



Högskolan
Kristianstad

Plan för jämställdhets- integrering 2021–2026

Högskolan Kristianstad

Plan för jämställdhetsintegrering 2021–2026

Inledning

Sverige har en förhållandevis lång tradition av jämställdhetsarbete. Under 1900-talet trädde en rad reformer och förändringar i kraft som successivt banade väg för ett mer jämställt samhälle. Begreppet jämställdhet slog an på bredare front mot 1960-talets slut, och 1979 antogs lagen om jämställdhet i arbetslivet av riksdagen. Sedan 1994 är jämställdhetsintegrering den huvudsakliga strategin för att uppnå det övergripande nationella jämställdhetspolitiska målet: kvinnor och män ska ha samma möjligheter att forma samhället och sitt eget liv.

Enligt Högskolelagen 1 kap 5 § (1992:1434) och Högskoleförordningen (1993:100) ska alla lärosäten i sin verksamhet alltid iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män. År 2016 gav regeringen ett särskilt uppdrag åt samtliga lärosäten att ta fram en plan för sitt arbete med jämställdhetsintegrering i universitets- och högskolesektor (JiHU). I högskolesektorns regleringsbrev för 2020 fastställs att:

Universitet och högskolor ska fortsätta utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieeval och genomströmning. Varje universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en individuell plan för lärosätet med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser. Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.¹

De jämställdhetspolitiska målen

Jämställdhetspolitiken i Sverige utgår från en ”feministisk analys av samhället där de strukturer och processer som skapar ojämlikhet mellan kvinnor och män står i fokus. Maktbegreppet är centralt i jämställdhetspolitiken och tar sikte på bl.a. kvinnors och mäns inflytande, resurser och villkor, både kvantitativt och kvalitativt.”²

Ett av de sex delmålen för den statliga jämställdhetspolitiken är jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieeval och personlig utveckling.

Jämställdhetsintegrering är den huvudsakliga strategin för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Detta innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i det dagliga arbetet på svenska universitet och högskolor.³ Varje lärosäte ska arbeta utifrån en individuell plan med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter. Arbetet med jämställdhetsintegrering ska rapporteras i årsredovisningen.

Om Högskolan Kristianstads plan för jämställdhetsintegrering

Baserat på regeringens uppdragsformulering finns tre fokusområden i denna plan för jämställdhetsintegrering:

- 1: Jämställd utbildning**
- 2: Akademiska karriärvägar**
- 3: Styrning**

Område 1 är främst inriktat mot studenter, område 2 riktar sig i huvudsak mot lärare och forskare samt forskarstuderande och område 3 är relevant för anställda i ledande

¹ <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=20296>

² Makt, mål och myndighet: feministisk politik för en jämställd framtid, regeringens skrivelse 2016/17:10, s. 65.

³ Se exempelvis Jämställdhetsmyndighetens rapport "Jämställdhet i akademien: Slutredovisning av jämställdhetsintegrering i högskolor och universitet - programperioden 2016–2019", s. 8 f.

befattningar men angår alla personalkategorier samt studenter vid lärosätet. Aktiviteter som formuleras i förhållande till en avgränsad grupp har effekter även för andra grupper. Till exempel berör beaktandet av jämställdhet i rekryteringsprocesser och beslutsunderlag samtliga personalkategorier vid lärosätet. Andra aktiviteter har effekter utanför den huvudsakligt berörda gruppen i varierande grad. De aktiviteter som föreslås är inriktade på att utveckla ledarskapet inom alla nivåer inom högskolan, men också på att undervisande personal ska ha god kännedom om betydelsen av jämställdhetsintegrering och hur långsiktigt hållbara resultat kan nås. Planen kräver ett brett utvecklingsarbete med väsentliga inslag av utbildning och kompetensutveckling. En viktig del i arbetet med jämställdhetsintegrering är också att fånga upp det arbete som redan görs inom verksamheten och som påverkar jämställdheten i positiv riktning.

I enlighet med regeringens jämställdhetspolitiska mål har denna plan ett fokus på kön. Begreppet kön kan problematiseras. En binär syn på kön kan, enligt regeringens skrivelse *Mål, makt och myndighet*, vara problematisk, exempelvis för personer som inte identifierar sig enligt könsuppdelningen man/kvinna.⁴ Vid intervjuer och enkäter är det möjligt att fråga personer om de identifierar sig som kvinna eller man, eller om de inte alls vill identifiera sig enligt någon av dessa två kategorier. Statistisk i Sverige bygger emellertid på juridiskt kön och sett ur det perspektivet finns endast två kategorier: kvinna/man. I denna plan förekommer ett flertal aktiviteter av statistisk art, vilket får som följd att denna plan med begreppet kön åsyftar juridiskt kön: man, kvinna.

Kön som kategori är komplex och kan problematiseras. Högskolans ambition är att genom ett antal aktiviteter angivna i planen öka medvetenheten kring denna komplexitet. Aktiviteterna får därmed ett inslag av intersektionalitet och kan bidra till att förändra normer och föreställningar kring kön.⁵

Mål

Det övergripande målet med denna plan är att genom verksamhetsutveckling, utbildning och kompetensutveckling göra Högskolan Kristianstad mer jämställd. Planen för jämställdhetsintegrering 2021–2026 ska vara känd inom hela högskolan så att medarbetare och studenter kan vara delaktiga i dess genomförande.

Jämställdhetsintegrering i relation till andra styrande dokument

Handlingsplanen för lika villkor (Dnr 2020-112-294) beskriver det fortlöpande arbetet med lika villkor på Högskolan Kristianstad. Jämställdhetsintegreringen kompletterar och förstärker detta arbete med fokus på en av de sju diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567), nämligen kön. Jämställdhets- och lika-behandlingsarbete är lagstyrt utifrån diskrimineringslagens diskrimineringsförbud och krav på åtgärder. Jämställdhetsintegrering å sin sida är målstyrt och syftar till att stärka arbetet med att tillgodose kvinnors och mäns rätt att på lika villkor forma sina egna liv.

Uppföljning av arbetet med jämställdhetsintegreringen kommer att ske via högskolans kvalitetssystem och det råd, kvalitetsrådet, som är kopplat till det övergripande kvalitetsarbetet. Den detaljerade planeringen av insatser som relaterar till aktivitetsplanen nedan kommer att ske genom högskolans verksamhetsutvecklingssystem (VUS) i vilket jämställdhet är en integral del. Arbetet med planen kommer varje år att avrapporteras i högskolans årsredovisning.

Sammanfattningsvis:

- Hur förhåller planen sig till handlingsplanen för lika villkor? Den beskriver specifika målsättningar och aktiviteter för ökad jämställdhet avseende en av grunderna för diskriminering enligt diskrimineringslagen.
- Hur följs planen upp? Rektors ledningsgrupp.
- Hur bryts planen ner i detaljerade mål för varje verksamhet? Genom verksamhetsutvecklingssystemet (VUS).
- Hur rapporteras planen? I årsredovisningen.

Fokusområden

1: Jämställd utbildning

En utmaning som Högskolan Kristianstad delar med andra lärosäten är att vissa utbildningar är tydligt kvinno- eller mansdominerade. Männerna är i majoritet inom teknik och naturvetenskap, medan kvinnor är i majoritet inom utbildningsvetenskap, vård och omsorg. Skillnaderna tenderar i nästa led att cementera, eller förstärka, en redan könsuppdelad arbetsmarknad.

⁴Ibid., s. 66.

⁵Begreppet intersektionalitet kommer från det engelska ordet "intersection", som kan betyda väggkorsning eller skärning. Intersektionalitetsbegreppet kan användas för att beteckna hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra, en enskild maktordning kan inte förstås oberoende av andra. Intersektionalitet kan användas som analysredskap inom flera olika områden. En intersektionell analys kan exempelvis synliggöra hur särskilda satsningar på vissa målgrupper, såsom nyanlända, lågutbildade eller personer med funktionsnedsättning, inte tar hänsyn till att personer kan tillhöra flera målgrupper samtidigt och ha behov som kräver en kombinerad insats.

Studieval

Högskolans svar på utmaningen ovan börjar i dimensioneringen av högskolans utbud. Räknet i både andelar av totalt antal HST och *per capita* är kvinnor i kraftig majoritet bland högskolans studenter. Konsekvenserna för jämställdheten som helhet vid högskolan behöver därmed beaktas vid arbetet med att dimensionera utbildningar och utbildningsområden.

Vidare finns ett behov av en bättre förståelse för mekanismerna bakom studentens studieval. Högskolan avser därför att öka sin kunskap om både tidigare och nuvarande studenter på grund- och avancerad nivå genom nya riktade undersökningar. Ambitionen är att få en bra bild av studentupplevelsen samt bättre förstå hur studenterna träffar sina val och varför. I arbetet kommer nya tekniska verktyg, som högskolans Business Intelligence-system, och vår alumnverksamhet att vara av stor vikt. Vår förhoppning är att under perioden lyfta analyskapaciteten och med god precision kunna identifiera utvecklingsområden och behov av insatser.

Kunskapen som genereras med ovan nämnda metoder kan i nästa led användas för att exempelvis anpassa såväl kommunikation som marknadsföring och rekryteringsinsatser. Åtgärden anknyter till högskolans övergripande arbete med att attrahera studenter oavsett diskrimineringsgrund (Handlingsplan för lika villkor, Dnr 2020-112-294 s. 2). Under arbetet med föregående plan för jämställdhetsintegrering 2017–2019 sågs representationen i informations- och marknadsföringsmaterial över i syfte att bryta könsstereotypa studieval. I arbetet har kvinnliga studenter lyfts fram på utbildningar där de är underrepresenterade och manliga studenter där förhållandet är omvänt. Arbetet kommer att fortgå under 2021–2026. I den mån Högskolan Kristianstad i sin kommunikation kan medverka till att nyansera bilden av vem som studerar vad inom högre utbildning kommer högskolan att försöka göra det.

Genomströmning

Kvinnor är mer framgångsrika i sina studier än män på Högskolan Kristianstad. Prestationsgraden är högre för kvinnor, både totalt (87 procent mot 79 procent) och inom respektive undervisningsform (94 procent mot 87 procent på campusstudier och 79 procent mot 69 procent på distansstudier). Detta förhållande har varit stabilt sedan 2015⁶. Därmed har högskolan en viktig fråga kopplad till genomströmning att utreda: varför presterar de manliga studenterna överlag sämre?

Därutöver vill högskolan utreda eventuella samband mellan underrepresentation och sämre genomströmning/avhopp. Bakgrunden är den könsmissiga snedfördelningen på t.ex. våra sjuksköterskeutbildningar (med en majoritet kvinnor) och våra datautbildningar (med en övervägande del män) och möjliga följderna av detta sakförhållande. Att utreda möjliga samband därvidlag ligger även i linje med högskolans handlingsplan för lika villkor (2020-112-294). Handlingsplanen föreskriver att högskolans undervisning ska utformas för att motverka studieavhopp (s. 2).

Utformning, innehåll och genomförande av undervisning

Högskolan Kristianstad genomförde, inom ramen för den föregående planen för jämställdhetsintegrering 2017–2019, ett flertal högskolepedagogiska kurser för undervisande personal. Syftet med kurserna var att lärarna skulle utveckla sina kunskaper och färdigheter för att kunna integrera ett jämställdhetsperspektiv vad avser innehåll, utformning och genomförande i utbildningarna. Ett annat syfte var att ge lärarna verktygen att skapa ett vetenskapligt förhållningssätt till jämställdhet i sin undervisning och därmed bidra till att studenterna lämnar högskolan med de färdigheter och kunskaper som behövs för att integrera jämställdhet och genus i yrkeslivet. Detta arbete kommer att utvecklas under 2021–2026.

För att påverka planering, utformning och uppföljning av undervisningen finns jämställdhetsaspekten integrerad i högskolans verksamhetsutvecklingsystem (VUS) och kvalitetssystem. Jämställdhetsarbetet är en viktig del när det gäller reflektion och utvecklingsmöjligheter för hela verksamheten. Genom årliga verksamhetsutvecklingsrapporter analyserar samtliga programområden, fakulteter och högskolegemensamt stöd hur de olika delarna i verksamheten utvecklas och bidrar till jämställdhet.

2: Akademiska karriärvägar

Kvinnor och män ska ges lika förutsättningar till karriärutveckling vid Högskolan Kristianstad oavsett personalkategori. Jämställda karriärvägar var därför ett centralt fokusområde i högskolans föregående plan för jämställdhetsintegrering 2017–2019. Traditionellt har insatser inom undervisning, akademiskt och pedagogiskt ledarskap, utvecklingsarbete, förtroendeuppdrag och medverkan i olika typer av nämnder och råd värderats lägre än forskningsmeriter. Till dels kan detta förhållande härledas till högskoleförordningens utformning. Skillnaderna i vär-

⁶ Högskolans årsredovisning 2019 och 2023

dering har gjort att kvinnors insatser inom akademien över tid löpt risk att underskattas och inte belönas i tillräcklig utsträckning. Det finns dock utrymme att påverka förhållandena lokalt och skapa likvärdiga förutsättningar för alla lärare att meritera sig. Under föregående plan för jämställdhetsintegrering reviderade därför högskolan bedömningskriterierna i sin anställningsordning (Dnr 2018-114-695, ändrad 2020-02-13) i syfte att skapa villkor för befordran och anställning som främjar ett bredare ansvarstagande. Effekterna på högskolans jämställdhetsarbete av de förändrade bedömningskriterierna i anställningsordningen kommer att utvärderas under 2021–2026. Högskolans ambition är att i denna plan ta vara på och utveckla arbetet för jämställda akademiska karriärvägar.

Högskolans fördelningsmodell för forskningsresurser

En konsekvens av arbetet med den tidigare jämställdhetsintegreringsplanen är att högskolans fördelningsmodell för forskningsresurser i dag premierar forskningsprestationer i förhållande till resurser på ett tydligare sätt. I kombination med att insatser inom samverkan har uppvärderats i bedömningen av ansökningar om prestationsbaserade forskningsresurser har den nya modellen, framför allt, betytt att fler kvinnor får ta del av mer medel för forskning. Därtill medger fördelningsmodellen strategiska satsningar mot områden som är viktiga utbildningsmässigt, exempelvis utbildningsvetenskap och hälsovetenskap, och som har en lägre andel disputerade och seniora forskare än andra områden som traditionellt har haft lättare att hävda sig i konkurrensen om forskningsmedel. Även detta har visat sig ge positiva effekter för kvinnors möjlighet att bedriva forskning och meritera sig akademiskt. Den nya modellen har sammantaget betytt ett brott med den historiska tendensen att ge mer resurser till områden som redan är relativt starka och där män ofta är i majoritet. Den totala fördelningen av forskningsresurser motsvarade vid utgången av 2023 könsfördelningen bland lärarna, dvs. 58 procent kvinnor och 42 procent män. Kontrasten är skarp mot hur det såg ut 2015 då forskningsmedel framförallt fördelades i form av fast forskningstid, vilket för professorer motsvarade sex månaders forskningstid per år. Eftersom ca 70 procent av lärosätets professorer var män, innebar det även att ca 70 procent av forskningsresurserna fördelades till män. Högskolans arbete med fördelningsmodellen och dess utfall har uppmärksammats nationellt och i positiv bemärkelse av bland andra Jämställdhetsmyndigheten, Regeringskansliet och fackförbundet SULF:s medlemspublikation Universitetsläraren. Högskolans avsikt är att fortsätta utveckla detta arbete under perioden 2021–2026.

Under kommande period kommer ett arbete att göras för att kvalitetssäkra processen för fördelning av interna forskningsmedel, i enlighet med vad högskolans handlingsplan för lika villkor (2020-112-294 s. 4) föreskriver. Fortløpande utvärdering av rådande fördelningsmodell och bedömningsprocess kommer att göras ur ett jämställdhetsperspektiv.

Utvecklingsarbetet innebär också att fler strategiska satsningar på akademisk meritering kommer göras inom exempelvis vård- och utbildningsvetenskap. Då kvinnor är överrepresenterade inom bägge områden kommer detta att stärka en redan etablerad tendens mot ökad jämställdhet. Samverkanskomponenter kommer samtidigt fortsatt ha en väsentlig tyngd i beräkningen av prestationer och tilldelning. Till detta kommer att forskningskommunikationen ytterligare kommer att utvecklas utifrån ett jämställdhetsperspektiv, till exempel genom att problematisera bilden av vem som forskar.

Kompetensförsörjning och arbetsvillkor

Arbetet med kompetensförsörjning ska vara säkerställt ur ett jämställdhetsperspektiv, vilket fordrar en översyn av högskolans rekryteringsverktyg och arbete med kompetensförsörjning. Översynen ska utmyнна i en kontinuerlig, och dokumenterad, planering för strategisk kompetensförsörjning. Fortsatt inventering och analys av arbetsvillkor och meriteringsmöjligheter behöver likaså ske, liksom identifiering och genomförande av åtgärder för att säkerställa likvärdiga arbetsvillkor och meriteringsmöjligheter. En uppföljning av resultatet av den nya anställningsordningen (Dnr 2018-114-695, reviderad 2020-02-13) kommer därvidlag att vara av väsentlig vikt.

Högskolan vill premiera anställda som tar ett brett ansvar för arbetsplatsen. I kommande lönerevisioner ska därför högskolan arbeta för att anställda som tar ansvar inom pedagogiskt ledarskap, utvecklingsarbete eller genom förtroendeuppdrag prioriteras. Högskolan Kristianstad kommer slutligen göra en analys av arbetsrelaterad sjukfrånvaro och ohälsa ur ett jämställdhetsperspektiv under perioden 2021–2026.

Forskarutbildning

Under 2019 erhöLL Högskolan Kristianstad forskarutbildningsrättigheter inom två områden där kvinnor är välrepresenterade och har framträdande roller, pedagogiskt arbete samt personcentrering för hälsa och välbefinnande. Även om högskolan tidigare inte haft egna examenstillstånd på forskarnivå har forskarutbildning bedrivits aktivt genom deltagande i flera forskarskolor och genom samarbete med

andra lärosäten. Nu ökar emellertid kraven på en egen infrastruktur vad avser forskarutbildning och det finns flera jämställdhetsaspekter att ta hänsyn till. Under vårterminen 2020 inrättades ett utskott för forskarutbildning med uppdrag att hantera övergripande frågor om forskarutbildningens utformning. Jämställdhetsaspekten ska beaktas vid sammansättningen av ledamöter i detta utskott. På samma sätt ska jämställdhetsaspekten beaktas när fakultetsopponent och ledamöter av betygsnämnder utses.

3: Styrning

Jämställdhetsarbetet är integrerat i flertalet av högskolans verktyg för styrning, som verksamhetsutvecklingssystemet och det sker även integrerat i processen för fördelning och uppföljning av kvalitetsmedel.

Jämställdhet i hanteringsordningen för rektorsbeslut

För att ytterligare formalisera att jämställdhetsaspekten finns närvarande vid beslutsfattande på högsta operativa nivå så ska en ny skrivning om jämställdhet läggas till högskolans Hanteringsordning för föredragning av beslutsärenden inför rektorsbeslut. Den nya hanteringsordningen stipulerar att en mall medföljer alla de beslut som läggs fram för rektor att fastställa. Mallen ska fyllas i av den som föredrar beslutsärendet i fråga och densamma måste i formuläret svara på om i fall det tilltänka beslutet beaktar jämställdhet jämte andra aspekter.

Ledarskapsakademien

I syfte att säkerställa att verksamheten genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv ska chefer inom högskolan ha kunskap om hur jämställdhetsintegrering kan omsättas i praktiskt arbete. Strävan att säkra ett sådant ledarskap kommer huvudsakligen att ske inom ramen för högskolans ledarskapsakademi. Återkommande moment, som medarbetarsamtal, ska till utformning och innehåll beakta jämställdhetsaspekter. För utbildningen vid ledarskapsakademien liksom för övergripande informationsinsatser inom lika villkor ansvarar högskolans HR-avdelningen.

Nytt fortbildningsåtagande

Det finns ett fortsatt behov av ökad kunskap om hur verksamheten kan arbeta vidare samt erbjuda stöd för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet finns närvarande i det dagliga arbetet på högskolan. För att grunderna i högskolans jämställdhetsarbete ska bli bättre kända i organisationen och för att innebörden ska bli så tydlig som möjligt gör Högskolan Kristianstad ett nytt internt fortbildningsåtagande. Åtagandet är en naturlig del och fördjup-

ning av högskolans övergripande fortbildningsarbete inom lika villkor (2020-112-294 s. 2). Högskolekansliets interna utbildningar inom förvaltningsjuridik, öppna för alla medarbetare, kommer att kompletteras med ett segment om statlig styrning. Detta avsnitt kommer att avhandla bl.a. jämställdhetsintegrering med fokus på dess innebörd för beslutsfattande inom organisationen.

Funktion för stöttning och koordinering

Det finns ett behov av en högskoleövergripande koordinerad funktion som kan samordna aktiviteter och vara kontaktperson för såväl kärnverksamheten som mot andra myndigheter, exempelvis Jämställdhetsmyndigheten. Under den kommande perioden av jämställdhetsintegrering kommer Högskolan Kristianstad att förtydliga denna roll. I denna plan för jämställdhetsintegrering benämns denna funktion ”ansvarig utredare”.

Aktivitetsplan

Här följer en aktivitetsplan som baseras på de fokusområden och aktiviteter som beskrivits ovan. Till varje fokusområde knyts mål, aktiviteter och en ansvarig funktion och/eller avdelning. För att ge utrymme för verksamhetens behov och förutsättningar är aktiviteterna att betrakta som ramar för insatserna. Konkretisering och precisering av vilka aktiviteter som ska genomföras samt hur arbetet ska bedrivas, sker av inlämningsansvariga i verksamhetsutvecklingssystemet (VUS).

Fokusområde 1: Jämställd utbildning

	MÅL	AKTIVITET	ANSVARIG
1.	<p>Högskolan Kristianstad arbetar för att motverka könsbundna studieval i dimensionering av, och rekrytering till, utbildningar och kurser.</p> <p><i>Ovan anknyter till mål i lika villkor-planen om att attrahera studenter oavsett diskrimineringsgrund. (Handlingsplanen för lika villkor, Dnr 2020-112-294 s. 2).</i></p>	<p>Konsekvenser för jämställdheten som helhet vid högskolan beaktas vid dimensionering av utbildningar och utbildningsområden.</p> <p>Fortsatt arbete med kommunikation och marknadsföring utifrån ett genus- och jämställdhetsperspektiv i såväl grundskole- som gymnasie miljöer samt på utbildningsmässor.</p>	<p>Rektor och dimensioneringsrådet.</p> <p>Chef kommunikationsavdelningen i samarbete med programområdesansvariga.</p>
2.	<p>Högskolan Kristianstad förbättrar sin förståelse för vilka faktorer som ligger bakom skillnader i genomströmning och prestationsgrad mellan könen.</p> <p><i>Ovan anknyter till mål i lika villkor-planen om att undervisningen ska utformas för att undvika studieavbrott. (Handlingsplanen för lika villkor, Dnr 2020-112-294 s. 2)</i></p>	<p>Analys av varför män överlag presterar sämre än kvinnor på utbildningar och kurser på högskolan.</p> <p>Undersökning av en hypotetisk koppling mellan underrepresentation och genomströmning/avhopp.</p>	<p>Chef högskolekansliet och ansvarig utredare.</p> <p>Chef högskolekansliet och ansvarig utredare.</p>
3.	<p>Högskolan Kristianstad har god kännedom om sina studenter, vilka val som ligger bakom deras studieval och deras upplevelse av jämställdhet, eller brist därav, i sin utbildning.</p>	<p>Genomförande av studentanalyser genom enkäter och undersökningar via alumnätverket där jämställdhetsaspekten beaktas.</p>	<p>Chef för avdelningen för utbildningsstöd.</p>
4.	<p>Undervisande personal ska utveckla sin förmåga för att integrera ett jämställdhetsperspektiv vad avser innehåll, utformning och genomförande i utbildningarna.</p>	<p>Fortsatt utveckling av högskolepedagogiska kurser för undervisande personal, såsom grund-, tema- och projektkurser.</p>	<p>Chef avdelningen för bibliotek och högskolepedagogik.</p>

Fokusområde 2: Akademiska karriärvägar

	MÅL	AKTIVITET	ANSVARIG
1.	Högskolan Kristianstad säkerställer likvärdiga arbetsvillkor och möjligheter till vetenskaplig och pedagogisk meritering för samtliga lärare och forskare.	Uppföljning av effekterna på högskolans jämställdhetsarbete av de förändrade bedömningskriterierna vid anställning och befordran i anställningsordningen (Dnr 2018-114-695). Analys av arbetsrelaterad sjukfrånvaro och ohälsa ur ett jämställdhetsperspektiv.	Prorektor Chef HR-avdelningen.
2.	Högskolans arbete med kompetensförsörjning är säkerställt ur ett jämställdhetsperspektiv.	Kontinuerlig, och dokumenterad, planering för strategisk kompetensförsörjning med beaktande av jämställdhetsaspekter.	Chef HR-avdelningen och dekaner.
3.	Högskolan premierar anställda som tar ansvar inom pedagogiskt ledarskap, utvecklingsarbete eller genom förtroendeuppdrag vid arbetsplatsen.	I lönerrevisionen ska högskolan arbeta för att anställda som tar ansvar inom pedagogiskt ledarskap, utvecklingsarbete eller genom förtroendeuppdrag prioriteras.	Rektor och chef HR-avdelningen.
4.	Jämställdhet ska beaktas vid utseende av fakultetsopponent och betygsnämndsledamöter.	Löpande beslut.	Vicerektor för forskning och ordförande för utskottet för forskarutbildning..
5.	Högskolans forskningskommunikation bidrar till att problematisera bilden av vem som forskar.	Utveckla arbetet med kommunikation och marknadsföring utifrån ett jämställdhetsperspektiv.	Chef kommunikationsavdelningen.

Fokusområde 3: Styrning

	MÅL	AKTIVITET	ANSVARIG
1.	Integrering av jämställdhetsperspektiv i beredning av ärenden, beslutsfattande och uppföljning.	Konsekvensanalys med bäring på jämställdhet integreras i högskolans hanteringsordning för föredragning av rektorsbeslut.	Högskoledirektör och chef högskolekansliet.
2.	<p>Grunderna i högskolans jämställdhetsarbete ska vara kända inom organisationen. Jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå de av regeringen beslutade jämställdhetspolitiska målen ska vara kända i organisationen.</p> <p><i>Ovan utgör en naturlig del och fördjupning av högskolans arbete med lika villkor-planen. (Handlingsplanen för lika villkor, Dnr 2020-112-294 s. 2)</i></p>	<p>Utbildning kring statlig styrning inklusive innebörden av jämställdhetsintegrering för alla anställda vid Högskolan Kristianstad.</p> <p>Följa upp behov av kompetensutveckling inom jämställdhetsområdet via medarbetarsamtalen.</p> <p>Ledarskapsakademien fortsätter att utvecklas innehållsmässigt avseende frågor om jämställdhet.</p>	<p>Chef högskolekansliet och verksamhetscontroller.</p> <p>Ansvariga chefer.</p> <p>Rektor och HR-avdelningen.</p>

