



Dnr 2233-1.1.2-2022

Inriktning för jämställdhetsintegrering

Inledning

I 2022 års regleringsbrev för universitet och högskolor anges att lärosätena ska fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen nås. Lärosätena ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som de kan bidra till att lösa och senast den 1 september 2022 redovisa *inriktningen* för sitt fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering.

Detta beslut fastställer inriktningen för Södertörns högskola arbete. Som huvudsaklig inriktning föreslås insatser till stöd för målet jämställd utbildning, inklusive samma möjligheter till personlig utveckling. I detta inbegriper vi jämställd rekrytering och jämställda möjligheter till karriär, men också att verksamheten och dess innehåll präglas av en jämställd miljö. Jämställdhet är en viktig kvalitetsaspekt för högskolans verksamhet och en förutsättning för att högskolan på ett bra sätt ska kunna fullgöra sin samhällsuppgift.

I detta dokument ges också en översikt av högskolans arbete med jämställdhetsintegrering, i syfte att nå regeringens jämställdhetspolitiska delmål.

Målsättningar för jämställdhetsarbetet vid Södertörns högskola

Södertörns högskola har tidigare identifierat långsiktiga målsättningar för arbetet med jämställdhetsintegrering.¹ Dessa målsättningar kvarstår, medan val av inriktning och, i nästa led, planerade aktiviteter, förutses variera i större utsträckning. Inriktning och mål fastställs i syfte att på ett effektivt sätt använda resurser för att nå dessa mål, vilket kan innebära att vissa mål under vissa perioder i högre grad sätts i fokus.

¹ Ett av målen nedan följer av högskolans årliga regleringsbrev.

Mål för karriär och rekrytering av personal

- 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,
- Andelen män respektive kvinnor över tid ska vara minst 40 procent bland de nya professorer och lektorer som rekryteras för varje institution,
- Under 2021–2023 ska 53 procent av nyrekryterade professorer, inklusive befordrade professorer och gästprofessorer, vara kvinnor,
- Minskade könsobalanser i de yrkesgrupper och på de avdelningar där det råder störst skillnad, särskilt rekryterade professorer och T/A-personal,

Mål för jämställd arbetsbelastning, god hälsa och god arbets- och studiemiljö

- Minskad sjukfrånvaro och minskad stress bland anställda, med särskilt fokus på grupper med hög sjukfrånvaro,
- En mer jämställd fördelning av arbetsuppgifter, både formella och informella, i organisationen,
- Inga sexuella trakasserier ska förekomma vid högskolan,

Mål för jämställd studentrekrytering och utbildningens innehåll

- En god och över tid ökande balans mellan kvinnor och män bland registrerade studenter vid högskolans utbildningar,
- Bra pedagogiskt stöd, särskilt anpassat för grupper med svag genomströmning, verka för hög genomströmning med bibehållen hög kvalitet,
- Jämställdhets- och jämlikhetsfrågor ska vara integrerade i utbildningen på ett för utbildningen relevant sätt,
- En inkluderande miljö med en så jämn könsfördelning bland lärare respektive författare av kurslitteratur som möjligt.

Identifierade jämställdhetsproblem i kärnverksamheten

Den statliga utredningen *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108) konstaterade att "vetenskap är ett av de områden där det varit svårast för kvinnor att komma fram. Längre var vetenskapligt anseende knutet till manligt kön." Sammanfattningsvis fann utredningen att "ju mer exklusiv en organisation eller position är och ju mer den styrs av kollegiala val, desto fler män är det som väljs in. Det finns betydligt fler kvinnor på positioner som är under offentligt

inflytande och där invalen sker i en mer genomskinlig rekryteringsprocess.” Utredningen exemplifierar med Nobelpriskommittéerna som till helt övervägande del har manliga ledamöter; ett förhållande som inte ändrats nämnvärt under de 15 år som förflutit sedan dess.

I Södertörns högskolas tidigare arbete med att ta fram planer för jämställdhetsintegrering har ett antal jämställdhetsproblem i kärnverksamheten identifierats, enligt följande:

1. Sjukskrivningstal är genomgående högre för kvinnor än för män. Detta förhållande har varit bestående över tid och gäller alla huvudsakliga befattningskategorier, såsom lärare, T/A-personal och doktorander. Skillnaderna beror i någon mån på att kvinnor och män är olika fördelade mellan befattningar och tjänstetyper, men nästan lika stora skillnader mellan sjuktal finns även mellan kvinnor och män inom kategorier som adjunkter eller lektorer. Över tid är sjukskrivningstalet i många fall två till tre gånger högre för kvinnor än för män. En viss nedgång i sjukskrivningstalen noterades för kvinnor under pandemin. Motsvarande skillnader finns i samhället i stort.

Högskolans senaste medarbetarundersökningen visar att kvinnor i högre utsträckning än män upplever rastlöshet, irritation, ångslan/oro, uppgivenhet och koncentrationssvårigheter. Resultaten visar också att kvinnor i högre grad än män upplever arbetsrelaterad utmattning.

Den nationella prevalensstudien visar att kvinnliga studenter har svårare att koppla av och i större utsträckning än män upplever känslomässig utmattning.

2. Kränkningar och oönskad sexuell uppmärksamhet eller sexuella trakasserier drabbar på nationell nivå kvinnor ungefär dubbelt så ofta som män bland studenter och doktorander. Den information som högskolan har tillgång till tyder på att situationen är liknande vid Södertörns högskola. Skillnaderna är något mindre bland anställda men även inom denna kategori drabbas kvinnor hårdare än män.

3. Uttag av föräldraledighet och VAB.

På Södertörns högskola tar kvinnor ut dubbelt så mycket föräldraledighet som män och detsamma gäller för vård av sjukt barn. Siffrorna bekräftar det mönster som finns i samhället i stort, att kvinnor tar ett större ansvar i hushållet för barn. En analys av tid från doktor till docent för högskolans docenter, där tidsåtgången uppmättes vara cirka 1,5 år längre för kvinnor, ger ytterligare stöd för detta antagande. Forskning har visat att kvinnors och mäns karriär- och löneutveckling tenderar att divergera när de blir föräldrar.

4. Obalans mellan andel kvinnor och män finns för vissa befattningar vid högskolan. Framför allt gäller detta för T/A-personal, där kvinnor generellt dominerar vid högskolan, men där obalanserna är än större inom underkategorier såsom bibliotekspersonal, HR-personal och IT-personal, där den senare är mansdominerad. Inom de akademiska befattningarna råder balans, i bemärkelsen

mellan 40 och 60 procent kvinnor respektive män, för flertalet befattningar. Detta gäller såväl tjänster (professorer, lektorer, adjunkter etc) som tidsbegränsade chefsuppdrag (exempelvis prefekt och avdelningsföreståndare) och tidsbegränsade akademiska ledningsuppdrag (samordnare för utbildningar och ämnen).

Dock bör det noteras att de mest prestigefulla positionerna, rekryterade professorer, har en kraftig obalans med cirka 80 procent män, att jämföra med cirka 90 procent män för fem år sen.

5. Studentrekryteringen är obalanserad vid flertalet utbildningar vid högskolan. Undantag är framför allt ekonomi- och mediautbildningar. Således domineras polisutbildningen och exempelvis spelprogrammet av män medan lärarutbildningen och socionom- respektive personalvetarprogrammen domineras av kvinnor. Fördelningen mellan kvinnor och män följer, per utbildning, den nationella fördelningen. Mellan 2017 och 2021 ökade andelen kvinnor bland studenterna vid högskolan från 60 till 67 procent.
6. Mäns studieresultat och genomströmning är påtagligt lägre än för kvinnor bland högskolans studenter. Sannolikheten för att en student antagen till ett program, som är man, ska ta examen i ordinarie studietakt är cirka 40 procent lägre än motsvarande sannolikhet för en student som är kvinna.
7. Att ej meriterande ej ersatta arbetsuppgifter - så kallat akademiskt hushållsarbete eller dolda arbetsuppgifter – i högre grad utförs av kvinnor än av män är ett av de problem som oftast påtalats vid möten med lärarlag, kollegiala organ och vid workshops. En intervjustudie genomförd vid högskolan gav samma bild och liknande resultat finner stöd i ett antal studier på nationell nivå.

Aktiviteter inom inriktningen

Huvudstrategin för att nå jämställdhetsmålen är att förändra ordinarie rutiner och beslutsprocesser så att ett jämställt arbetssätt etableras eller att integrera ett jämställdhetsperspektiv i projekt som primärt genomförs av andra skäl. Längre ned i detta dokument beskrivs några rutiner respektive projekt av särskild betydelse för jämställdhet.

Med en inriktning på lika möjligheter till utbildning och personlig utveckling/karriär finns mycket överlappning med reguljära processer. Högskolan har ett kontinuerligt arbete kring studentrekrytering och genomströmning, med Kommunikations- respektive Studentavdelningen som centrala aktörer. På motsvarande sätt finns ett kontinuerligt arbete kring rekrytering och karriär där rekryteringskommittéer och HR-avdelningen är centrala. Vad gäller utbildningens innehåll har Fakultetsnämnden och institutionsnämnderna motsvarande roller. Därför bör samordningen mellan dessa och arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering vara särskilt tydlig, gärna genom personunioner.

Ibland kan det dock vara påkallat med särskilda aktiviteter för ökad jämställdhet – exempelvis när rutiner, processer och dokument ska förändras. Sådana särskilda aktiviteter eller uppdrag bör så långt möjligt beredas i anslutning till högskolans arbete med verksamhetsplanering.

- Fortsatt analys av dolda arbetsuppgifter, även kallade akademiskt hushållsarbete, vid högskolan. Detta gäller allt från trivselskapande åtgärder och konfliktlösning till sakkunniguppdrag och deltagande i arbetsgrupper. Ett konkret uppdrag formuleras under hösten 2022 för ökat kunskap och för att i större utsträckning synliggöra dolda uppgifter och explicit ta hänsyn till dem i bemanningen. Olika metoder är tänkbara, såsom deltagande observationsstudier, tidsstudier eller kvalitativa intervjuer. Dessa kan inriktas på en eller ett par ämnesmiljöer vid högskolan eller genomföras för ett statistiskt urval. Syftet är att identifiera ojämlikheter som har sin grund i outtalade normer, förväntningar eller beteendemönster som påverkar fördelningen av arbetsuppgifter, samt att i högre grad låta dessa uppgifter bli synliga i bemanning och för lönesättning och befordran.
Ansvarig: Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering.

- Utveckla en utbildning med fokus på ledarskap ur ett jämställdhetsperspektiv för forskningsprojektledare.
Ansvarig: Högskoleledningen.

- Aktiv medverkan i samt uppföljning av den så kallade Nationella studien om genusbaserad utsatthet, det vill säga det stora forskningsprojekt om sexuella trakasserier vid lärosäten som genomförs av KI, KTH och MU. Studien omfattar trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning, kränkande särbehandling och hot. Vid högskolan har en arbetsgrupp tillsatts för att analysera de specifika

empiriska resultaten för högskolan och för att ta fram förslag på åtgärder.
Workshopar kring mobbing bland personalen kommer att genomföras under 2023.
Ansvarig: HR-avdelningen i samråd med arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering.

- Breddad rekrytering för ökad rekrytering av underrepresenterat kön. I samverkan med högskolans generella projekt kring breddad rekrytering genomförs under 2023 en inventering av vilka metoder som kan användas för mer jämställd studentrekrytering. Utgångspunkten för inventeringen är forskningslitteratur, UKÄ:s utvärdering av lärosätenas systematiska kvalitetsarbete i den del som gäller jämställdhet samt landets lärosäten eller ett urval av dessa. Särskild uppmärksamhet ska ägnas legitimationsyrken såsom polis, lärare och socionom.
Ansvarig: Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering och arbetsgruppen för breddad rekrytering.

Aktiviteterna är resurssatta enligt verksamhetsplaneringen 2023.

Organisering, sammansättning och arbetsformer

Arbetet med jämställdhetsintegrering vid högskolan ska även fortsättningsvis organiseras genom en arbetsgrupp under ledning av en jämställdhetskoordinator, vars uppgift är att:

- Ta fram underlag för beslut om inriktning på arbete med jämställdhetsintegrering,
- Bevaka frågor om jämställdhet inom sektorn,
- Stödja det arbete som sker vid institutioner och andra enheter inom högskolan som syftar till att främja jämlikhet, bevaka att jämställdhetsaspekten beaktas i det interna arbetet i övrigt samt, när så är relevant, medverka i projekt med tydliga relevans för jämställdhet,
- Upprätthålla en dialog med nämnder och andra organ i jämställdhetsfrågor,
- Öka kunskapen inom hela organisationen angående jämställdhet inom sektorn liksom om jämställdhetsintegrering,
- Verka för att projekt inom ramen för beslutad inriktning tids- och resursplaneras genom högskolans verksamhetsplanering samt själv leda eller genomföra vissa mindre projekt inom ramen för inriktningen.

Den exakta sammansättningen av arbetsgruppen beslutas under hösten 2022 men den förväntas vara sammansatt på liknande sätt som den hittillsvarande arbetsgruppen. Detta innebär representation från kollegiala organ vid högskolan, inklusive Fakultetsnämnden och institutionerna, från HR-avdelningen och från studentkåren. Vidare bör Studentavdelningen vara representerad. Givet ett ökat fokus på integrering med pågående processer, inklusive verksamhetsplanering, bör övervägas om planeringschef eller motsvarande åtminstone inledningsvis ska ingå i arbetsgruppen.

För att säkerställa att jämställdhetsaspekter integreras i ordinarie processer föreslås att det i arbetsgruppen så långt möjligt finns medlemmar som även är engagerade i processer och organ med stor relevans för och överlappning med jämställdhetsarbetet. Exempel på detta är arbetsmiljökommitté, rekryteringskommittéer, det systematiska kvalitetsarbetet och arbetsgruppen för breddad rekrytering.

Vidare föreslås en tydligare integration mellan jämställdhetsarbetet och andra processer, löpande arbetsuppgifter och projekt vid högskolan, inklusive verksamhetsplaneringen.

För arbetet med jämställdhetsintegrering avsätts följande resurser:

En samordnare för jämställdhetsintegrering (10 procent),

En sekreterare för gruppen, från HR-avdelningen,

En representant från Studentavdelningen,

Representanter från Fakultetsnämnden och institutionerna,

Ytterligare ledamöter enligt beslut om gruppens sammansättning, samt

En budget på 0,3 miljoner kronor.

Särskilt om fördelning av forskningsmedel

Genom beslut av rektor infördes 2018 en ny modell för intern fördelning av statliga forskningsmedel. Efter avsättning för samfinansiering, rektors strategiska medel, forskningstid för tidigare prefekter, lärarutbildningens forskningsplattform, forskarutbildning, särskilda satsningar med mera fördelas, enligt modellen, återstående statliga forskningsmedel:

- i) Till beförade professorer som får forskningsmedel motsvarande 20 procent av heltid. Detta gäller ej rekryterade professorer med långsiktig finansiering från andra källor och inte heller gäst-, adjungerade och seniorprofessorer.
- ii) Cirka en tredjedel av de statliga medlen, efter avdrag för samfinansiering etc, fördelas proportionellt till institutionernas utbildningsuppdrag, räknat i helårsstudenter.
- iii) Återstående medel fördelas i proportion till helårsarbeten för disputerade lärare, i relationen 2:1 för docenter och övriga disputerade lärare.

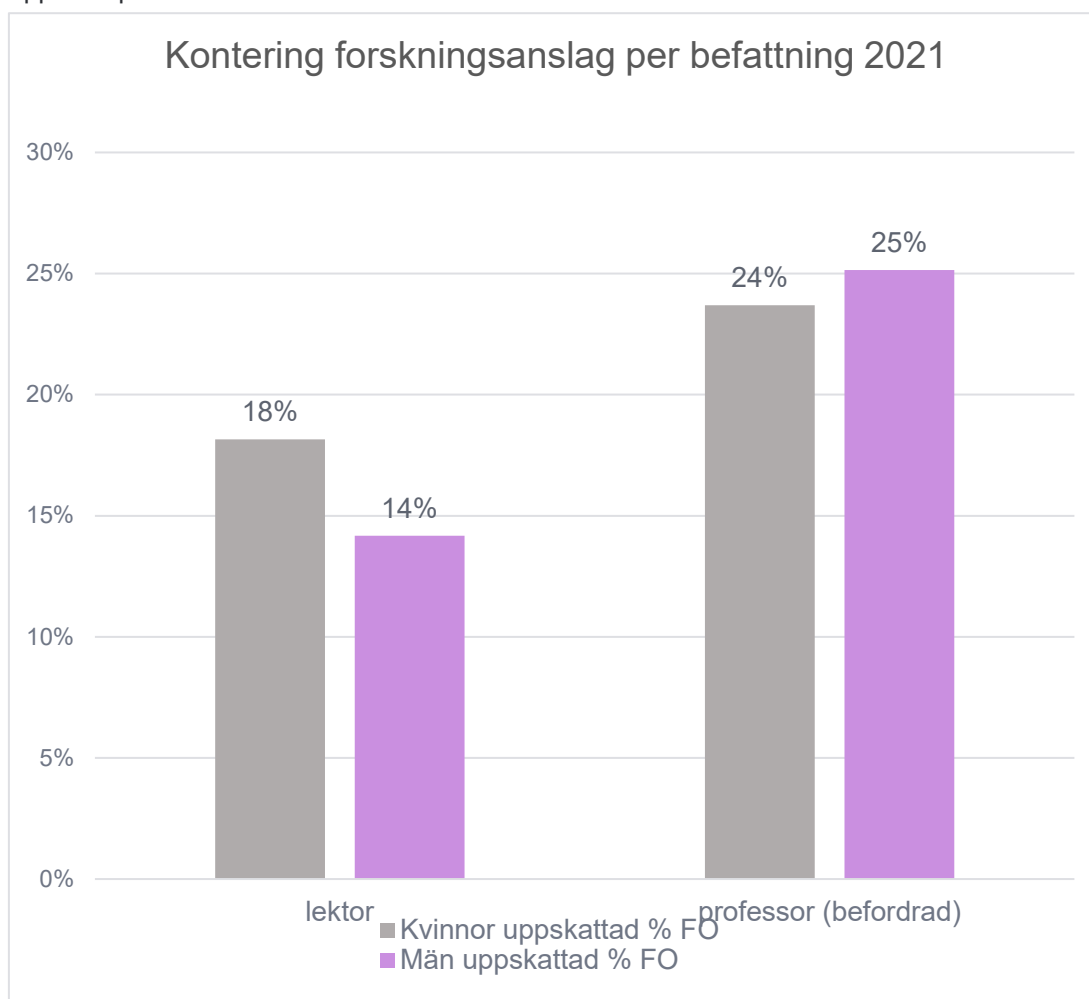
Flertalet disputerade lärare vid högskolan (som inte är professorer) får 10 procent forskningstid från de statliga forskningsmedlen. Därutöver fördelas forskningsmedel i särskilda satsningar, för olika uppdrag, efter interna ansökningar osv. I slutändan används medlen i huvudsak för bemanning, vilket enligt figuren nedan gör att den faktiska

bemanningen mot statliga forskningsmedel i medeltal är 5-6 procentenheter högre än 10 respektive 20 procent för lektorer respektive professorer.

År 2021 gjordes en översiktlig analys av hur fördelningsmodellen fungerat. De tre posterna ovan utgjorde sammanlagt 44 procent av det statliga forskningsanslaget. Samfinansiering svarade för 8 procent, finansiering av forskarutbildning 11 procent.

Simuleringar som genomfördes inför beslut om ny modell för internfinansierad forskning pekade på att modellen var väl förenlig med jämställdhet. Andelen kvinnor bland disputerade lärare, räknat i årsarbeten, har de senaste fem åren stadigt legat strax över 50 procent. Andelen kvinnor bland högskolans professorer har ökat från 30 till 40 procent mellan 2017 och 2021. I gruppen beförade professorer, den grupp som fördelningsmodellen ovan berör, har andelen kvinnor ökat till cirka 47 procent. Högskolans bedömning är att den nya modellen för forskningsfinansiering bidragit till ökningen.

Andel av tjänsten som konteras mot statliga forskningsmedel för lektorer och professorer, uppdelat på kvinnor och män



En analys av lönekontering under kalenderåret 2021 visar en relativt jämn fördelning av statliga forskningsmedel mellan kvinnor och män, enligt figuren ovan. De två största mottagarkategorierna av statliga forskningsmedel vid högskolan är lektorer och befordrade professorer. Bland 224 lektorer har 18 (14) procent av arbetstiden konterats mot statliga forskningsmedel för kvinnor (män). Bland de 64 professorer som lönekonterats mot statliga forskningsmedel, huvudsakligen befordrade professorer, har såväl kvinnor som män fått ganska precis en fjärdedel av sin arbetstid ersatt med statliga forskningsmedel.

Andra grupper som mottagit statliga forskningsmedel är antingen små (exempelvis gästprofessorer och seniorprofessorer) eller grupper som till helt övervägande del har forskningstid inom sin tjänst (doktorander, postdoktorer med flera). Det är också viktigt att påpeka att analysen bara omfattar statliga forskningsmedel och inte anslag. Den totala andelen forskningstid är därför högre än den som framkommer i figuren och kan variera mellan kvinnor och män.

Indikatorer på jämställdhet

Ovan har beskrivits ett antal identifierade jämställdhetsproblem. I detta avsnitt redovisas och kommenteras vissa uppgifter med relevans för jämställdhet.

Ledningskompetens under 2021

Under 2021 har könsbalansen bland chefer förändrats. De senaste åren har andelen kvinnor i chefsgrupperna varit något större än männens andel men 2021 är andelen män större än andelen kvinnor, 54 procent. Det är främst i chefsgrupperna avdelningsföreståndare (chef för akademisk avdelning) respektive proprefekt som andelen män blivit större än tidigare. I gruppen avdelningschef/enhetschef (chef inom förvaltningen) har det däremot skett en ökning av kvinnors andel från 67 till 70 procent.

Ledningskompetens 2019–2021 (december)

| | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Rektor | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| Förvaltningschef | | 1 | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| Prorektor | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | | 1 |
| Vicerektor | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Ordf./vice ordf. för FN ¹ | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | | 2 | 2 |
| Prefekt | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 |
| Föreståndare/akademisk ledare | | 2 | 2 | | 2 | 2 | | 2 | 2 |
| Proprefekt | | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 |
| Avd. föreståndare/adm. chef ² | 16 | 19 | 35 | 18 | 15 | 33 | 19 | 12 | 31 |
| Avdelningschef/enhetschef | 12 | 5 | 17 | 10 | 5 | 15 | 8 | 6 | 14 |
| <i>Andel per kön</i> | 46 % | 54 % | | 51 % | 49 % | | 52 % | 48 % | |
| Totalt | 33 | 38 | 71 | 34 | 33 | 67 | 33 | 31 | 64 |

Tabellförklaringar: Tabellen ovan är Tabell 29 i högskolans årsredovisning för 2021. Med FN avses Fakultetsnämnden. Under kategorin Avd.föreståndare/adm.chef ingår även biträdande avd.föreståndare och ställföreträdande avdelningsföreståndare.

Befordrade lärare

Högskolan befordrade under 2021 fyra lektorer till professor och rekryterade en professor. Den rekryterade professorn är en man. Bland de som befordrades till professor var tre kvinnor och en man. Därtill har tre kvinnor och en man antagits som docent.

Befordrade lärare 2019–2021

| | 2021 | | 2020 | | 2019 | |
|---------------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män |
| Lektor | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Docent | 3 | 1 | 8 | 3 | 11 | 4 |
| Professor | 3 | 1 | 4 | 3 | 7 | 3 |
| Totalt | 6 | 2 | 12 | 6 | 19 | 9 |

Tabellförklaringar: Tabellen ovan är Tabell 30 i högskolans årsredovisning för 2021.

Personalens sammansättning

Tabellerna nedan ger ytterligare information om proportionerna kvinnor och män på olika befattningar. Inom gruppen lärare/forskare, exklusive doktorander, stod kvinnor för 52 procent av antalet helårsarbeten under 2021 och för 54 procent av antalet anställda vid årets utgång.

Helårsarbetskrafter 2019–2021

| | 2021 | | | 2020 | | | 2019 | | |
|-----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt | Kvinnor | Män | Totalt |
| Professor | 29 | 44 | 73 | 28 | 44 | 72 | 25 | 43 | 68 |
| Lektor | 133 | 111 | 245 | 140 | 102 | 242 | 138 | 93 | 231 |
| Forskarassistent | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Postdoktor | 9 | 7 | 16 | 9 | 7 | 15 | 6 | 5 | 11 |
| Gästprofessor | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Projektforskare | 13 | 10 | 23 | 12 | 10 | 22 | 11 | 10 | 20 |
| Adjunkt | 42 | 40 | 81 | 40 | 41 | 82 | 34 | 45 | 78 |
| Adjungerad lärare | 4 | 3 | 6 | 3 | 3 | 6 | 4 | 3 | 7 |
| Övrig personal ⁵ | 4 | 4 | 8 | 4 | 3 | 7 | 4 | 3 | 7 |
| Lärare totalt | 233 | 219 | 452 | 236 | 211 | 448 | 222 | 203 | 426 |
| Antal disputerade | 184 | 172 | 357 | 189 | 164 | 353 | 180 | 152 | 332 |
| <i>Andel disputerade</i> | <i>79 %</i> | <i>79 %</i> | <i>79 %</i> | <i>80 %</i> | <i>77 %</i> | <i>79 %</i> | <i>81 %</i> | <i>75 %</i> | <i>78 %</i> |
| Doktorander | 36 | 27 | 63 | 35 | 26 | 61 | 35 | 27 | 61 |
| Tekn/adm. personal | 174 | 81 | 255 | 172 | 83 | 255 | 157 | 78 | 235 |
| Bibliotekspersonal | 20 | 9 | 29 | 22 | 10 | 32 | 21 | 9 | 30 |
| Totalt | 463 | 336 | 799 | 466 | 330 | 796 | 435 | 317 | 752 |

Tabellförklaringar: Tabellen ovan är Tabell 27 i högskolans årsredovisning för 2021. Från och med 2016 redovisar högskolan helårsarbetskrafter enligt ESV:s handledning personalkostnader (2015:1) med divisor 1920 årsarbetstimmar. Till högskolan är en affilierad professor och åtta emeritus knutna. Dessa har sysselsättningsgrad noll och påverkar därmed inte helårsarbetsmättet. I kategorin lektorer ingår biträdande lektorer; år 2021 två till antalet. Adjungerade professorer har i tabellen räknats som gästprofessorer. Övrig personal inkluderar forskningsassistenter, lärare inom polisutbildningen samt amanuenser.

Andel kvinnor och män anställda per tjänstekategori 31 december 2019–2021

| (siffror anges i %) | 2021 | | 2020 | | 2019 | |
|-----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män |
| Professor | 42 | 58 | 38 | 62 | 36 | 64 |
| Lektor | 57 | 43 | 58 | 42 | 59 | 41 |
| Projektforskare | 59 | 41 | 56 | 44 | 54 | 46 |
| Forskarassistent | 0 | 100 | 0 | 100 | 25 | 75 |
| Postdoktor | 50 | 50 | 62 | 38 | 59 | 41 |
| Adjunkt | 56 | 44 | 56 | 44 | 51 | 49 |
| Adjungerad lärare | 70 | 30 | 66 | 34 | 71 | 29 |
| Övrig personal/lärare | 47 | 53 | 50 | 50 | 56 | 44 |
| Doktorand | 63 | 37 | 60 | 40 | 56 | 44 |
| Tekn/adm. personal | 69 | 31 | 68 | 32 | 68 | 32 |
| Bibliotekspersonal | 72 | 28 | 66 | 34 | 66 | 34 |
| Totalt | 59 | 41 | 60 | 40 | 59 | 41 |

Tabellförklaringar: Tabellen ovan är Tabell 28 i högskolans årsredovisning för 2021. Tabellen redovisar antal personer, ej helårsarbetskrafter.

Bakgrund, uppdraget från regeringen och beredning

Under perioden 2016-2019 hade landets lärosäten ett regeringsuppdrag att ta fram och implementera en plan för jämställdhetsintegrering. Rektor beslutade om en sådan plan i juni 2017 (Dnr 1768/1.1.1/2017) sedan frågan beretts av en arbetsgrupp.

I enlighet med ett förnyat regeringsuppdrag beslutade rektor om en andra plan för jämställdhetsintegrering den 23 november 2021 (Dnr 2281-1.1.2-2021) för tiden fram till 31 december 2022.

Dessa två planer har tagits fram efter omfattande konsultationer inom högskolan och med traditionell internremiss. Givet den korta tiden mellan detta beslut och föregående rektorsbeslut om plan för jämställdhetsintegrering och givet att målen och flertalet av aktiviteterna är hämtade från planen har den interna beredningen varit mindre omfattande och framför allt genomförts inom arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering.

Enligt regeringsbeslut 16 december 2021 ska lärosätena, så som framgår av regleringsbrev för universitet och högskolor 2022, fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering. Till skillnad från tidigare år ska lärosätena fastställa en *inriktning*, inte en plan, och denna inriktning ska senast 1 september redovisas till regeringskansliet. Uppdraget ska bidra till att de jämställdhetspolitiska målen nås. Hur lärosätet beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel ska redovisas. Uppdraget kan med fördel samordnas med andra uppdrag.

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 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 och Studentavdelningen, 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.

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. En strategi för jämställdhetsintegrering enligt dessa principer antogs av Sveriges regering 1994 och av EU 1996. De svenska jämställdhetspolitiska målen sammanfattas i rutan härintill, där särskilt det tredje målet har en tydlig koppling till högskolesektorn.

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 sex 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.

Ordinarie rutiner och processer för jämställdhet och lika villkor vid högskolan

Arbete med jämställdhet och lika villkor sker inom hela högskolan. Arbetet sker både utifrån arbetsgivar- och utbildningsanordnarperspektivet. Utöver det systematiska arbetsmiljö- och lika villkorsarbete som drivs av institutioner och avdelningar kan nämnas:

- Utbildningspass i chefsprogrammet om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling,
- Utbildningspass i chefsprogrammet om arbetsmiljö och lika villkor,
- Utbildning av chefer och rekryteringsledamöter i jämställd rekrytering,
- Rektors chefsdag, om hur trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling ska hanteras vid högskolan (höst 2021),
- Lönekartläggning,
- Rutiner för hantering av kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier för medarbetare,
- Rutiner för trakasserier och sexuella trakasserier för studenter,
- Studenthälsans arbete med konsultativt stöd till medarbetare på högskolan och studentkåren SöderS i övergripande studenthälsofrågor och enskilda ärenden,
- Föreläsningar på temat för studenter,
- Samarbete med SöderS och dess föreningar i samband med event, föreläsningar med olika teman efter förfrågan.

Projekt med relevans för jämställdhet vid högskolan

Följande projekt med bäring på jämställdhet mellan kvinnor och män pågår för närvarande vid högskolan:

Studentavdelningen leder projektet **Stärkt studenthälsa** med riktade medel från regeringen. Projektledaren fokuserar på och samordnar det förebyggande arbetet kring studenters hälsa från ett brett perspektiv. Projektet inriktas på att utveckla välkommandet av nya studenter till högskolan genom ett mottagandeprogram med en introduktion till akademiska studier, samt på att införa ett "Early Alert system" för att tidigt fånga upp och stödja studenter som inte klarar sina poäng. Många olika funktioner som studentkåren, biblioteket, studieverkstan (högskolans enhet för särskilt pedagogiskt stöd), terminsstartgruppen och akademisk personal kommer att involveras. Även stödfunktioner inom gemensam förvaltning som exempelvis Studie- och karriärvägledning, Funkasamordning och Studenthälsa kommer finnas med i projektet, vilket i sin färdiga form bör vara integrerat i den ordinarie verksamheten på högskolan.

Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering deltar i arbetet exempelvis genom att medlem i arbetsgruppen även deltar i projektet, genom att delresultat presenteras för arbetsgruppen

eller genom att representanter för arbetsgruppen bjuds in att delta vid workshops, i delprojekt etc.

Implementering av modell för systematiskt kvalitetsarbete. Arbetet leds av Fakultetsnämnden och Rektorsråd för kvalitet. Arbetet och modellen har ett brett kvalitetsanslag, men jämställdhet är en viktig kvalitetsaspekt vid bedömning av såväl utbildningarnas innehåll (kurs- och utbildningsplaner) som vid organisering och genomförande av utbildning (exempelvis andel lärare som är kvinnor respektive män). För att främja jämställdhet i innehåll och genomförande erbjuds stöd för ämnen och program som vill lyfta fram jämställdhet i kurser och kursplaner respektive program och utbildningsplaner. Sådant stöd kan exempelvis integreras med motsvarande stöd avseende hållbarhet eller annat utvecklingsarbete kring högskolans nya modell för kvalitet. Pedagogiskt utvecklingsarbete sker vidare i samverkan med Högskolepedagogiska Utvecklingsenheten (HPU).

Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering deltar i arbetet exempelvis genom att medlem i arbetsgruppen även deltar i projektet, genom att delresultat presenteras för arbetsgruppen eller genom att representanter för arbetsgruppen bjuds in att delta vid workshops, i delprojekt etc

Rektor tillsatte i februari en arbetsgrupp för att föreslå fortsatta åtgärder föranledda av resultaten av **den nationella studien om sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet inom akademien** ("Prevalensstudien") som genomfördes 2021. Studien omfattar förutom trakasserier och sexuella trakasserier även mobbing, kränkande särbehandling och hot. Arbetsgruppen hade i uppdrag att analysera resultaten och ta fram förslag på åtgärder. Ett förslag till rektorsbeslut är när detta skrivs på väg att färdigställas. Enligt utkast till förslag kommer workshops att genomförs för anställda på temat trakasserier och sexuella trakasserier respektive mobbing och kränkande särbehandling. Motsvarande workshops genomförs separat för doktorander. Vidare föreslås insatser för att motverka hot och för att stötta personer som utsatts för hot, liksom insatser riktade till studenter.

Arbetsgruppen för jämställdhetsintegrering deltar i arbetet exempelvis genom att medlem i arbetsgruppen även deltar i planeringsarbetet, deltar vid workshops eller genom att resultat presenteras för arbetsgruppen etc.

Inköp och implementering av rehab-system planeras att genomföras under HT22 för att stödja arbetet med återgång i arbete för sjukskrivna medarbetare samt underlätta tidiga åtgärder för att förhindra sjukskrivning.

Bilaga: EU-krav för möjlighet att söka medel i programmet Horizon Europé

EU och Sverige liknande strategier för jämställdhet, som bygger på integrering. För att ett lärosäte ska kunna söka medel från programmet Horizon Europe krävs att lärosätet har en jämställdhetsintegreringsplan. Högskolans uppfattning är att detta inriktningsdokument uppfyller EU:s krav på att en plan för jämställdhetsintegrering.

Planen och arbetet med den ska uppfylla följande krav:²

- i) Det ska finnas en publikt tillgänglig plan för jämställdhetsintegrering, undertecknad av högskolans ledning, med tydliga mål och handlingsåtgärder,
- ii) Det ska finnas dedicerade resurser för arbetet, såsom avsatt öronmärkt arbetstid för inblandad personal,
- iii) Planen ska innehålla data av relevans för målsättningen, inklusive data för olika personalkategorier uppdelade efter kön,
- iv) Planen ska understödjas av utbildningsinsatser och andra kapacitetsbyggande insatser till nytta för jämställdhet.

Vidare rekommenderas att planen innehåller inslag relaterade till balans i arbetslivet (*work-life balance*) och organisationskultur; jämställdhet i ledning och beslutsfattande; jämställd rekrytering och karriär; integration av jämställdhet i forskning och i utbildningens innehåll; åtgärder för att motverka genusbaserat våld och sexuella trakasserier.

Data som föreslås av EU för *gender equality plan*

Listan är varken uttömmande eller tvingande. Se vidare dokumentet Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans.

Relevant data on gender equality for all organisations can include:

- Staff numbers by sex/gender at all levels, by disciplines, function (including administrative/support staff) and by contractual relation to the organisation;
- Average numbers of years needed for women and men to make career advancements (per grade and by discipline);
- Wage gaps by sex/gender and job;
- Numbers of women and men in academic and administrative decision-making positions (e.g. top management team, boards, committees, recruitment and promotion panels);
- Numbers of female and male candidates applying for distinct job positions;
- Numbers of women and men having left the organisation in past years, specifying the numbers of years spent in the organisation;

² https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/strategy/strategy-2020-2024/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en

- Numbers of staff by sex/gender applying for/taking parental leave, for how long and how many returned after taking the leave;
- Number of absence days taken by women and men and according to absence motive;
- Number of training hours/credits attended by women and men;

Specific data on gender equality relevant to RPOs* may include:

- Number of female and male students at all levels and for all disciplines, and academic and employment outcomes;
- Share of women and men among employed researchers;
- Share of women and men among applicants to research positions, among persons recruited and success rate, including by scientific field, academic position, and contract status;
- Share of women and men in recruitment or promotion boards, heads of recruitment or promotion boards and share of decision-making bodies, including by scientific field.

Specific data on gender equality relevant to RFOs may include:

- Share of women and men among reviewers, heads of panels and on funding decision-making bodies across different disciplines or schemes;
- Share of men and women principal investigators in submitted and selected projects and their respective success rates;
- Share of men and women in the research teams of submitted and selected projects, and the distribution of tasks and roles among each team;
- The average size of grants to research projects conducted by men and women;
- The integration of the gender dimension in research funding schemes;
- The integration of the gender dimension in submitted and funded projects;
- The amounts allocated to research projects primarily devoted to gender aspects.

* Research-performing organisations