



# Plan för jämställdhetsintegrering vid Mälardalens universitet 2023–2025

Dnr 2022/1568

**Mälardalens Universitet**

Postadress: Mälardalens universitet, Box 883, 721 23 Västerås

E-post: [info@mdu.se](mailto:info@mdu.se)

Telefon: 021-10 13 00

**Dokument:** Plan för jämställdhetsintegrering 2023-2025 Mälardalens Universitet

**Engelsk titel:** Gender Equality Plan 2023-2025 Mälardalen University

**Handläggare:** Jonatan Mathiasson, ledningskansliet Mälardalens universitet

**Beslutad 2022:** Lena Gumaelius, vikarierande rektor

# Innehåll

.....	1
Innehåll .....	3
Förord .....	4
1. Bakgrund .....	5
2. Jämställdhetsintegrering vid Mälardalens universitet .....	5
2.1. Mål .....	5
2.2.1 Agenda 2030 .....	5
2.1.1. Sveriges jämställdhetspolitiska mål .....	6
2.1.2. MDU:s vision, mål och strategier .....	6
2.1.3 Intressenter .....	6
3. Inriktningar .....	6
3.1. Utbildningens innehåll och form .....	7
3.1.1. Jämställdhet i utbildningen .....	7
3.1.2. Jämställd studentrekrytering .....	7
3.2. Forskningens villkor .....	7
3.3. Jämställt ledarskap .....	8
3.3.1. Jämställda karriärvägar .....	8
3.3.2. Jämställda beslut .....	8
4. Planering och uppföljning .....	8
5. Resurser .....	9
6. Kompetens .....	9
7. Handlingsplan för jämställdhetsintegreringen .....	10

## Förord

Ska Sveriges jämställdhetspolitiska mål och målen i Agenda 2030 kunna uppnås, behöver högre utbildning spela en viktig roll. På ett lärosäte måste män och kvinnor ges lika goda förutsättningar att studera, arbeta och göra karriär. Studenterna behöver ges verktyg att kunna hantera jämställdhetsproblem både i sina framtida yrkesroller och på sina framtida arbetsplatser.

Mälardalens universitets vision uttrycker att vi ska vara *ett progressivt och samverkande universitet där vi tillsammans formar en hållbar framtid*. För att uppnå målet har lärosätet bland annat strategin att integrera inslag med fokus på samhällsutmaningar i alla våra utbildningsprogram. Här ingår jämställdhet som en viktig aspekt.

Lärosätet behöver föregå med gott exempel och arbetar aktivt med jämställdhet i rekryteringen av studenter, i fördelningen av forskningsmedel, i karriärvägarna och i beredningen av de beslut som lärosätet fattar.

I den här planen för jämställdhetsintegreringen vid Mälardalens universitet beskrivs hur arbetet går till och vad som planeras genomföras fram till år 2025.

Lena Gumaelius, vikarierande rektor 2022

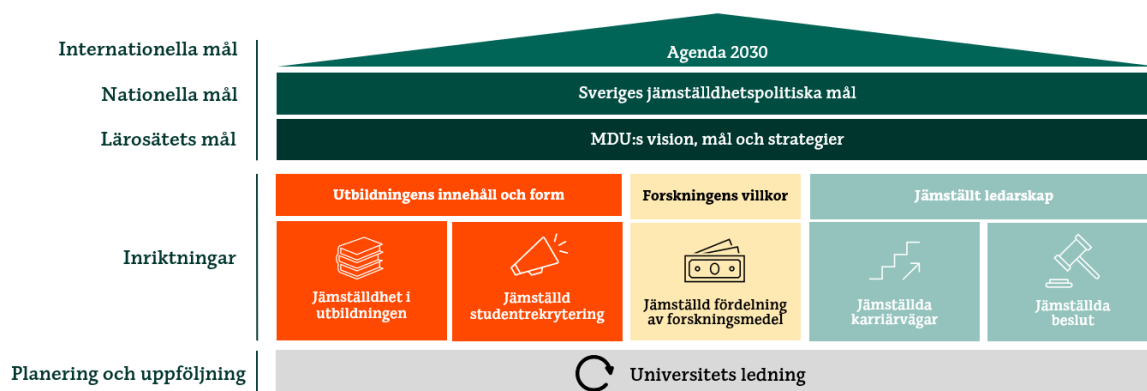
## 1. Bakgrund

Sveriges universitet och högskolor fick 2016 i uppdrag av regeringen att ta fram planer för hur lärosätena avsåg utveckla arbetet med jämställdhetsintegreringen. Syfte var att verksamheterna skulle bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, till exempel i frågor om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planerna skulle innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätena avsåg 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 universitet (tidigare Mälardalens högskola) upprättade 2017 *Plan för jämställdhetsintegrering av Mälardalens högskola (2017/1308)*. Planen har sedan dess reviderats och anpassats till lärosätets utveckling i jämställdhetsarbetet.

I den här reviderade version för åren 2023 - 2025 utvecklas handlingsplanen ytterligare, tar hänsyn nya krav och målsättningar, kopplar arbetet till Agenda 2030, lärosätets vision, mål och strategier, samt ger bättre förutsättningar för lärosätets ledning att systematiskt utveckla jämställdhetsintegreringen.

## 2. Jämställdhetsintegrering vid Mälardalens universitet



Figur 1. Översiktsbild jämställdhetsintegreringen vid Mälardalens universitet.

### 2.1. Mål

#### 2.2.1 Agenda 2030

MDU:s arbete med jämställdhetsintegrering syftar till att bidra till mål på flera nivåer. På en övergripande internationell nivå bidrar jämställdhetsarbetet till målen i Agenda 2030. Jämställdhetsintegreringen kopplar i synnerhet till mål fem om jämställdhet och till mål fyra om god utbildning. Men jämställdhetsaspekter är viktiga i arbetet med samtliga av de globala målen och jämställdhet behöver därför integreras i lärosätets övriga hållbarhetsarbete.



### 2.1.1. Sveriges jämställdhetspolitiska mål

På nationell nivå syftar jämställdhetsintegreringen på MDU att bidra till Sveriges jämställdhetspolitiska mål att *”Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv”*. För att uppnå det behöver jämställdhetsintegreringen beakta och bidra till uppfyllelse av samtliga jämställdhetspolitiska delmål.

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- 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.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

### 2.1.2. MDU:s vision, mål och strategier

På lärosätetsnivå förväntas jämställdhetsintegreringen bidra till MDU:s vision om att vara: *”[...] ett progressivt lärosäte där vi tillsammans formar en hållbar framtid”* (2020/2782).

Att lärosätet beaktar detta som en kvalitetsaspekt framkommer i MDU:s kvalitetspolicy (2021/2491):

*Då utbildning, forskarutbildning, forskning och verksamhetsstöd utvecklas och genomförs ska följande perspektiv för kvalitet gälla: [...] Verksamheten främjar ett demokratiskt, jämställt samt socialt, ekologiskt och ekonomiskt hållbart samhälle [...]* (2021/2491).

Lika viktigt är det att lärosätets egna processer och verksamhet beaktar jämställdhet, vilket kopplar till lärosätets mål: *”Vi verkar för en hållbar framtid och lever som vi lär”* (HSST5 21-12-20 Bilaga 8.2).

### 2.1.3 Intressenter

MDU:s arbete med jämställdhetsintegrering behöver beakta krav från samverkanspartner, studentkår, arbetstagarorganisationer, forskningsfinansiärer och andra intressenter. För att exempelvis kunna söka forskningsmedel genom Horisont Europa ställs krav på att lärosätet har en handlingsplan för jämställdhet. Planen ska: 1) vara publik och nåbart på lärosätets hemsida, 2) ha medel avsedda för arbetet med planen, 3) visa hur lärosätet årligen följer data och indikatorer, 4) öka medvetenheten och kompetensen om jämställdhet i verksamheten.

MDU är dessutom certifierat för arbetsmiljö genom ISO:45001 och miljö genom ISO:14001. Certifieringarna ställer höga krav på systematiskt arbete där jämställdhet har tydlig koppling till både arbetsmiljöarbetet och till hållbar utveckling.

## 3. Inriktningar

MDU:s jämställdhetsintegrering riktar in sig mot tre områden som bedömts särskilt viktiga att arbeta med för att bidra till målen. De består av:

- **Utbildningens innehåll och form**, med delområdena *jämställdhet i utbildningen* och *jämställd studentrekrytering*.

- **Forskningens villkor**
- **Jämställt ledarskap**, med delområdena *jämställda karriärvägar och jämställda beslut*.

### 3.1. Utbildningens innehåll och form

#### 3.1.1. Jämställdhet i utbildningen

Utbildning spelar en viktig roll i att uppnå Agenda 2030 och Sveriges jämställdhetspolitiska mål. Lärosätet behöver förse studenterna med de nödvändiga kunskaper och kompetenser som krävs för att främja jämställdhet i samhället. Det kan både handla om kunskaper som studenterna behöver i sin framtida profession och kunskaper som bidrar till jämställda arbetsplatser och en jämställd arbetsmarknad. Jämställdhet är dessutom en kvalitetsfråga. Utan jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll riskerar studenterna gå miste om viktiga verktyg och i sina framtida yrkesutövningar.

På MDU pågår därför ett arbete med att integrera jämställdhet i samtliga av lärosätets utbildningsprogram på grund och avancerad nivå. Målet är att alla studenter som tar examen vid MDU har relevanta verktyg att beakta och främja jämställdhet i sin profession och i yrkeslivet. På vilket sätt jämställdhet ingår i studenternas utbildning, vilka jämställdhetsutmaningar som studenterna ska ges förmåga att hantera och till vilka jämställdhetspolitiska mål innehållet kopplar, avgörs av programmet och det vetenskapliga ämnets karaktär.

För att arbetet med att integrera jämställdhet i utbildningarna ska vara framgångsrikt har lärosätet identifierat tre delar som måste utvecklas i organisationen.

- Kompetensen kring jämställdhet behöver öka på lärosätet
- Stödet kring implementeringen av jämställdhet i program behöver utvecklas
- Uppföljningen och granskningen av jämställdhetsaspekter i kvalitetssäkringsprocesserna behöver stärkas

Aktiviteter för att stärka dessa områden är formulerade i handlingsplanen.

För att stötta arbetet med att integrera jämställdhet i utbildningsprogrammen har en särskild modell arbetats fram och testats i tio program. Modellen utgörs av en stegvis analys av vilka jämställdhetsutmaningar som är relevanta att arbeta med i ett visst utbildningsprogram och hur inslagen om jämställdhet i programmet kan utvecklas. Under perioden 2023–2025 ska modellen färdigställas och implementeras på hela lärosätet. När modellen är implementerad är det möjligt att bedöma om inslagen om jämställdhet kan anses tillräckliga eller om nya lärosätetsgemensamma mål behöver sättas.

#### 3.1.2. Jämställd studentrekrytering

En svår utmaning för lärosätet är att motverka den sneda könsfördelning som finns bland studenterna inom lärosätets utbildningsprogram och forskarutbildningsämnen. Den ojämna fördelningen medför ekonomiska och demokratiska utmaningar eftersom den på längre sikt bidrar till att könsbundna strukturer och normer reproduceras i samhället.

Orsakerna till att studievalen har en könsbundenhet är komplicerade och det är svårt att förändra mönster i studievalen genom enskilda aktiviteter. Men för att motverka att studievalen påverkas av normer om manligt och kvinnligt arbetar MDU långsiktigt i studentrekryteringen och i samverkan med grundskolan och arbetsgivare. Målet är att studentrekryteringen genom medvetna val av bild, text, kommunikationskanaler och kampanjer bidrar till att utmana normer och föreställningar och manligt och kvinnligt kodade yrken.

### 3.2. Forskningens villkor

För att forskning och resultatet av forskningen ska kunna bidra till ett jämställt samhälle är det viktigt att kvinnor och män ges lika förutsättningar att bedriva forskningsverksamhet. På strukturell nivå tycks förutsättningarna vara olika. Kvinnor upplever stress och utsatthet i större

Dnr 2022/1568

utsträckning än män, står för ett större uttag av föräldraperning och har högre sjukskrivningstal<sup>1</sup>. Sammantaget bidrar detta till att kvinnors förutsättningar att bedriva forskning är sämre än mäns. Dessutom finns en risk att forskningsmedel inte fördelas på ett jämställt sätt när normer inom de vetenskapliga ämnena ser olika ut.

Interna forskningsmedel på MDU fördelas på olika sätt inom lärosätets forskningsinriktningar och inriktningarna har en varierande andel kvinnor och män. Tillsammans skapar detta svårigheter i att på lärosätetsnivå identifiera eventuella jämställdhetsproblem och sätta in relevanta insatser. Varje forskningsinriktning har därför i uppdrag att identifiera och motverka risker för ojämställdhet inom sin verksamhet. Stödjande enheter som ekonomisektion, hr-sektion och ledningskansli bidrar med statistik och annat underlag som kan stötta arbetet inom forskningsinriktningarna.

### 3.3. Jämställt ledarskap

#### 3.3.1. Jämställda karriärvägar

Möjligheten att bedriva akademisk karriär riskerar vara olika för kvinnor och män. Att det exempelvis nationellt igenomsnitt tar längre tid för kvinnor än för män att göra karriär och bli professorer, indikerar att det kan finnas hinder för kvinnor i karriärvägarna. Skillnaden i förutsättningarna att göra karriär är delvis kopplade till att kvinnor och män gör karriär inom olika vetenskapliga områden, men det finns även andra förklaringar inom exempelvis tillgången till nätverk, publiceringspraxis och möjlighet att kombinera arbete med föräldraskap.<sup>2</sup>

Därför är det viktigt med ett aktivt arbete för att göra karriärmöjligheterna öppna och transparenta och att hinder för att kvinnor och män ska kunna göra karriär på lika villkor undanröjs. Utöver goda rekryteringsprocesser behöver MDU:s chefer och medarbetare arbeta systematiskt, genom exempelvis jämlikhetsronder och medarbetarsamtal, för att identifiera och motverka risker för ojämställdhet i karriärvägarna.

#### 3.3.2. Jämställda beslut

I en verksamhet med tydlig könsuppdelning, både mellan yrkeskategorier och vetenskapliga områden, riskerar utvecklingsarbeten, beslut, satsningar och prioriteringar att påverka kvinnor och män olika.

Därför är det viktigt att beslut som fattas på MDU tydligt beaktar jämställdhet. För att det ska vara möjligt är det viktigt att handläggare och beslutsfattare har tillräckligt med kompetens om jämställdhet, att beslutsfattare efterfrågar jämställdhetsaspekter i beslut och att lärosätet främjar att relevanta underlag i beredningen går att ta fram. Målet är att handläggare i sina beredningar alltid ska avgöra om jämställdhetsaspekter är relevanta och allt beakta jämställdhet när det relevant.

## 4. Planering och uppföljning

Planering och uppföljning av jämställdhetsintegreringen sker årligen genom *ledningens genomgång* för jämställdhetsintegreringen. Genomgången ger rektor och rektors ledningsgrupp uppföljning av arbetet med handlingsplanen, uppföljning av indikatorer och mål, förändringar i intressenters krav och omvärldsanalys. Under genomgången prioriterar rektor insatser och sätter riktning för arbetet. Baserat på uppföljningen är jämställdhet även en viktig aspekt i den ordinarie verksamhetsplaneringen.

Studentkår och arbetstagarorganisationer är viktiga i arbetet och säkerställs deltagande i framtagande, genomförande och uppföljning av jämställdhetsintegreringen.

Uppföljningen av jämställdhetsintegreringens aktiviteter sker genom en resultatkedja. Resultatkedjan följer upp om genomförda *aktiviteter* (workshops, kurser etc.) genererat *nya produkter* (rutiner, processer, mallar etc.) och om dessa produkter lett fram till *nya arbetssätt* och ett mer *jämställt utfall*. Uppföljningen ställer också frågan om insatserna tros bidra till *samhällseffekt*, även om det är svårt att mäta.

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

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





Figur 2. Resultatkedja för uppföljning av aktiviteter

## 5. Resurser

Genomförande av handlingsplanen resurssätts inom ramen för ordinarie medelsfördelning samt genom tilldelning av resurser i årliga satsningar.

## 6. Kompetens

En förutsättning för att jämställdhetsarbetet ska kunna fortlöpa är att medarbetare och chefer löpande kompetensutvecklas i jämställdhet. På MDU:s internportal finns därför material, webbutbildningar, checklistor, handlingsplanen och rapporter kring jämställdhet tillgängliga för alla medarbetare. Jämställdhet ingår som moment i obligatoriska högskolepedagogiska kurser. Jämställdhetsintegreringen arrangerar dessutom löpnade lärosätesövergripande konferenser och workshops kring områden där kompetensutvecklingsbehov identifieras. Samtidiga chefer genomför webbutbildning om jämställdhet och diskriminering vid nyanställning.

## 7. Handlingsplan för jämställdhetsintegreringen

Inriktning: Utbildningarnas innehåll och form					
Övergripande problem	Lokalt problem	Mål	Aktiviteter 2023-2025	Ansvar/uppdrag 2023-2025	Indikatorer och uppföljning
<p>Utbildningarnas innehåll och form riskerar bidra till att skapa och återskapa ojämställdhet i samhället.</p> <p>Potentialen att ge studenter kunskap och kompetens i att motverka jämställdhet tas inte tillvara.</p>	<p>Det arbete som bedrivs för att främja jämställdhet genom utbildningarnas innehåll och form sker inte på ett tillräckligt systematiskt sätt.</p>	<p>Samtliga studenter som examineras vid MDU har relevanta kunskaper och kompetenser för att verka för jämställdhet i profession och yrkesliv.</p>	(1/3) Kompetensutveckling i jämställdhet	<p>Lärum (MDU:s högskolepedagogiska enhet) säkerställer att jämställdhet är en aspekt i relevanta högskolepedagogiska kurser.</p> <p>LKA och samordnaren för jämställdhetsintegreringen säkerställer att utbildningsmaterial finns tillgängligt och uppdaterat på MDU:s internportal samt att tematiska utbildningsinsatser genomförs.</p>	<p>Indikatorer: samtliga utbildningsprogram på grund- och avancerad nivå ska ha jämställdhetsintegrerats i december 2025.</p> <p>Uppföljning: sker årligen i ledningens genomgång.</p>
			(2/3) Stöd i implementeringen av jämställdhet i program	<p>LKA fortsätter att tillsammans med Lärum utveckla stöd kring den framtagna modellen för jämställdhetssäkring av utbildningsprogram.</p> <p>Lärum tar fram en utbildningsinsats för hur jämställdhet kan integreras i kurser, genom den högskolepedagogiska kursen i kursdesign.</p>	

			(3/3) Uppföljning och granskning i kvalitetssäkringsarbetet	LKA arbetar tillsammans med fakultetsnämnd för att utveckla metoden i att utvärdera och granska jämställdhet i programutvärderingar och i andra delar av kvalitetssäkringssystemet.  Akademichefer säkerställer att utbildningsprogrammen jämställdhetssäkras.	
Könsbundna studie- och yrkesval bidrar till att skapa och reproducera ojämställdhet i samhället.  Samhällsnormer och normer kring utbildning riskerar begränsa studenterna i sina utbildningsval.	MDU har sned könsfördelning inom flera utbildningsprogram och forskarutbildningsämnen.	MDU verkar systematiskt genom studentrekryteringen för att främja en jämn könsfördelning.	I samband med verksamhet kopplat till studentrekrytering formuleras strategier och genomförs aktiviteter för att främja en jämn könsfördelning till utbildningsprogrammen.  Aktivitaternas genomslagskraft utvärderas.	Styrgruppen för studentrekrytering ansvarar för arbetet med att främja jämn könsfördelning.	Uppföljning: Styrgruppen för studentrekrytering redovisar och utvärderar insatser som har gjorts för att främja jämn könsfördelning i sin årliga utvärdering.  Uppföljning: Styrgruppens arbete redovisas årligen i ledningens genomgång.

<b>Inriktning: Forskningens villkor</b>					
<b>Övergripande problem</b>	<b>Lokalt problem</b>	<b>Mål</b>	<b>Aktiviteter 2023-2025</b>	<b>Ansvar/uppdrag 2023-2025</b>	<b>Indikatorer och uppföljning</b>
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.	(1/2) Akademierna ska kunna redogöra för forskningsinriktningarnas strategier att upptäcka och motverka ojämställd fördelning av forskningsmedel.	Akademierna ska ta fram strategier för hur de inom forskningsinriktningarna ska upptäcka och motverka ojämställd fördelning av forskningsmedel.  Ekonomi- och HR-sektionen får i uppdrag att stötta med underlag till akademierna.	Indikator: Samtliga forskningsinriktningar ska kunna redovisa strategier för att motverka ojämställd fördelning av forskningsmedel.  Uppföljning sker årligen i ledningen genomgång.
			(2/2) I översynen av lärosätets modell för fördelningen av interna forskningsmedel beaktas jämställdhet.	Samordnare för jämställdhetsintegreringen samlar goda exempel och föreslå metoder för att beakta jämställdhet på övergripande nivå i fördelningen.	Uppföljning sker årligen i ledningen genomgång.

Inriktning: Jämställt ledarskap					
Övergripande problem	Lokalt problem	Mål	Aktiviteter 2023-2025	Ansvar/Uppdrag	Indikatorer och uppföljning
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:s medarbetarenkät 2021 visar att 19,8% av medarbetarna anser att män har bättre arbetsvillkor och karriärmöjligheter än kvinnor.	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 rekryteringsprocesser från annons till anställningsvillkor och i arbetets organisering.	HR-chef säkerställer att arbetet med rekryteringsprocesserna beaktar jämställdhet.	Indikatorer: minst 42 % av de nyanställda professorerna årligen ska vara kvinnor.  Uppfattningen att män har bättre arbetsvillkor och karriärmöjligheter ska förändras.  Uppföljning: sker årligen i ledningens genomgång.
			Lärosätet arbetar aktivt med att upptäcka risker för ojämställdhet i karriärvägarna.	Samtliga chefer med medarbetaransvar undersöker risker för ojämställdhet i karriärvägarna i den årliga jämlikhetsronden.	
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.	Samtliga beslut, som har möjlighet att beakta jämställdhet, på samtliga nivåer i organisationen, ska ha beaktat jämställdhet i beredningen.	Förutsättningar och stöd fortsätter utvecklas så att handläggare i beredning av förslag till beslut kan inkludera jämställdhetsperspektiv i beredningsprocessen.	LKA får i uppdrag att stötta handläggare att beakta jämställdhet i beredningsprocesser och aktivt arbeta för att öka andelen beslut som beaktar jämställdhet.	Indikatorer: andelen rektorsbeslut som lyckas redovisa hur de beaktar jämställdhet ska öka.  Uppföljning: sker årligen i ledningens genomgång.