



Plan för jämställdhetsintegrering 2021-2022

Inledning

I denna plan anges hur Södertörns högskola ska utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att nå regeringens jämställdhetspolitiska delmål. Arbetet sker enligt regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU).

I planen beskrivs vilka aktiviteter som högskolan ska arbeta med 2021–2022, vilken instans som ansvarar för dessa och hur planen ska följas upp. Det anges också vilka mål högskolan vill nå med arbetet.

Jämställdhetspolitiska mål

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

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

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsfrågor ska finnas med och beaktas i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet istället för att hanteras som ett spår vid sidan om. Jämställdhetsperspektivet ska integreras i allt beslutfattande och i alla steg av beslutsprocessen.

Jämställdhetsintegrering som strategi har likheter med, men skiljer sig också från, arbetet med lika villkor. Lika villkor har fokus på samtliga diskrimineringsgrunder medan arbetet med jämställdhetsintegrering har sitt fokus på en av diskrimineringsgrunderna, juridiskt kön. Lika villkorsarbetet är lagstyrt (diskrimineringslagen) och inriktat på att motverka diskriminering av, samt förbättra villkoren för, individer inom högskolan. Arbetet med lika villkor är integrerat i det systematiska arbetsmiljöarbetet och drivs till stor del lokalt på institutioner och avdelningar med stöd av HR-avdelningen, den centrala arbetsmiljökommittén och lokala arbetsmiljökommittéer. Arbetet med jämställdhetsintegrering är strategiskt, övergripande och målstyrt via regleringsbrev och syftar till att förändra de maktstrukturer som motverkar jämställdhet.

Arbetet med jämställdhetsintegrering har juridiskt kön som utgångspunkt, vilket innebär att individer utanför tvåkönsnormen kan ha svårare att omfattas av jämställdhetsintegreringsarbetet. Arbetsgruppen för JIHU är medvetna om detta och att kön kan uttryckas på flera sätt. Arbetsgruppen utgår också ifrån förståelsen att kvinnor och män inte är homogena grupper samt att analyser som bara bygger på kön kan bli förenklade. Inte minst därför att det finns skillnader både inom och mellan grupperna kvinnor och män som relaterar till klass, etnicitet, funktionsvariation, ålder och sexuell läggning.

I regleringsbrevet för universitet och högskolor för 2020 anges att lärosätena ska ta fram en ny plan för jämställdhetsintegrering. I regleringsbrevet anges att "Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel." Den 4 april 2020 beslutade rektor att tillsätta en delvis ny arbetsgrupp för jämställdhetsintegreringsarbetet. Denna består av en ordförande och ledamöter från institutionerna, biblioteket, HR-avdelningen, fakultetsnämnden samt två studentrepresentanter.

Integrering av jämställdhets- och lika villkorsarbete vid Södertörns högskola

I enlighet med regleringsbrevet har Södertörns högskola tillsatt en arbetsgrupp för att ta fram en plan för jämställdhetsintegrering. Arbetsgruppen har enligt rektorsbeslut ett bredare uppdrag än att bara ta fram en plan. Arbetet leds av en samordnare med ett särskilt uppdrag på motsvarande 10 procent av en heltidstjänst. Högskolans lika villkorshandläggare stödjer arbetet i gruppen och fungerar som dess sekreterare, med en planerad arbetsinsats motsvarande 10 procent av en heltidstjänst. Genom rektorsbeslut har även ett budgetutrymme på 200 000 SEK under år 2022 reserverats för de aktiviteter som ingår i denna plan.

I enlighet med strategin om integrering av jämställdhet i ordinarie rutiner präglas många av högskolans rutiner och styrdokument redan av tidigare insatser för ökad jämställdhet, I arbetet med att ta fram denna plan för jämställdhetsintegrering har därtill en rad särskilda aktiviteter uppmärksamats. En del av dessa ligger utanför planen och arbetsgruppens

arbete medan en del av dem har sin grund i den föregående planen. Bland de med tydligast koppling till jämställdhetsintegrering kan nämnas:

- Anställningsordningen har nyligen reviderats bland annat utifrån aspekten jämställdhet och lika villkor.
- Rekryteringskommittéerna följer kontinuerligt upp och utvärderar våra rekryteringsprocesser för akademisk personal ur många perspektiv däribland jämställdhetsperspektivet.
- Ett förslag om utvecklat karriärstöd för akademiskt anställda, inklusive doktorander, inför övergångar mellan olika karriärsteg (exempelvis mentorsprogram eller genomgångar hur man bygger en meritportfölj) har lämnats från Fakultetsnämnden till rektor.
- Att se över möjligheten att köpa in ett rehabiliteringssystem för att stötta chefer i rehabiliteringsarbetet ligger som en aktivitet i den högskoleövergripande arbetsmiljö- och lika villkorsplanen.
- Två utbildningsmoduler med olika omfattning som handlar om normkritisk pedagogik och jämställdhet i utbildningens innehåll, genomförande och utformning har utvecklats av den högskolepedagogiska utvecklingsenheten vid högskolan (HPU). För att få bättre genomslag och i linje med tanken om integrering av jämställdhet är emellertid också sådana moment integrerade i de mer omfattande högskolepedagogiska utbildningarna, inklusive kurser i forskarhandledning.

Högskolan bedriver vidare arbete för ökad jämställdhet och lika villkor i enlighet med svensk lag. Såsom föreskrivs i diskrimineringslagen genomförs varje år en lönekartläggning, som syftar till att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön med mera mellan kvinnor och män.

I planen för jämställdhetsintegrering finns särskilda målsättningar och aktiviteter relaterade till arbetsmiljö, även om arbetsmiljöfrågor i första hand hanteras på annat sätt än genom jämställdhetsarbete. Detta då en del arbetsmiljöproblem kan ha sin grund i ojämlikhet mellan könen. I oktober 2021 antog högskolans styrelse en ny policy för arbetsmiljö och lika villkor (914-1.1.1-2021) och samma månad beslutade rektor om en högskoleövergripande handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor (2033-1.1.1-2021).

Slutligen bör nämnas att intentionen är att i större utsträckning integrera jämställdhetsarbetet i den högskoleövergripande verksamhetsplaneringen. Sedan ett par år tillbaka har den förutvarande verksamhetsplaneringen på institutions- och avdelningsnivå kompletterats med en verksamhetsplanering på högskolenivå.

Tillvägagångsätt

Universitet och högskolor fick i regleringsbrevet 2016 sitt första uppdrag att utveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Vid Södertörns högskola fastställde rektor plan för

jämställdhetsintegrering 2016-2019 (1768/1.1.1/2017). Denna plan utgår från bakgrund, problemformulering och fokusområden i den tidigare planen men har till viss del nya aktiviteter.

De tre områden som togs fram 2016 står fortsatt i fokus för arbetet:

- Rekrytering och interna karriärvägar
- Sjukfrånvaro och stressrelaterad ohälsa
- Könsbundna studieval och utbildningens innehåll

För att ytterligare identifiera utvecklingsområden samt få input till nya aktiviteter har arbetsgruppen genomfört diskussioner och workshops med bland annat högskolans institutionsnämnder, fakultetsnämndens ledning, högskoleledningen, högskolans centrala arbetsmiljökommitté samt studentrepresentanter. En större öppen workshop genomfördes i samband med ett personalmöte 12 april 2019. Planen tar också utgångspunkt från rapporten "Gråzoner, snöbollseffekter och etisk stress" om "dolda" arbetsuppgifter som gjordes av Matilda Lindgren på uppdrag av JIHU-gruppen under 2019. Planen har skickats på remiss till fakultetsnämnden, samtliga institutionsnämnder, lärarutbildningen, biblioteket, gemensam förvaltning, rekryteringskommittéerna, arbetsmiljökommittén, SöderS och doktorandrådet.

Rekrytering och interna karriärvägar

Rekrytering av ny personal är helt avgörande för en högskolas möjlighet att upprätthålla hög kvalitet; inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv. En jämn fördelning mellan könen bland lärarna skapar förutsättningar för att studenter ska möta såväl kvinnor som män på olika nivåer av utbildningarna, vilket bland annat är gynnsamt ur perspektivet att det tydliggörs att såväl kvinnor som män kan ha en kvalificerad professionell roll inom utbildningens område. I detta sammanhang är det viktigt att påpeka att ett bredare mångfaldsperspektiv än enbart juridiskt kön är viktigt vid rekrytering.

För att kunna rekrytera och behålla rätt personal måste Södertörns högskola ha en bra rekryteringsstrategi och tillförsäkra att vi har processer som inte skapar eller vidmakthåller ojämlikheter. Det gäller såväl för akademisk som för teknisk och administrativ personal. Ofta diskuteras även frågan om karriärvägar i samband med rekrytering. En genomtänkt strategi för personalens karriärmöjligheter kan underlätta rekrytering av de mest kompetenta kvinnorna och männen. En genomtänkt karriärstrategi för samtliga personalkategorier har också den fördelen att befintlig personal ges möjlighet att utveckla sina färdigheter och tillåter att kompetensen används där den gör bäst nytta, samt gör det lättare att behålla kompetent personal. Fördelningsprinciper för forskningsmedel behandlas i denna plan som en aspekt av interna karriärvägar.

Målsättning

- Att andelen män respektive kvinnor över tid ska vara minst 40 procent bland de nya professorer och lektorer som rekryteras för varje institution.

Under 2019 var 50% av nyrekryterade professorer och lektorer kvinnor. Under 2020 rekryterades två professorer, en man och en kvinna.

- Att under 2021–2023 uppnå en andel om 53 procent kvinnor bland nyrekryterade professorer, inklusive befordrade professorer och gästprofessorer.¹

Under perioden 2017–2019 var andelen kvinnor bland nyrekryterade, befordrade professorer och gästprofessorer 50%. Under 2019 befordrades tio lektorer till professorer varav sju var kvinnor. Vidare rekryterades en manlig professor. Av de professorer som anställdes eller befordrades under 2019 var därmed 64 % kvinnor.

Under 2020 var 60% av de lektorer som befordrades till professorer kvinnor. Totalt var det 57% kvinnor bland nyrekryterade, inklusive befordrade professorer.

- Att minska könsbalansen 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 bestod 2020 av 68 % kvinnor och 32 % män, det vill säga i stort sett samma fördelning som 2018. I gruppen rekryterade professorer har andelen kvinnor ökat från drygt 10 till drygt 20 % sedan förra jämställdhetsintegreringsplanen. I gruppen befordrade professorer har andelen kvinnor legat kring 45 % de senaste åren.

- Ett väl fungerande systematiskt karriärstöd som ger anställda unga akademiker bra förutsättningar för fortsatt professionell verksamhet
- Rekryteringsprocesser som är och upplevs vara sådana att jämställdhet och lika villkor främjas till nytta för Södertörns högskola och våra studenter

Aktiviteter

- Utredda förutsättningarna att främja bättre könsbalans bland T/A-personal, genom kartläggning av lyckade projekt med sådan inriktning vid andra lärosäten. Intentionen är att genomföra utredningen under 2022, men den kan komma att senareläggas. De mer omfattande åtgärder som utredningen kan leda till planeras, i förekommande fall, genom verksamhetsplaner för kommande år. Ansvarig: HR-avdelningen.

¹ Enligt högskolans regleringsbrev.

- Utveckla en återkommande utbildning om jämställd rekrytering och jämställt ledarskap för chefer och för ledamöter i rekryteringskommittéerna. Ansvarig: HR-avdelningen.
- Bevaka att jämställdhetsaspekten beaktas vid rektorsbeslut om intern fördelning av statliga forskningsmedel. Bevaka att jämställdhetsaspekten beaktas vid Östersjöstiftelsens översyn av sin modell för anslagstilldelning. Ansvarig: Vicerektor för forskning.

Sjukfrånvaro och stressrelaterad ohälsa m.m.

På Södertörns högskola har anställda kvinnor en högre sjukfrånvaro än anställda män, vilket även gäller för hela arbetsmarknaden i landet. Jämfört med hela arbetsmarknaden har högskolan relativt låga sjukskrivningstal, men den relativa skillnaden mellan kvinnor och män är större. Under senare år har kvinnor med teknisk eller administrativa tjänster haft ungefär tre gånger högre sjukskrivningstal än män inom samma kategori, medan den relativa skillnaden mellan kvinnor och män med akademiska tjänster varit ännu större. Från senare delen av 2020 har skillnaderna i sjukfrånvaro minskat mellan kvinnor och män, vilket delvis beror på att sjukfrånvaron har gått ned för kvinnor men delvis beror på att den har ökat för män.

I medarbetarundersökningen för Södertörns högskola 2020 ligger siffran högt när det gäller arbetsrelaterad utmattning. Den ligger dock något lägre än vid mätningen 2016. Resultatet för arbetstakt har gått från rött 2016 till grönt 2020 vid högskolan som helhet. Det finns dock problem med alltför hög arbetstakt inom delar av verksamheten. När det gäller frågan om det finns tillräckligt med tid för att genomföra arbetsuppgifter är andelen som angett svaren "sällan" eller "inte alls" 13,2 procent respektive 3,5 procent. Det innebär att ca 120 personer av de 721 som har besvarat enkäten upplever att de sällan eller inte alls har tillräckligt med tid för att genomföra sitt arbete.

I medarbetarundersökningen från 2020 (2016) anger cirka 23 procent (cirka 30 procent) av de anställda som har besvarat enkäten att de några gånger per vecka eller oftare känner sig utslitna efter arbetet eller trötta när de tänker på arbetet. Så stor andel som 5,6 procent (8,8 procent) anger att de känner sig utslitna efter arbetet varje dag, vilket motsvarar 40 individer medan 17 procent (22,1 procent) anger att de några gånger per vecka eller oftare känner sig känslomässigt tomma efter arbetet.

En dimension som ligger nära frågan om arbetsbelastning är fördelningen av olika arbetsuppgifter mellan olika grupper av anställda. En ojämn fördelning av arbetsuppgifter – både formella och informella (eller dolda) – påverkar hur arbetsbelastningen fördelas.

Problematiken hänger även samman med vilka arbetsuppgifter som värderas högt och anses viktiga respektive vilka arbetsuppgifter som värderas lägre och anses oviktiga. Detta kan i sin tur påverka karriärutveckling.

Inom detta område inkluderas även frågor och aktiviteter som rör sexuella trakasserier och mäns våld mot kvinnor.

Målsättning

- Att minska sjukfrånvaron bland anställda, med särskilt fokus på grupper med hög sjukfrånvaro.
- Att minska ohälsosam arbetsbelastning för de anställda.
- Att det ska bli en mer jämställd fördelning av arbetsuppgifter, både formella och informella, i organisationen.
- Att inga sexuella trakasserier förekommer vid högskolan

Aktiviteter

- En fördjupad dialog mellan identifierade könshomogena ämnen eller avdelningar och JIHU-gruppen, i syfte att utveckla strategier för att uppnå bättre balans och/eller hantera de nackdelar som konstaterad obalans innebär. I samband med detta fortsätter arbetet med att analysera dolda arbetsuppgifter, även kallade akademiskt hushållsarbete. Under 2022 utvecklas ett antal olika modeller för att stötta miljöer som vill arbeta med dessa frågor: samtalsstöd, workshops, intervjustudie, deltagande observation eller andra metoder. Ett uppdrag att genom deltagande observationsstudier, alternativt kvalitativa intervjuer, identifiera ojämlikheter som har sin grund i outtalade normer, förväntningar eller beteendemönster som påverkar fördelningen av arbetsuppgifter, med fokus på en eller ett par ämnesmiljöer vid högskolan, skulle kunna planeras in i verksamheten för 2023. Ansvariga: JiHU-gruppen.
- En informationsinsats om psykisk ohälsa för såväl personal som studenter. Personal behöver informeras om hur och när företagshälsovården kan kontaktas, studenterna

om hur och när studenthälsan kan kontaktas. Ansvariga: Studentavdelningen och HR-avdelningen

- Avsätt resurser för att utveckla en utbildning med fokus på ledarskap ur ett jämställdhetsperspektiv för forskningsledare. I Fakultetsnämndens förslag till karriärstöd föreslås att ansvaret för utbildningsinsatser för seniora forskare ligger hos högskoleledningen. Frågan bereds av en arbetsgrupp under 2022 för att eventuellt ingå i verksamhetsplaneringen för 2023. Ansvarig: Högskoleledningen.
- Aktiv medverkan i den så kallade Prevalensstudien, det vill säga det stora forskningsprojekt om sexuella trakasserier vid lärosäten som genomförs av KI, KTH och MU. Ansvarig: JiHU-gruppen

Könsbundna studieval och utbildningens innehåll

Normer och strukturer i samhället påverkar studenters studieval. Detta gäller på alla lärosäten och även Södertörns högskola. För flertalet av högskolans utbildningar gäller att de karaktäriseras av tydligt könsbundna studieval. För högskolans 29 största program gällde HT20 att tre var mansdominerade (Polisutbildningen, Spelprogrammet samt Sport Management), fem hade balans, definierat som 40 till 60 procent kvinnor respektive män registrerade vid utbildningen (ekonom- och journalistikprogram), medan övriga 21 var kvinnodominerade (exempelvis program inom lärarutbildningen, socionomprogrammet och personalvetarprogrammet). Arbetet med att bryta dessa mönster görs inte med några enkla aktiviteter utan kräver långsiktiga satsningar från många aktörer i samhället.

Förutom könsbaserade studieval kan vi också konstatera att genomströmningen bland manliga studenter är lägre än bland kvinnliga. Sannolikheten för att en man, som registreras vid något av högskolans program, tar examen är bara cirka tre femtedelar av motsvarande sannolikhet för en kvinna.²

Högskolan har ett uppdrag att arbeta med breddad rekrytering. Av verksamhetsplanen för 2021 framgår följande:

“Högskolan har under 2020 genomfört en kartläggning och översyn av hur arbetet med breddad rekrytering och breddat deltagande hittills har bedrivits. Under 2021 kommer högskolans pågående arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande att

² Här har vi inte tagit hänsyn till att kvinnor och män väljer olika utbildningar och att sannolikheten för att ta examen också påverkas av detta val.

utvärderas av UKÄ. Med utgångspunkt i detta arbete ska en intensifierad satsning på breddad rekrytering genomföras under den aktuella strategiperioden.”

Målsättning

- Utbildningar vid Södertörns högskola ska eftersträva en god och över tid ökande balans mellan kvinnor och män bland registrerade studenter.
- Högskolan ska genom bra pedagogiskt stöd, särskilt anpassat för grupper med svag genomströmning, verka för hög genomströmning med bibehållen hög kvalitet.
- 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 så jämn könsfördelning bland lärare respektive författare av kurslitteratur som möjligt.

Aktiviteter

- Utredda genomströmning bland studenter i syfte att mejsla fram effektiva åtgärder för att främja genomströmningen av studenter som riskerar att inte fullfölja, vilket oftare är manliga studenter. Aktiviteten integreras med Projekt Studenthälsas delmål kring “Early Alert” samt med utvecklingen av högskolans kvalitetssystem, särskilt i den delen som genom indikatorer avser mäta genomströmning och prestationsgrad. Ansvariga: Projekt studenthälsa har i sin projektplan att arbeta brett med genomströmning och retention, med syfte att ta fram rutin eller process för högskolans arbete med frågan. Arbetet med genomströmning föredras för JiHU-gruppen och Rektorsråd för kvalitet för vidare integration med högskolans kvalitetssystem och för eventuell inkludering i verksamhetsplan för 2023 eller senare.
- Utveckla arbetsformer för “Jämställdhetsperspektiv hela vägen”, från rekrytering till exitintervjuer och alumniverksamhet, med inspiration från exempelvis Malmö universitet och Södertörns högskolas Lärarutbildning. Ansvariga: JiHU-gruppen bereder frågan under 2022 för eventuell inkludering i verksamhetsplan för 2023 eller senare.
- Utveckla stödjande aktiviteter kring jämställdhetsintegrering i kurser och kursplaner samt i programbeskrivningar för de utbildningsprogram som utvärderas innevarande år, som en del av utvecklingsarbetet kring högskolans nya modell för kvalitet i samverkan med Högskolepedagogiska Utvecklingsenheten (HPU) och föredras för Ledningsrådet under 2022, för eventuell inkludering i verksamhetsplan för 2023 eller senare. Fortsätt utvecklingsprojektet att göra utbildningarna vid Södertörns högskola

mer jämställda genom samläsning mellan delar av olika utbildningar som kännetecknas av motsatta könsobalanser. Metoden har prövats av exempelvis Polisutbildningen i samverkan med Socionomutbildningen, men kan utvidgas till att exempelvis gälla Spelprogrammet i samverkan med en eller ett par utbildningar inom Lärarutbildningen. En arbetsgrupp genomför en inledande beredning av frågan om fortsatt utveckling av gemensamma undervisningsmoment, utbildningsöverskridande teman och andra aktiviteter som på sikt även kan resultera i att vissa delkurser helt eller delvis kan samläsas av olika utbildningar. Ledningsrådet tillställs frågan om en sådan aktivitet ska föras in i högskolans verksamhetsplanering för 2023 eller senare. Ansvarig: Fakultetsnämnden.

Uppföljning av planen

Planen kommer att följas upp en gång per halvår av arbetsgruppen för jämställdhetsintegreringsarbete.

Kort skriftlig årlig uppföljning, med utgångspunkt från existerande rapporteringsrutiner – exempelvis årsredovisningen – anpassade så att redovisningen uppfyller EU:s krav på jämställdhetsintegrering för att erhålla forskningsfinansiering.