



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

Plan för jämställdhetsintegrering – utvärdering

Inledning

År 2016 fick landets statliga lärosäten ett regeringsuppdrag avseende ett utvecklat arbete med jämställdhetsintegrering, i syfte att bidra till att nå de nationella jämställdhetsmål som i sin tur fastställdes av riksdagen den 16 maj 2006. Den 20 september 2016 tillsätts en arbetsgrupp som genomförde en probleminventering av högskolans verksamheter och tog fram en plan, där utvecklingsbehov, mål och aktiviteter identifierades, med inriktningen att aktiviteterna ska arbetas in i de ordinarie rutinerna.

Arbetsgruppen bestod av Mats Bergman (sammankallande), Linda Aalto, Hans E. Andersson, Carin Bohlin (sedan januari 2017), Peter Dobers, Eva Karlberg, Beatriz Lindqvist, Katarina Mattsson, Christian Widholm och, för studentkåren, Moa Bergström, Eleonor Nakunzi och Adam Söderberg. I gruppens regi genomfördes diskussioner och workshops med en rad av högskolans organ och organisatoriska enheter. Underlag i form av till exempel sjukstatistik, andel manliga och kvinnliga studenter på olika utbildningar, antal dagar mellan disputation och docentur för män och kvinnor, med mera samlades in. Utifrån diskussioner, analys av insamlat underlag samt en remissrunda föreslog gruppen att arbetet skulle fokusera på:

- Rekrytering och karriärvägar,
- Sjukfrånvaro och stressrelaterad ohälsa, samt
- Könsbundna studieval och utbildningens innehåll

Inom vart och ett av de tre problemområdena formulerades mål och ett antal aktiviteter, sammanlagt 20 stycken, fastställdes. Målen och aktiviteterna kommenteras nedan. I huvudsak har det konkreta arbetet med de olika aktiviteterna utförts i ordinarie organ, såsom Fakultetsnämnden, Personalavdelningen (numera HR-avdelningen) och rekryteringskommittéerna, men en särskild samordnare utsågs för att samordna, organisera och, på rektors uppdrag, övervaka arbetet.

Som samordnare för jämställdhetsintegrering utsågs Mats Bergman den 4 februari 2020. Samordnaren knöt följande personer till sig: rektor Gustav Amberg, dekanus Peter Dobers, vicerektor Nils Ekedahl, ordförande i rekryteringskommitté Anna Maria Jönsson, lika villkorsansvarig och HR-specialist Anna-Karin Aldrin och ordförande i rekryteringskommitté Lars Lundgren (i förekommande fall deras företrädare).

Rekrytering

Målsättning

- Att andelen män respektive kvinnor ska vara minst 40 procent bland de nya professorer och lektorer som rekryteras för hela högskolan.
50% kvinnor bland nyrekryterade professorer och lektorer under 2019.
- Att under 2017–2019 uppnå en andel om 52 procent kvinnor bland nyrekryterade professorer, inklusive befordrade professorer och gästprofessorer.
50% kvinnor bland nyrekryterade, befordrade professorer och gästprofessorer mellan 2017-2019.
Under 2019 befordrades 10 lektorer till professorer varav 7 var kvinnor. Vidare rekryterades 1 manlig professor. Av de professorer som anställdes eller befordrades under 2019 var därmed 64 % kvinnor.
- Att minska könsobalansen i de yrkesgrupper och på de avdelningar där det råder störst skillnad, särskilt rekryterade professorer och T/A-personal.
Sammanlagt 35 % av högskolans anställda helårsarbetskrafter klassas som stödkompetens. Gruppen består av 67 % kvinnor och 33 % män, det vill säga samma fördelning som 2018.

Aktiviteter

- Se över högskolans rekryteringsprocesser för samtliga personalkategorier och vidta åtgärder vid behov. Det handlar om att systematisera ett antal moment i anställningsprocesserna så att dessa beaktar såväl jämställdhets- som jämlikhetsaspekter, till exempel utformning av profil, annonsering, urval av kandidater, genomförande av intervjuer/provföreläsning och referenstagningar, val av intervjugrupp, val av sakkunniga, instruktioner till sakkunniga och generella instruktioner till ansvariga chefer. Ansvariga: rekryteringskommittéerna samt personalavdelningen
Rekryteringskommittéerna har fått utbildning i neutral meritvärdering. Ytterligare utbildningsinsats är planerad eftersom det är många nya ledamöter i kommittéerna. Högskolan har tagit fram en ny anställningsordning där jämställdhetsaspekter särskilt har beaktats. Rekryteringskommittéerna arbetar kontinuerligt med processerna och ser över hela intervjuprocessen.
- Utvärdera om sakkunniga ska ta fram en tätgrupp, istället för en rangordning. Personlig lämplighet och pedagogisk förmåga är förmågor som till stora delar

endast kan prövas vid provföreläsning, intervju och referenstagning. Att ha en tätgrupp skulle kunna innebära att högskolan mer öppet kan väga de vetenskapliga mot de pedagogiska meriterna. Ansvariga: rekryteringskommittéerna

Med den nya anställningsordningen kan rekryteringsnämnderna välja att sakkunniga ska ta fram tätgrupp eller rangordning.

- Utvärdera om särskilda åtgärder, utöver ovanstående, behövs vid professorsrekryteringar. Ett exempel är att utveckla rutinerna för att kalla professorer. Ansvariga: rekryteringskommittéerna

Frågan har beaktats vid framtagningen av den nya anställningsordningen. Rutinerna har utvecklats.

- Undersöka förutsättningar för att förbättra möjligheterna till karriärplanering för teknisk-administrativ personal. Ansvarig: personalavdelningen

Högskolan har tecknat avtal med extern organisation och om liv- och karriärprogram som omfattar alla anställda förutom doktorander (där karriärmöjligheterna ska utredas på annat sätt). Programmet syftar till att hjälpa medarbetare att fundera på sin arbetssituation för att kunna göra ett aktivt val om detsamma. Har genomförts 2019 och har fått bra utvärderingar. Kommer att erbjudas även 2020.

- Undersöka och vid behov ändra de titlar som ges olika anställningar, så att tjänsterna lockar väl kvalificerade kvinnor och män. Ansvarig: personalavdelningen

Program- och institutionssekreterare utlyses nu som program/utbildningsadministratör. Personalhandläggare byts till HR-specialister, lokal personalhandläggare byts till HR-generalist. Ekonomihandläggare ändras till ekonom. Kontinuerlig bevakning av utlysta tjänster görs av HR-avdelningen.

- Utbilda rekryterande personal i hur man rekryter utan att diskriminera utifrån till exempel kön. (Ansvarig: personalavdelningen)

Under våren 2018 genomfördes en utbildning för högskolans medarbetare som arbetar med rekrytering, t.ex. chefer, rekryteringskommittéer och personalhandläggare. Utbildningen genomfördes vid två tillfällen. Förutom detta har högskolans chefer tillgång till korta utbildningsfilmer där detta är ett av flera teman.

- Utreda och eventuellt föreslå utvecklat karriärstöd för akademiskt anställda, inklusive doktorander, inför övergångar mellan olika karriärsteg (exempelvis

mentorsprogram eller genomgångar hur man bygger en meritportfölj). Ansvarig: Fakultetsnämnden

Förs över till den nya gruppen.

- Undersöka förutsättningar för att i ökad grad anställa nya lärare genom anställningsformen biträdande lektorat, vilket förkortar tiden med otrygga lärar- och forskaranställningar, skapar en bättre åldersstruktur och kan vara ett effektivt sätt att rekrytera kompetent personal samt genomföra åtgärder om förutsättningar finns. Ansvarig: högskoleledningen

Högskolan har bedömt att det för närvarande inte finns ekonomiska förutsättningar för att gå vidare med denna fråga.

En idé är att utlysa ettåriga akademiska trainee-tjänster med undervisning, se bilaga 1.

Könsbundna studieval och utbildningens innehåll

Målsättning

- Utbildningar vid Södertörns högskola ska bli mer jämställda.
Vi har en ojämn könsfördelning på flertalet av våra program. De flesta program är kvinnodominerade.
- I alla utbildningar ska jämställdhets- och jämlikhetsfrågor vara integrerade i utbildningen på ett för utbildningen relevant sätt. Högskolan ska ha en inkluderande miljö med en jämn könsfördelning bland förebilder samt författare inom kurslitteraturen.

Jämställdhets- och jämlikhetsfrågor har integrerats in Fakultetsnämndens och högskolans kvalitetsarbete

Aktiviteter

- Utbildningarna vid Södertörns högskola görs mer jämställda genom att högskolan utvecklar en unik nisch med medveten samläsning mellan delar av olika utbildningar. Avsätt resurser som lärare eller lärarlag kan söka för att arbeta fram utbildningsöverskridande teman som resulterar i att till exempel delkurser samläses av utbildningar som kännetecknas av motsatta könsobalanser. Genom en medveten samläsning mellan delar av olika

utbildningar – i synnerhet beträffande högskolans mer professionsinriktade program – påverkas hur de olika studentgrupperna förstår sin blivande yrkesroll. En sådan påverkan kommer i förlängningen även ha en påverkan på det samhälle studenterna ska verka i. Ansvarig: högskoleledningen

Högskolan har påbörjat arbetet med att se över om en samläsning är genomförbar. Testverksamhet förekommer i mindre skala. Se bilaga 2.

- Högskolans utbildningar uppmanas att tillsammans med kommunikationsavdelningen analysera hur rekryteringsinsatser och marknadsföring kan utformas för att bryta könsbundna studieval, som ett led i högskolans arbete för breddad rekrytering och breddat deltagande. Resurser utlyses så att utbildningar som önskar arbeta aktivt med att motverka könsbundna studieval kan söka dessa. Ansvarig: högskoleledningen
Högskolan arbetar sedan tidigare med strategier för att motverka könsobalans vid rekrytering t.ex. genom bildval och vid val av studentambassadörer. Mot bakgrund av att studenters studieval styrs till stor del av övergripande samhällsförhållanden har det varit svårt att utveckla metoder med påvisbar effekt. Högskolan fortsätter att arbeta med frågan och den förs över till nästa plan.
- Samtliga utbildningar gör en genomgång av hur jämställdhets- och jämlikhetsfrågor kan integreras i utbildningen och vidtar vid behov åtgärder. Ansvariga: program- och ämnesråd
Jämställdhets- och jämlikhetsfrågor har integrerats in Fakultetsnämndens och högskolans kvalitetsarbete. Se Fakultetsnämndens kvalitetsutvärdering (mall för självvärdering). System för kvalitetssäkring 2017-2022.
- Samtliga utbildningar gör en genomgång av vilka som författat kurslitteratur och vilka förebilder som eventuellt framställs samt vidtar vid behov åtgärder. Ansvariga: program- och ämnesråd
Se ovan.

Sjukfrånvaro och stressrelaterad ohälsa

Målsättning

- Att minska sjukfrånvaron bland anställda.
Sjukskrivningarna har minskat något 2019 mot 2018. Det gäller både lång- och korttidssjukskrivningar och det gäller samtliga åldersgrupper samt män och kvinnor.

- Att högskolans rehabiliteringsarbete efter långvarig eller stressrelaterad sjukfrånvaro håller högsta klass.
- Att minska ohälsosam arbetsbelastning för de anställda.
- Att det ska bli en mer jämställd fördelning av arbetsuppgifter, både formella och informella, i organisationen.

Aktiviteter

- Utbilda och informera ytterligare om existerande rutiner beträffande chefers ansvar inom arbetsmiljö, öka kunskapen bland medarbetare om vilken hjälp de kan få, samt undersöka om rehabiliteringsprocessen kan förbättras och existerande rutiner generellt kan utvecklas i syfte att uppnå minska sjukfrånvaron särskilt för de grupper som idag har höga sjukskrivningstal.
Ansvarig: personalavdelningen
Chefer erbjuds utbildning inom systematiskt arbetsmiljöarbete inklusive organisatorisk och social arbetsmiljö. Extra insats kring fånga tidiga tecken har genomförts under 2019.
- Ge chefer mer utbildningar i frågor som genus, ohälsa och den psykosociala miljöns betydelse. Ansvarig: personalavdelningen
Chefsdagen 2017 med högskolans samtliga chefer hade jämställdhetsintegrering som tema. Chefer erbjuds kontinuerligt utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete inklusive organisatorisk och social arbetsmiljö. Särskild utbildningsinsats kring diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling planeras till HT20.
- Ytterligare utreda långa sjukskrivningar bland doktorander för att få en bild av vilka faktorer som ligger bakom. Ansvarig: personalavdelningen
När frågan aktualiserades vid årsskiftet 18/19 var sjuktalet bland doktorander väldigt lågt, frågan har därför inte utretts.
- Arbeta med långsiktiga bemanningsstrategier som har som syfte att minska arbetsrelaterad stress och sårbarheten inom organisationen, där jämställdhetsperspektivet beaktas. Ansvariga: samtliga chefer
Rekryteringsfrågor integreras in i budget- och verksamhetsdialogen och har särskilt uppmärksammats 2017 och 2020. Högskolan har implementerat bemanningssystemet Retendo.
- Tillsätta en utredning för att analysera om antalet delkurser är alltför många i förhållande till anslaget för grundutbildning och, vid behov, i detta sammanhang föreslå åtgärder som reducerar arbetsbelastningen för högskolans lärare,

såsom ökad samläsning och samordning mellan kurser och program. Ansvarig: högskoleledningen

Omhändertas som ordinarie arbetsuppgift vid institutionerna.

- Tillsätta en utredning om förutsättningarna för back-up, både för lärare och för administrativ personal, så att det finns en plan för hur frånvaro p.g.a. sjukdom eller annan plötslig frånvaro ska hanteras. Ansvarig: högskoleledningen

Omhändertas som ordinarie arbetsuppgift vid institutionerna.

- Utlysa medel för att synliggöra fördelningen av formella och informella arbetsuppgifter för att bättre kunna utforma strategier för att komma åt snedfördelningar. Ansvarig: högskoleledningen

Uppdraget är tillsatt och klart VT20. Uppföljning av rapporten förs över till nästa plan.

- Ge utbildningar och/eller ha workshops om hur vi beter oss mot varandra. Ansvarig: personalavdelningen

I april 2018 genomfördes en dag för högskolans alla chefer på temat " Hur ska ledningen, chefer och medarbetare praktiskt jobba med psykosocial arbetsmiljö så att alla omfattas och blir engagerade". På stora delar av högskolan har chefer därefter fortsatt att arbeta med området i sina arbetsgrupper.

Arbete med högskolans gemensamma förhållningssätt för medarbetare och chefer planeras till VT20.