuniceras och tillgängliggöras. Relevanta målgrupper behöver ha god kännedom om vad som förväntas och verktyg för att kunna identifiera ojämställdhetsproblem, arbeta förebyggande och genomföra planerade åtgärder på bästa sätt.

Ansvarig funktion för respektive aktivitet beslutas i samband med att verksamhetsuppdragen fastställs.

Lokal beskrivning

Det finns behov av att förbättra Högskolan Dalarnas systematik för internutbildningar och utbildning för nyanställda inom området jämställdhetsintegrering. Det gäller även för nya uppdrag, till exempel som ledamot i kollegiala nämnder och utskott eller uppdrag som ledare eller chef.

Mål (vilken förändring ska uppnås och för vem)

- Information om jämställdhetsintegrering och jämställdhetsintegreringsarbetet ska finnas tillgängligt för både medarbetare och studenter.
- Chefer, ledare, medarbetare och studenter ska ha en god kännedom och förståelse för jämställdhetsintegrering och det egna ansvaret i jämställdhetsintegreringsarbetet för att kunna reagera och agera på ojämställdhetsproblem.

Ansvarig för genomförande av aktiviteter

Ansvarig funktion för respektive aktivitet beslutas i samband med att verksamhetsuppdragen fastställs inom ramen för ordinarie verksamhetscykel.

Uppföljning och indikatorer (uppföljning av jämställdhetsarbetet genom aktiviteter)

Den avdelning som ansvarar för respektive aktivitet inom ramen för ordinarie verksamhetscykel ansvarar också för att sätta relevanta indikatorer för att möjliggöra uppföljning av aktiviteten och att den har genomförts i syfte att uppnå målen med jämställdhetsintegreringsarbetet.

Inriktning 2. Lika möjligheter till karriärvägar

Gender Equal Career Opportunities

Övergripande beskrivning

Forskning visar att kvinnor tenderar att ta större ansvar för arbetsuppgifter som inte är meriterande för den fortsatta karriären¹⁵. Det är således rimligt att anta att ojämställda strukturer och normer för anställningsvillkor och karriärvägar inom akademien kan få konsekvenser för kvinnors respektive mäns karriärutveckling.

Lokal beskrivning

Det finns ingen anledning att tro att Högskolan Dalarna skiljer sig avsevärt från resultaten i den nationella studien om jämställdhet i akademien genomförd på uppdrag av Vetenskapsrådet¹⁶. Vid Högskolan Dalarna framgår inte beaktanden av jämställdhetsperspektiv vid fördelning av forskningstid och förutsättningar för forskning i tjänsteplanering eller vid tillsättande av uppdrag inom akademien. Uppföljning av planerad arbetstid sker i låg grad och faktisk arbetad tid kan skilja sig avsevärt från planerad. Akademiskt hushållsarbete är osynligt i både planering och uppföljning av arbetstid. Uppföljning av jämställdhetsaspekter kopplat till meriteringsmöjligheter som lärare vid Högskolan Dalarna låter sig därför svårligen göras och uppföljningssystematiken är i sig ett utvecklingsområde.

¹⁵ Vetenskapsrådets rapport "Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning"

¹⁶ Vetenskapsrådets rapport "Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning"

Ett större fokus på tidsuppföljning i stället för detaljerad tidsplanering skulle ge bättre förutsättningar för att identifiera, sätta in tidiga insatser och förebygga såväl ojämställdhetsproblem som risk för alltför hög arbetsbelastning.

Mål (vilken förändring ska uppnås och för vem)

- Chefer, ledare, medarbetare och studenter som har en direkt påverkan på beslutsfattande ska ha förståelse för hur bakomliggande normer och attityder kan ha betydelse vid bedömning av kompetens och meriter.
 - Jämställdhetsaspekten ska beaktas i tjänstplaneringsprocessen samt vid fördelning av medel.
 - Arbetsuppgifter som i låg grad bidrar till meritering skall synliggöras i planering och uppföljning.
 - Alla inom lärarkollegiet ska ta jämställt ansvar för arbetsuppgifter som är icke-meriterande.
 - Karriärstöd och kompetensutveckling ska vara systematiserat och tillgängligt för samtliga medarbetare i organisationen.
 - Rekrytering och befordran ska utgå från verksamhetens behov och väl kända och tydliga kriterier.
-
- Meriterande uppdrag och arbetsuppgifter ska även de fördelas jämställt.

Ansvarig för genomförande av aktiviteter

Ansvarig funktion för respektive aktivitet beslutas i samband med att verksamhetsuppdragen fastställs inom ramen för ordinarie verksamhetscykel.

Uppföljning och indikatorer (uppföljning av jämställdhetsarbetet genom aktiviteter)

Den avdelning som ansvarar för respektive aktivitet inom ramen för ordinarie verksamhetscykel ansvarar också för att sätta relevanta indikatorer för att möjliggöra uppföljning av aktiviteten och att den har genomförts i syfte att uppnå målen med jämställdhetsintegreringsarbetet.

Inriktning 3. Jämställd studie- och arbetsmiljö *Gender Equal Study and Work Environment*

Övergripande beskrivning

Föreställningar om kön i relation till olika typer av arbetsuppgifter kan skapa ojämlika arbetsvillkor för kvinnor och män. Kvinnor är överrepresenterade i svensk sjukstatistik¹⁷.

Lokal beskrivning

Kvinnor är överrepresenterade i sjukstatistiken gällande total sjukfrånvaro på Högskolan Dalarna¹⁸. Det framgår också att en något högre andel av högskolans tidsbegränsade anställningar innehas av kvinnor¹⁹.

Undersökning om kränkande särbehandling och sexuella trakasserier bland högskolans studenter kan inte påvisa några skillnader mellan kvinnor och män²⁰. Högskolans återkommande medarbetarundersökningar påvisar inte några skillnader mellan kvinnor och män beträffande arbetsbelastning. Skillnader mellan hur kön upplever och påtalar utsatthet för diskriminering och kränkande särbehandling kan dock skönjas.²¹

Den nyligen genomförda studien om *sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet*²² (som riktar sig till både medarbetare och studenter) pekade på att Högskolan Dalarna har utmaningar vad gäller mobbing och tydliga tecken på brister i bemötande. Här går det dock inte att se några påfallande skillnader mellan hur män och kvinnor har svarat.

Mål (vilken förändring ska uppnås och för vem)

- Ingen student eller anställd vid Högskolan Dalarna ska i sin verksamhet riskera att utsättas för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling.
- Insatser för att förebygga sjukskrivningar ska fortsatt genomföras. Ytterligare fokus ska läggas på att förstå orsakerna till kvinnliga anställdas sjukfrånvaro och resultatet ska implementeras i det förebyggande arbetet.

Ansvarig för genomförande av aktiviteter

Ansvarig funktion för respektive aktivitet beslutas i samband med att verksamhetsuppgifterna fastställs inom ramen för ordinarie verksamhetscykel.

Uppföljning och indikatorer (uppföljning av jämställdhetsarbetet genom aktiviteter)

Den avdelning som ansvarar för respektive aktivitet inom ramen för ordinarie verksamhetscykel ansvarar också för att sätta relevanta indikatorer för att möjliggöra uppföljning av aktiviteten och att den har genomförts i syfte att uppnå målen med jämställdhetsintegreringsarbetet.

¹⁷ Pågående sjukfall med sjukpenning eller rehabiliteringspenning, 65% kvinnor, Försäkringskassan dec.2021

¹⁸ Se Högskolan Dalarnas årsredovisning 2021 (total sjukfrånvaro 2,7% män, 3,7% kvinnor)

¹⁹ Av HDa:s tidsbegränsade anställningar (168 st) var 61 % kvinnor 2021-12-31 (63 % kvinnor 2022-04-12)

²⁰ Studentenkät 2018 och 2020.

²¹ Personlig dialog med samordnare inom Högskolan Dalarna

²² Rapport: Enkätstudie om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier i svensk högskolesektor

<https://ki.se/media/246914/download>

Inriktning 4. Jämställd utbildning *Gender Equality in Education*

Övergripande beskrivning

Ett av de jämställdpolitiska målen lyfter att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor gällande utbildning, studieval och personlig utveckling. Att normer och könskoder slår igenom och manifesteras i könsbundna studieval är svårt att påverka, men i alla sammanhang där utbildning bedrivs finns möjlighet att arbeta för att långsiktigt förändra normer och könskoder. Risken är också stor för befastande av normer och könskoder där utbildning bedrivs.

Utbildningens innehåll, utformning och genomförande påverkar studenternas kunskaper och förhållningssätt med positiva eller negativa jämställdhetseffekter i studenternas framtida liv. Detta kan vara den största påverkan Högskolan Dalarna kan ha på jämställdheten i samhället och är därför en självklar del av jämställdhetsintegreringsarbetet vid lärosätet.

Forskning visar att det finns skillnader i hur studenter förhåller sig till sådant som kommuniceras av män respektive kvinnor. Kvinnor ifrågasätts i högre grad än sina manliga kollegor²³. Detta är exempel på struktur som behöver brytas och som med långsiktigt arbete för att medvetandegöra och utmana föreställningar om kön kan förändras.

Att kvinnor numera är i majoritet bland de studerande i högre studier²⁴ kan på sikt förändra jämställdhetssituationen i högre utbildning med nya utmaningar.

Lokal beskrivning

- Högskolan Dalarna har liksom övriga landet högre andel kvinnliga studenter för utbildningar inom vård och välfärd, humaniora, samhällsvetenskap och lärarutbildningar och högre andel manliga studenter inom vissa teknikutbildningar.
- En stor australiensisk studie visar att kursutvärderingar ofta mäter överensstämmelse med genusstereotyper och förväntade könsroller. Finns det anledning att tro att Högskolan Dalarna skiljer sig avsevärt från resultaten i den australiensiska studien? Även hos oss kan det finnas behov av att lyfta medvetenheten om detta, för att förebygga ojämnt bemötande gentemot kvinnliga och manliga kollegor och lärare.
- På Högskolan Dalarna genomförs redan idag aktiviteter i syfte att motverka ojämnt bemötande i utbildningarnas innehåll. Behov finns att systematiskt öka medvetenheten om jämställdhet, till exempel kopplat till reflektion kring taltid (ref Genusmedveten pedagogik, Fredrik Bondestam), Val av kurslitteratur vid utveckling av kurser och program och sammansättning av de lärar- och studentgrupper som studenter möter i miljön under sin studietid.

Mål (vilken förändring ska uppnås och för vem)

- Utbildningens utformning ska vara sådan att studenterna förvärvar kunskap som krävs för att motverka ojämnt bemötande i sin kommande yrkesutövning och i samhället i övrigt efter avslutad utbildning vid Högskolan Dalarna. Jämställdhetsperspektiv ska vara integrerat i

²³ [Ref australiensisk studie kursvärderingar](#) Den bästa läraren är en man - eller? Stockholms universitet, Centrum för universitetslärarutbildning

²⁴ Jämställdhetsmyndigheten.se, uppdatering 21 mars 2022

utbildningarnas innehåll och genomförande. Både kvinnliga och manliga studenter ska vara medvetna om jämställdhetsperspektiv kopplat till den utbildning som studenten går.

- Förutsättningar ska finnas för att alla individer med relevant förberedelse och god motivation ska ha möjlighet att delta i högre utbildning.

Ansvarig för genomförande av aktiviteter

Ansvarig funktion för respektive aktivitet beslutas i samband med att verksamhetsuppgifterna fastställs inom ramen för ordinarie verksamhetscykel.

Uppföljning och indikatorer (uppföljning av jämställdhetsarbetet genom aktiviteter)

Den avdelning som ansvarar för respektive aktivitet inom ramen för ordinarie verksamhetscykel ansvarar också för att sätta relevanta indikatorer för att möjliggöra uppföljning av aktiviteten och att den har genomförts i syfte att uppnå målen med jämställdhetsintegreringsarbetet.

Bilagor

Bilaga 1. Lagar och förordningar

Diskrimineringslag (2008:567)

1 kap. Inledande bestämmelser

Lagens ändamål

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Lag (2014:958).

Lagens innehåll

2 § Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är tvingande

3 § Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag är utan verkan i den delen.

Diskriminering

4 § I denna lag avses med diskriminering

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,

- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt

- andra omständigheter av betydelse,

4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnds- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Lag (2014:958)

Kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder

5 § I denna lag avses med

1. kön: att någon är kvinna eller man,
2. könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön,
3. etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande,
4. funktionsnedsättning: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå,
5. sexuell läggning: homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning, och
6. ålder: uppnådd levnadslängd.

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön.

Lag (2014:958)

2 kap. Förbud mot diskriminering och repressalier

Arbetslivet

Diskrimineringsförbud

1 § En arbetsgivare får inte diskriminera den som hos arbetsgivaren

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet gäller inte i fråga om den som gör en förfrågan om arbete.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första stycket ska likställas med arbetsgivaren. Lag (2014:958).

2 § Förbudet i 1 § hindrar inte

1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,

2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,

3. tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller

4. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

3 § Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Uppgift om meriter

4 § Om en arbetssökande inte har anställts eller tagits ut till anställningsintervju, eller om en arbetstagare inte har befordrats eller tagits ut till utbildning för befordran, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om vilken utbildning, yrkeserfarenhet och andra meriter den hade som togs ut till anställningsintervjun eller som fick arbetet eller utbildningsplatsen.

Utbildning

Diskrimineringsförbud

5 § Den som bedriver verksamhet som avses i skollagen (2010:800) eller annan utbildningsverksamhet (utbildningsanordnare) får inte diskriminera något barn eller någon elev, student eller studerande som deltar i eller söker till verksamheten. Anställda och uppdragstagare i verksamheten ska likställas med utbildningsanordnaren när de handlar inom ramen för anställningen eller uppdraget.

Lag (2014:958)

6 § Förbudet i 5 § hindrar inte

1. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män vid tillträde till annan utbildning än sådan som avses i skollagen (2010:800),

2. tillämpning av bestämmelser som tar hänsyn till ålder i fråga om utbildning i förskolan, förskoleklassen, grundskolan, grundsärskolan, sameskolan, specialskolan eller fritidshemmet, eller sådan pedagogisk verksamhet som avses i 25 kap. skollagen, eller

3. särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

Förbudet hindrar inte heller att en folkhögskola eller ett studieförbund vidtar åtgärder som är ett led i strävanden att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Lag (2010:861)

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

7 § Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev, student eller studerande som deltar i eller söker till utbildningsanordnarens verksamhet anser sig i samband med verksamheten ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Uppgift om meriter

8 § Om en sökande har nekats tillträde till en utbildning, eller inte tagits ut till prov eller intervju om sådant förfarande tillämpas vid antagningen, ska sökanden på begäran få en skriftlig uppgift av utbildningsanordnaren om vilken utbildning eller andra meriter den hade som blev antagen till utbildningen eller togs ut till provet eller intervjun.

AF 4 §, (1994:373)

”Vid anställning ska myndigheten utöver skickligheten och förtjänsten också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål.”

Högskolelagen, 1 kap § 5

I högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iaktas och främjas.

Högskoleförordningen, 4 kap § 5-6

Jämställd representation

5 § Om en grupp av personer ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för en anställning som lärare, ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Förordning (2010:1064).

Sakkunnigbedömning

6 § Vid anställning av en professor (inbegripet adjungerad professor) ska sakkunnigbedömning om de sökandes skicklighet hämtas in, om det inte är uppenbart obehövt för prövningen av skickligheten.

Om en bedömning hämtas in från två eller fler personer, ska kvinnor och män vara jämställt representerade. Detta gäller dock inte om det finns synnerliga skäl. Förordning (2010:1064).

Regleringsbrev: Rekryteringsmål för professorer

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), föreskrifter

Bilaga 2. Interna styrdokument

Policy för jämställdhet: HDa 1.2–2016/19

För Högskolan Dalarna är jämställdhet en fråga om både rättvisa och kvalitet. Jämställdhetsarbetet är ett led i strävan att tillse att Högskolan utgör en välfungerande arbetsplats och studiemiljö. Jämställdhet är därmed en förutsättning för att samtliga anställda och studenter ska ha möjlighet att prestera efter bästa förmåga.

Utgångspunkten för Högskolan Dalarnas jämställdhetsarbete är att:

Det inte ska förekomma könsrelaterade skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med hem och familj. Alla studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid Högskolan Dalarna oavsett könstillhörighet.

För att förstå vilka hindren för jämställdhet är och därmed vilka åtgärder som kan vara verkningsfulla är det viktigt att anlägga ett genusperspektiv på Högskolan som arbetsplats och studiemiljö. Genusperspektivet ska också beaktas vad gäller utbildningens innehåll. Högskolan Dalarna ska även sträva efter att använda ett normkritiskt arbetssätt.

Ingen student eller anställd vid Högskolan Dalarna ska i sin verksamhet utsättas för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön.

Alla arbetsplatser (institution, avdelning eller motsvarande) ska sträva efter en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier och studerandekategorier. Denna strävan omfattar även könsfördelningen på programutbildningar och fristående kurser. En jämn könsfördelning ska eftersträvas i beredande och beslutande organ, liksom i arbetsgrupper. Högskolan Dalarna ska tillämpa kvalitativa aspekter på jämställdhet, det vill säga att allas kunskaper, erfarenheter och värderingar, oavsett kön, tas tillvara för att berika och påverka verksamheten.

Policy för mångfald: DUC 2007/1912/10

Likabehandling främjas allra bäst om det aktiva arbetet utgår från mänskliga rättigheter, och fokuserar på att vara diskrimineringsförebyggande, både individuellt och genom att motverka den s.k. strukturella diskrimineringen i samhället. Mångfaldsarbetet måste ges ett människorättsperspektiv där individens rättigheter och möjligheter sätts i centrum.

/.../ Trakasserier får inte förekomma. Diskriminering är trakasserier. Om en anställd eller en student känner sig utsatt för trakasserier ska omständigheterna utredas. I förekommande fall ska åtgärder vidtas för att förhindra fortsatta trakasserier. Högskolan Dalarna ska också bedriva ett förebyggande arbete. Detta gäller såväl studenter som personal.

Högskolan Dalarna ska verka för ökad jämställdhet och mångfald vid rekrytering av både personal och studenter.

Regler mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling: DUC 2015/796/10.

Direkt eller indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Kränkande särbehandling.

Policy för arbetsmiljö: 2013/654/10

Arbetsmiljön ska präglas av ”Jämställdhet och ömsesidig respekt”.

(Kriterier för lönesättning vid Högskolan Dalarna) och Policy för Löner DUC/2003/539/12

”Om alla andra förutsättningar är lika ska män och kvinnor ha lika lön. Lönepolitiken ska vara etniskt neutral och främja jämställdhet”

Anställningsordning för lärare vid Högskolan Dalarna; HDa 1.2-2017/687

”Jämställdhet och mångfald ska alltid eftersträvas i rekryteringsarbetet. Högskolan Dalarna har att i rekryteringsarbetet följa Högskolans policyer och fastställda handlingsplaner och därvid verka för mångfald och jämn könsfördelning inom alla anställningskategorier.”

Regler för antagning av docent vid Högskolan Dalarna; HDa 1.2-2017/162

“Anställningsförslagsutskottet utser, på förslag från prefekt, minst två externa sakkunniga för respektive ärende. De sakkunniga ska dels ha minst docentkompetens och dels vara väl förtrogna med ämnet. Både män och kvinnor ska vara representerade.”

//

“Två särskilda ledamöter adjungeras från berörd institution. Dessa är röstberättigade vid omröstning i AFU. De särskilda ledamöterna utgörs av prefekt och den kollegiala ledamoten av institutionens ledningsråd som har särskilt ansvar för anställnings- och befordringsärenden. Minst en av de särskilda ledamöterna ska vara senior forskare (professor/docent). I möjligaste mån ska en könsmässig spridning beaktas när särskilda ledamöter utses.”

Pedagogisk karriärstege; HDa 1.2–2017/605

(detta dokument förhåller sig inte alls till jämställdhetsfrågan)

Principer för fördelning av forskningsanslaget; C 2021/605

(och C 2021/200 som är styrelsebeslutet)

Det övergripande Principdokumentet som beslutats i styrelsen nämner jämställdhet enligt nedan:

”Beaktning av jämställdhet och inkludering

I Strategi för Högskolan Dalarna 2020 – 2026 skrivs fram att HDa aktivt ska arbeta för ökad jämställdhet och mångfald och lika möjligheter till karriärvägar. Jämställdhetsfrågor ses idag som en del av HDas mer omfattande arbete med miljö- och hållbarhetsfrågor där ett särskilt råd finns för dessa frågor ”Rådet för hållbar utveckling”. Inom rådet finns tre olika grupper satta att arbeta fram mål för arbetet med miljö- och hållbarhetsfrågorna. En av dessa grupper är gruppen för ”mål för jämställdhet och inkludering”. De nya hållbarhetsmålen beräknas vara klara i början av 2021. Men redan nu har gruppen aviserat att en av de förändringar man önskar se är en mer jämställd och jämlik fördelning av forskningsmedel.

I vårt arbete att utarbeta ett nytt system för fördelning av fasta forskningsanslaget har denna fråga också behandlats. Mot bakgrund av att uppdraget endast är att föreslå övergripande principer för fördelning av forskningsmedel begränsat till att hantera fördelningen mellan det som i uppdraget kallas miljöer och inte fördelningen inom miljöerna, har vi haft svårt att finna hur någon fördelningsnyckel på ett bra sätt skulle kunna knytas till frågan om jämställdhet och jämlikhet.

Ett sätt hade möjligen varit att som i fråga om attraherandet av externa forskningsmedel och publiceringsmått använda mått på hur medel fördelas mellan män och kvinnor samt någon form av

mångfaldsmått som underlag för fördelningen. Men vi finner detta komplicerat bland annat med tanke på att vissa utbildnings- och forskningsområden är starkt könade, vilket gör det svårt att hitta enkla modeller för att göra en sådan fördelningsgrund rimlig. Vi menar samtidigt att detta ändå måste vara en fråga kopplad till fördelningen av forskningsmedel och att detta arbete bäst kommer att kunna ske inom institutionerna eftersom det är där medlen sedan knyts till enskilda forskare.

Vårt förslag är att allt mottagande av forskningsmedel inom en institution måste vara förknippat med ett ansvar och en redovisningsplikt av hur man beaktat ambitionen, att HDa ska bli en mer jämställd och jämlik myndighet. I en sådan rapportering bör en redovisning av vilka forskare som beviljats och inte beviljats medel i relation till jämställdhets- och jämlikhetsfrågorna finnas med.”

Bilaga 3. Bakgrundsmaterial och vidare läsning

<http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1410392/FULLTEXT01.pdf>

<https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/1000>

<https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/view/4633/3636>

<https://journals.lub.lu.se/aoa/article/view/20238#:~:text=Mer%20specifikt%20handlar%20det%20om,av%20f%C3%B6r%20att%20uppfylla%20m%C3%A5let.>

<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2021-06-16-hur-jamstallt-ar-det-i--hogskolan-kvinnors-och-mans-forutsattningar-att-bedriva-forskning.html>

[\(PDF\) Jämställdhetsintegrering vid svenska universitet och högskolor. Det politiska uppdraget återspeglat i lärosätenas planer \(researchgate.net\)](#)

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/jamstalldhetsintegrering-i-hogskolor-och-universitet-2019-2-1/>

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/publikationer/vagledning-stod-for-att-planera-organisera-och-folja-upp-arbetet-med-jamstalldhetsintegrering/>

[Jämställdhet i akademien \(2020:6\) | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)

[Fortsatt integrering av jämställdhet i akademien \(2021:16\) | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)

[Jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet 2019:2 \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)

[Fortsatt integrering av jämställdhet i akademien \(2021:16\) | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)

[stodmaterial-larosatenas-uppfoljning-av-jamstalldhetsintegrering-2021-06-30.pdf \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)

[Informella hierarkier, könade praktiker och ojämlikhet i akademien \(2021:5\) | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#)

Bilaga 4. Nuläge och statistik

Tabell 1.

Högskolan Dalarna (december 2021)	Registrerade studenter	Adjunkter	Lektorer	Meriteringsanställningar	Professorer
Humaniora och konst	4 119	65	76		7
Varav kvinnor	2 702	45	44		5
Varav män	1 417	20	32		2
Andel kvinnor	66%	69%	58%		71%
Samhällsvetenskap	5 381	80	62	3	19
Varav kvinnor	3 348	48	41	1	7
Varav män	2 033	32	21	2	12
Andel kvinnor	62%	60%	66%		37%
Medicin och hälsovetenskap	1 766	47	42	4	9
Varav kvinnor	1 398	36	33	3	4
Varav män	368	11	9	1	5
Andel kvinnor	79%	77%	79%		44%
Teknik	1 406	18	13	2	9
Varav kvinnor	541	5	4	1	2
Varav män	865	13	9	1	7
Andel kvinnor	38%	28%	31%	50%	22%
Naturvetenskap	332	16	11		7
Varav kvinnor	131	7	3		2
Varav män	201	9	8		5
Andel kvinnor	39%	44%	27%		29%

Tabell 2.

Förskollärexamen	Förstahandssökande	Antagna	Nyborjare	HST	Examina
	HT 2020	HT 2020	HT 2020	2020/21	2020/21
Högskolan Dalarna	110	79	60	249.8	49
Kvinnor	101	72	54	235.3	47

Högskolan Dalarna, Plan för jämställdhetsintegrering 2022 - 2026

Män	9	7	6	14.5	2
Andel kvinnor	92%	91%	90%	94%	96%

Grundlärarexamen	Förstahandssökande	Antagna	Nybörjare	HST	Examina
	HT 2020	HT 2020	HT 2020	2020/21	2020/21
Högskolan Dalarna	181	134	93	377.2	125
Kvinnor	130	100	73	309.0	112
Män	51	34	20	68.2	13
Andel kvinnor	72%	75%	78%	82%	90%

Högskoleingenjörsexamen	Förstahandssökande	Antagna	Nybörjare	HST	Examina
	HT 2020	HT 2020	HT 2020	2020/21	2020/21
Högskolan Dalarna	81	80	59	140.7	108
Kvinnor	20	14	11	27.5	28
Män	61	66	48	113.2	80
Andel kvinnor	25%	18%	19%	20%	26%

Sjuksköterskeexamen	Förstahandssökande	Antagna	Nybörjare	HST	Examina
	HT 2020	HT 2020	HT 2020	2020/21	2020/21
Högskolan Dalarna	373	134	108	497.1	137
Kvinnor	314	116	95	442.9	119
Män	59	18	13	54.2	18
Andel kvinnor	84%	87%	88%	89%	87%

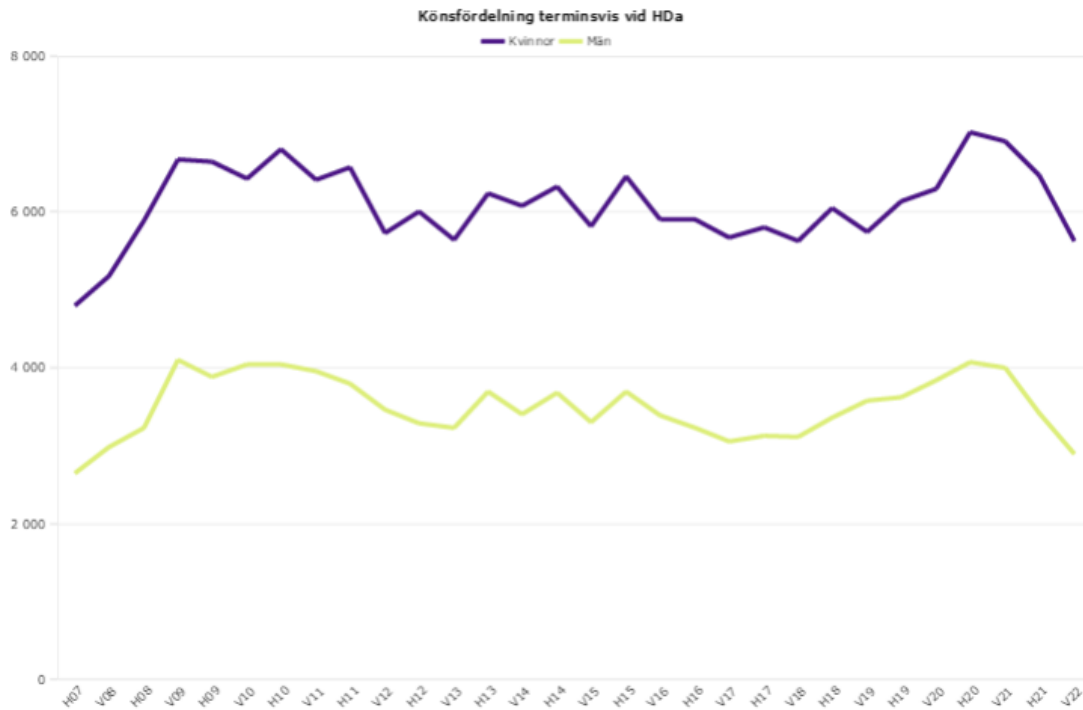
Socionomexamen	Förstahandssökande	Antagna	Nybörjare	HST	Examina
	HT 2020	HT 2020	HT 2020	2020/21	2020/21
Högskolan Dalarna	204	78	69	196.0	51
Kvinnor	178	70	60	177.9	45
Män	26	8	9	18.1	6
Andel kvinnor	87%	90%	87%	91%	88%

Högskolan Dalarna, Plan för jämställdhetsintegrering 2022 - 2026

Specialistsjuksköterskeexamen	Förstahandssökande	Antagna	Nybörjare	HST	Examina
	HT 2020	HT 2020	HT 2020	2020/21	2020/21
Högskolan Dalarna	122	101	54	62.3	100
Kvinnor	116	95	52	58.5	92
Män	6	6	2	3.8	8
Andel kvinnor	95%	94%	96%	94%	92%

Ämneslärarexamen	Förstahandssökande	Antagna	Nybörjare	HST	Examina
	HT 2020	HT 2020	HT 2020	2020/21	2020/21
Högskolan Dalarna	477	395	242	774.0	147
Kvinnor	335	293	181	570.1	100
Män	142	102	61	203.9	47
Andel kvinnor	70%	74%	75%	74%	68%

Barnmorskeexamen	Förstahandssökande	Antagna	Nybörjare	HST	Examina
	HT 2020	HT 2020	HT 2020	2020/21	2020/21
Högskolan Dalarna	116	16	15	39.7	25
Kvinnor	116	16	15	39.7	25
Män	0	0	0	0.0	0
Andel kvinnor	100%	100%	100%	100%	100%



Figur x. Könsfördelning terminsvis vid HDa