Handlingsplan för jämställdhetsintegrering

vid Mälardalens universitet

2022-2023

Innehåll

Innehåll 2
Bakgrund 2
Resurser 2
Jämställdhetsintegrering på Mälardalens universitet 2
Kompetens 3
Uppföljning 3
Handlingsplanen 3
Utbildningarnas innehåll och form 3
Forskningens villkor 4
Jämställt ledarskap 4

Bakgrund

Sveriges universitet och högskolor fick 2016 i uppdrag av regeringen att ta fram en plan för hur lärosätena avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegreringen. Syfte var att verksamheterna skulle bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, t.ex. i frågor om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen skulle innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt genomföra under 2017–2019. Vidare skulle planen beskriva på vilket sätt jämställdhet skulle integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser.

Mälardalens högskola upprättade 2017 *Plan för jämställdhetsintegrering av Mälardalens högskola* (2017/1308). Planen förlängdes och revideras inför perioden 2020-2021.

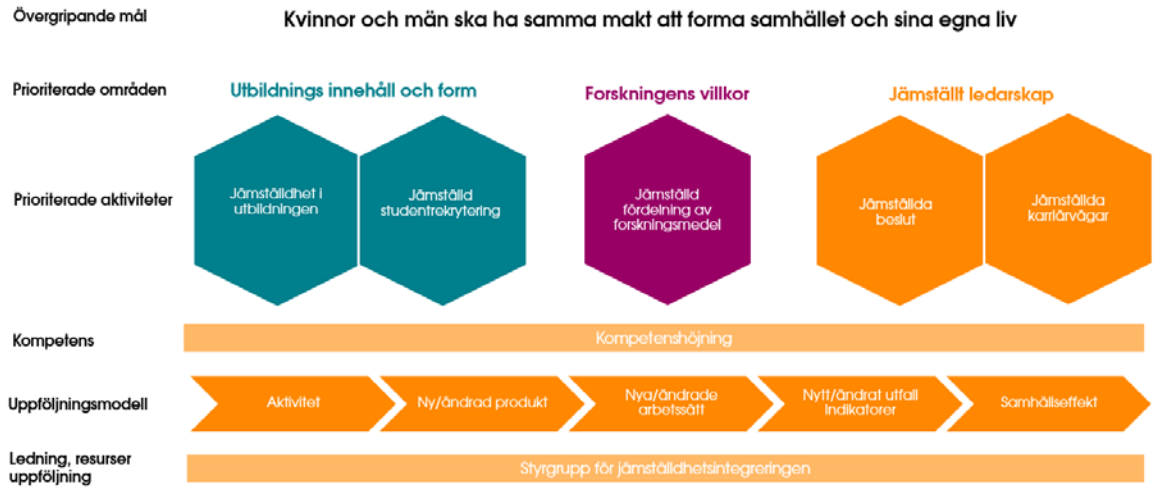
I denna reviderade version för 2022-2023 utvecklas handlingsplanen
efter Mälardalens universitets (tidigare högskola) erfarenheter, arbetets mognad samt nya krav och målsättningar.

Resurser

Resurser för genomförande av handlingsplanen avsätts årligen.

Jämställdhetsintegrering på Mälardalens universitet

Arbetet med jämställdhetsintegreringen leds av en styrgrupp där lärosätets prorektor är ordförande. Styrgruppen tar fram en handlingsplan som beslutas av rektor.



Kompetens

Kompetenshöjande insatser sker löpande. Material, webbkurser, checklistor och rapporter kring jämställdhet finns tillgänglig för alla medarbetare på lärosätets internportal. Jämställdhet ingår som moment i obligatoriska högskolepedagogiska kurser. Jämställdhetsintegreringen arrangerar lärosätesöverripande konferenser och workshops kring områden där utvecklingsbehov finns identifierade.

Uppföljning

De indikatorer som jämställdhetsintegreringen arbetar mot följs i första hand upp i lärosätets årsredovisning. De aktiviteter som genomförs i handlingsplanen följs även upp i styrgruppen för jämställdhetsintegreringen. Uppföljningen i styrgruppen sker enligt en resultatkedja där aktiviteter (workshops, kurser etc.) leder till nya produkter (rutiner, processer, mallar etc.). Dessa eftersträvar leda till nya arbetssätt som i sin tur leder till mer jämställda utfall. På sikt förväntas lärosätets insatser vara en del av det nationella och internationella insatserna som görs för jämställdhet.

Handlingsplanen

Mälardalens universitet har identifierat tre fokusområden för arbetet med jämställdhetsintegrering. *Utbildningens innehåll och form, forskningens villkor* och *jämställt ledarskap*. Samtliga området arbetar mot Sveriges övergripande jämställdhetspolitiska mål, *att män och kvinnor ska ha samma makt och möjlighet att forma samhället och sina egna liv*. I vissa delar kan arbetet även sträva mot andra jämställdhetspolitiska mål eller de globala målen för hållbar utveckling.

Utbildningarnas innehåll och form

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Mälardalens universitet vill därför arbeta integrerat och systematiskt för att motverka ojämställdhet i utbildningarnas form och innehåll. Målet är att vi ska säkerställa att våra studenter har en god studietid och att de i sina framtida yrkesroller har den kunskap som krävs för att hantera konsekvenserna av ojämställdhet i sin yrkesutövning och i samhället i övrigt. För att nå målet behöver universitetet integrera kunskaper om genus och jämställdhet både innehållsligt i utbildningsprogrammen och i vår egen didaktiska professionalitet.

En annan utmaning för lärosätet är att motverka den sneda könsfördelning som finns inom flera av våra utbildningsprogram och forskarutbildningsämnen. Bakgrunden till de könsbunda studievalen är komplex men för att motverka att normer om manligt och

kvinnligt inverkar på studievalet behöver vi arbeta strategiskt och långsiktigt och i samverkan med grundskola och arbetsliv.

Forskningens villkor

Rapporter visar att det på strukturell nivå är svårare för kvinnor att göra karriär på lärosäten. Kvinnor upplever stress och utsatthet i större utsträckning än män, står för ett större uttag av föräldrapenning och har högre sjukskrivningstal[1]. Sammantaget gör detta att kvinnor inte har samma möjligheter som män att avancera inom akademin och det tar igenomsnitt längre tid för kvinnor än för män att göra karriär[2]. Förutsättningarna skiljer sig mellan forskningsinriktningar och det är därför viktigt att lärosätet arbetar systematiskt med att förbättra möjligheten för både män och kvinnor att göra karriär utifrån den enskilda forskningsinriktningens förutsättningar.

Jämställt ledarskap

Jämställdhetsintegrering är ett långsiktigt förändringsarbete där det krävs både kunskap och tydligt ledarskap. En tydlig integrering i styrprocessen genom mål och uppföljning är nödvändig för att driva på utvecklingen. Det handlar exempelvis om att se över vilka av högskolans rutiner och beslutsprocesser som kräver analys och omorganisering för att säkerställa jämställda konsekvenser, samt att säkerställa att de administrativa stödsystemen är konsekvensneutrala ur ett jämställdhets- och genusperspektiv. Denna integrering behöver stödjas av kompetensutveckling på alla nivåer.

[1] För en forskningsöversikt se exempelvis: Bondestam, F & Grip, L. (2015). *Fördelning eller förfördelning?- en forskningsöversikt.* Nationella sekretariatet för genusforskning. Göteborgs universitet.

2 Vetenskapsrådet (2021) Hur jämställt är det i högskolan? Kvinnors och mäns förutsättningar att bedriva forskning (2021).

Utbildningarnas innehåll och form

Övergripande problem	Lokalt problem	Mål	Aktiviteter 2022-2023	Ansvar/uppdrag	Uppföljning och indikatorer
Utbildningarnas innehåll och form riskerar bidrar till att skapa och återskapa ojämställdhet i samhället.	Det arbete som bedrivs för att motverka ojämställdhet i utbildningarnas innehåll och form sker inte på ett tillräckligt systematiskt sätt.	MDU:s medarbetare och studenter har kunskap och metoder för att utvärdera och hantera ojämställdhet. Jämställdhets- och genusperspektiv är integrerat i utbildningarnas innehåll och genomförande samt i utbildnings-planeringsprocessen.	Erfarenheterna från den 11 utbildningsprogram som reviderats under 2020-2021 tas tillvara. Från erfarenheterna tas en konkret mall för jämställdhetssäkring fram som kan implementeras på lärosätet, för samtliga program. En metod för hur jämställdhet systematiskt kan följas upp i utbildningarna tas fram. Metoden ska kunna samköras med uppföljning av exempelvis hållbar utveckling och samverkan.	Fakultetsnämnden har i uppdrag att fortsätta integrera jämställdhet i kvalitetsarbetet. Lärum och samordnare av jämställdhets-integreringen får i uppdrag att utveckla och ge stöd kring mallen för jämställdhetssäkring av program. Akademierna ansvarar för att jämställdhet integreras i utbildningarna.	Jämställdhet följs upp i det systematiska kvalitetssäkringssystemet.
Könsbundna studie- och yrkesval bidrar till att skapa och återskapa ojämställdhet i samhället.	Sned könsfördelning inom flera utbildningsprogram och forskar-utbildningsämnen.	MDU verkar systematiskt i studentrekryteringen för att motverka sned könsfördelning.	I samband med verksamhet kopplat till studentrekryteringen formuleras strategier och genomförs aktiviteter för att motverka sned könsfördelning. Aktiviteternas genomslagskraft utvärderas.	Styrgruppen för studentrekrytering ansvarar för arbetet.	Styrgruppen redovisar och utvärderar insatser som har gjorts för att motverka könsbaserade utbildningsval i sin årliga utvärdering.

Dnr 2021/3205

Forskningens villkor

Övergripande problem	Lokalt problem	Mål	Aktiviteter 2022-2023	Ansvar/uppdrag	Uppföljning och indikatorer
Fördelning av forskningsmedel riskerar att skapa och återskapa ojämställda villkor för forskning.	Det saknas ett tydligt genus- och jämställdhetsperspektiv i högskolans fördelning av forskningsmedel.	MDU fördelar sina forskningsresurser så att kvinnor och män ges likvärdiga förutsättningar för att bedriva forskning.	Jämställdhet beaktas i fördelning av forskningsresurser på alla nivåer och såväl fördelningsmodell som utfall ska ur ett jämställdhetsperspektiv återredovisas i verksamhetsberättelsen, MDU:s årsredovisning och till MDU:s styrelse.	Akademierna har i uppdrag att utveckla handlingsplaner för hur jämställdhetsutmaningarna i respektive forskningsinriktning ska motverkas. Ekonomi- och HR-sektionen får i uppdrag att stötta med underlag till akademierna.	Respektive forskningsinriktning följer upp de handlingsplaner som genomförs och redovisar arbetet i verksamhetsberättelsen.

Jämställt ledarskap

Övergripande problem	Lokalt problem	Mål	Aktiviteter 2022-2023	Ansvar/Uppdrag	Uppföljning och indikatorer
Kvinnors och mäns förutsättningar att göra akademisk karriär riskerar att skapa och återskapa ojämställda villkor för forskning, utbildning och stödverksamhet.	MDU arbetar inte tillräckligt systematiskt för att uppnå jämställda villkor för kvinnors och mäns, anställning, meritering och arbetsvillkor.	MDU ger kvinnor och män likvärdiga förutsättningar för anställning och meritering. MDU ger kvinnor och män lika villkor för arbetets genomförande, innehåll och organisering.	Genus- och jämställdhetsperspektiv fortsätter integreras i högskolans rekryteringsprocess från annons till anställningsvillkor och i arbetets organisering. Arbeta systematiskt med att ta fram kompetenshöjande aktiviteter för medarbetare och chefer.	HR-sektionen arbetar med ledarskap och medarbetarskap.	HR-sektionens uppdrag sker inom ordinarie verksamhet. Minst 42 % av de nyanställda professorerna årligen ska vara kvinnor. Uppföljning sker i samband med årsredovisningen.
Det akademiska ledarskapets former för styrning och ledning riskerar att skapa och återskapa ojämställdhet.	Det akademiska ledarskapet vid MDU förmår inte att i tillräcklig utsträckning omsätta mål om jämställdhet till ett konkret och långsiktigt förändringsarbete.	Beslut som fattas av styrelse, rektor, fakultetsnämnd och akademichefer har beaktat jämställdhetsperspektiv.	Förutsättningar och stöd fortsätter utvecklas så att de som bereder förslag till beslut kan inkludera jämställdhetsperspektiv i beredningsprocessen.	Samordnare av jämställdhets-integreringen fortsätter stödja beredningsprocesser i syfte att fler beslut ska kunna beakta jämställdhet.	När det är relevant ska beslutsunderlag till rektors- och akademichefsbeslut redogöra för hur jämställdhet har beaktats i beredningsprocessen.