

rev 2005-12-08

rev 2006-07-01

rev 2007-07-01

rev 2008-07-01

rev 2009-07-01

JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR HÖGSKOLAN DALARNA 2009-07-01 - 2012-06-30

1. ORGANISATION

Bakgrund

För Högskolan Dalarna är jämställdhet en fråga om både rättvisa och kvalitet. Jämställdhetsarbetet är ett led i strävan att tillse att Högskolan utgör en välfungerande arbetsplats och studiemiljö. Jämställdhet är därmed en förutsättning för att samtliga anställda och studenter ska ha möjlighet att prestera efter bästa förmåga.

Jämställdhetsarbetet ingår i Högskolan Dalarnas **mångfaldsarbete**. Även på nationell nivå har de olika ombuden (JämO, HomO, HO, DO) slagits samman. Detta innebär att jämställdhetsfrågorna får dela tiden med andra diskrimineringsfrågor. Kravet på att Högskolan ska arbeta fram handlingsplaner och andra styrdokument är tidskrävande. För att jämställdhetsfrågorna ska kunna integreras på ett bra sätt krävs ett engagemang på alla nivåer.

Mål

Att tydliggöra att jämställdhetsarbetet är en angelägenhet för alla. Att utse kontaktpersoner vid varje institution/avdelning. Dessa arbetar fortlöpande med information och implementering av handlingsplaner med mera.

Aktiviteter

1.1.

a) bevaka så att arbetet med utvärdering och uppföljning även fortsatt genomförs på institutionsnivå eller motsvarande, medan utarbetande av kommande jämställdhetsplaner ligger kvar centralt. Dock med täta kontakter däremellan, med hjälp av bl a kontaktpersoner.

b) bevaka så att arbetet även fortsatt förs in i **verksamhetsuppdragen** vid Högskolan Dalarna.

Tidpunkt: Fortlöpande

Ansvarig: Prorektor

1.2. **Information** om jämställdhetsplanen ska ges till personal och studenter. Informationen måste komma kontinuerligt och i olika former och sammanhang. Bland annat via hemsidan, mail, seminarier, lunchcaféer, öppna föreläsningar osv.

Tidpunkt: Fortlöpande

Ansvarig: Mångfaldssamordnare/kontaktpersoner

1.3. Bevaka så att **Jämställdhetsutbildning** ingår i chefsutbildningen
Tidpunkt: Fortlöpande.

Ansvarig: Personalchef, mångfaldssamordnare

2. STUDENTER

Bakgrund

Alla studenter ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter vid Högskolan Dalarna oavsett könstillhörighet. Studiemiljön ska vara välkomnande för båda könen.

Det finns en strukturell **ojämn könsfördelning** inom flera utbildningar. Projekten ”Fler män till skolan” och ”Fler kvinnor i tekniska yrken” som genomförts är två exempel på åtgärder för att nå en jämnare könsfördelning.

För att förstå vilka hindren för jämställdhet är och därmed vilka åtgärder som kan vara verkningsfulla är det viktigt att anlägga ett **genusperspektiv** på Högskolan som arbetsplats och studiemiljö. Med genusperspektiv avses kortfattat att man uppmärksammar sociala och kulturella föreställningar om manligt och kvinnligt samt därmed sammanhängande könsrelaterade maktförhållanden. Genusperspektivet ska också beaktas vad gäller utbildningens innehåll. Högskolan Dalarna ska även sträva efter att använda en könsmedveten pedagogik.

Mål

Att erbjuda jämställdhetsutbildning/information till personal och studenter för att påbörja ett förändringsarbete utifrån jämställdhetsperspektiv

Aktiviteter

2.1. Kontinuerligt genomföra **riktad marknadsföring** för att nå fler sökande av underrepresenterat kön till våra utbildningar.

Ansvarig: Mångfaldssamordnaren/informationschefen.

Tidpunkt: Fortlöpande.

2.2. Kontinuerligt ge lärare information och kunskap för ett **genusperspektiv** på undervisningen.

Ansvarig: Mångfaldssamordnare/mångfaldsrådet

Tidpunkt: Fortlöpande.

2.3. Vid godkännande av **utbildningsplaner, kursplaner** och kurslitteratur ska genus- och jämställdhetsperspektiv beaktas.

Ansvarig: Beslutande nämnd.

Tidpunkt: Fortlöpande.

3. PERSONAL

Bakgrund	<p>Alla arbetsplatser (institution, avdelning eller motsvarande) ska sträva efter en jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier. Med jämn könsfördelning avses i detta sammanhang att det finns minst 40 % av vardera könet.</p> <p>Bland lektorer vid Högskolan Dalarna råder en strukturell sned könsfördelning. Bland professorerna är 6 kvinnor och 30 är män. I Anställningsordningen anges att Högskolan Dalarna aktivt skall söka kvinnor respektive män som lärare till de områden i Högskolan där ett av könen är underrepresenterade. Vidare anges att underrepresenterat kön skall stimuleras att utveckla sin kompetens för att kunna ta ett utökat ansvar i organisationen.</p>
Mål	<p>Att under 2009-2012 uppnå jämn könsfördelning bland nyrekryterade lärare och TA-personal och anställa fler kvinnor som professorer.</p>
Aktiviteter	<p>3.1. Att aktivt arbeta för att bevara en jämn könsfördelning vid tillsättning av ledningsfunktioner. Ansvarig: Rektor Tidpunkt: fortlöpande</p> <p>3.2. Att båda könen är representerade när sakkunniga utses vid tillsättning av lektorer, forskarassistent och professor. Ansvarig: Anställningsförslagsnämnden</p> <p>3.3. Det ska finnas ett jämställdhetsperspektiv på utformningen av annonser och anställningsprofiler för att underlätta rekrytering av underrepresenterat kön. När annonser och anställningsprofil granskas ska båda könen vara representerade. Kunskaper om hur annonser utformas för att attrahera underrepresenterat kön bör inhämtas. Annonser ska kontinuerligt innehålla en formulering om att Högskolan Dalarna verkar för jämställdhet och mångfald. Ansvarig: Förutom personalsekreterarna, Anställningsförslagsnämndens ordförande när det gäller anställningsprofiler och annonser för professorer, lektorat och forskarassistenttjänster. Mångfaldssamordnaren bevakar urvalet. Tidpunkt: Fortlöpande</p> <p>3.4. Bevaka på vilket sätt Högskolan Dalarna kan ge fortsatt stöd till kvinnor för docentmeritering och aktivt verka för och prioritera åtgärder som gör att fler kvinnor fortsätter sin forskarkarriär efter disputationen Ansvarig: Forskningsledare Tidpunkt: Fortlöpande</p>

3.5 Bevaka så att all **statistik** beträffande personal är könsuppdelad.
Ansvarig: Personalchef, mångfaldssamordnare
Tidpunkt: Fortlöpande

4. LÖNER

Bakgrund

I samband med lönerrevisionen 2003 gjordes jämförelsen lika lön för lika arbete, där lika arbete jämfördes utifrån TNS – kodningen. De löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kunde förklaras åtgärdades. Under 2007 gjordes en omfattande **lönekartläggning**.

Mål

Att i samband med lönerrevisioner genomföra jämställdhetsanalys av löner och med detta som underlag utarbeta handlingsplan för jämställda löner och anställningsvillkor

Aktiviteter

4.1. Genomföra jämställdhetsanalys i samband med och efter varje lönerrevision.

Ansvarig: Personalchef
Tidpunkt: Fortlöpande

5. ARBETSFÖRHÅLLANDEN OCH FÖRÄLDRASKAP FÖR PERSONAL OCH STUDENTER

Bakgrund

Utgångspunkten för Högskolan Dalarnas jämställdhetsarbete är att det inte ska förekomma könsrelaterade skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden, löner, inflytande, karriärmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med hem och familj.

Den fysiska miljön vid Högskolan Dalarna ska vara trygg och säker vid alla tider på dygnet och särskilt bevaka gravida kvinnors arbetsmiljö.

Möten och obligatoriska moment i kurs bör förläggas på ordinarie arbetstid i syfte att underlätta för anställda och studenter att förena arbete och studier med föräldraskap. Verksamhetsförlagda utbildningsdelar undantas.

Vid föräldraledighet del av termin kan tillämpning av arbetstidsavtalet medföra ojämn belastning med hög undervisningsskyldighet för personal vissa perioder. Detta har uppmärksammats i den årliga utvecklingsplanen. Individuella tillämpningar av arbetstidsavtalet vid föräldraledighet del av termin har genomförts. Kommunikation och planering ska ske i det enskilda fallet.

Mål	Framtagande av underlag, både kvalitativt och kvantitativt, för att öka kunskapen om hur personal och studenter upplever situationen ur ett jämställdhetsperspektiv för att kunna åtgärda ev. problem 2009-2012. Se över rutiner så att föräldralediga inte drabbas negativt vid tjänstefördelning.
Aktiviteter	<p>5.1. Intervjuer med både personal och studenter på temat arbetsförhållanden, arbetsmiljö och föräldraskap ur ett jämställdhetsperspektiv. Ansvarig: Mångfaldssamordnaren Tidpunkt: Fortlöpande.</p> <p>5.2. Bevaka så att framtagande av könsuppdelad statistik över föräldraledighet och tillfällig vård av barn rapporteras årligen. Ansvarig: Personalchef Tidpunkt: Till varje årsredovisning.</p> <p>5.3. Fastslå att obligatoriska moment i kurs som annonserats gå på dagtid, ej bör förläggas till tidpunkt då ordinarie barntillsyn inte är tillgänglig. Detsamma gäller personalmöten. Ansvarig: Mångfaldssamordnare/chef Avdelning för studentservice/respektive chef. Tidpunkt: Fortlöpande</p>

6. ÅTGÄRDER MOT SEXUELLA TRAKASSERIER

Bakgrund	<p>Ingen student eller anställd vid Högskolan Dalarna ska i sin verksamhet utsättas för trakasserier, diskriminering eller annan kränkande behandling på grund av kön.</p> <p>Den handlingsplan mot sexuella trakasserier som finns sedan 2000-06-16 har förtydligats beträffande ärendehantering. Insatser behövs för att göra handlingsplanen mera känd bland personal och studenter.</p>
Mål	Alla nya studenter ska få information om handlingsplanen mot sexuella trakasserier. Chefer och institutionsnämnder ska informeras om handlingsplanen. Även övrig personal ska informeras.
Aktiviteter	<p>6.1. Bevaka så att information återkommande sprids. Ansvarig: Mångfaldsråd/kontaktpersoner Tidpunkt: Löpande.</p>

7. KOMMENTARER

Jämställdhetsplanen har reviderats. Vissa aktiviteter fungerar löpande idag, men bör ändå stå kvar för att inte tappas bort. Aktiviteter som inte längre är relevanta tas däremot bort. Således är f d punkt 3.7. borttagen redan i en tidigare version. Denna punkt handlade om att utöka chefsutbildningen med fem platser för kvinnor som är intresserade av att åta sig ledningsuppgifter i framtiden. Chefsutbildningen är inte organiserad på ett sådant sätt.

Under punkt 2. Studenter, ströks följande meningar 2007: ”I undervisningen saknas det medvetna satsningar för att få genusperspektivet att genomsyra undervisningen. I de fall så sker är det beroende av vem som är lärare.” Mångfaldsrådet anser att genusperspektivet har lyfts fram på ett bra sätt inom Högskolan. Det har hållits föreläsningar, delats ut material och checklistor. Dessutom har nämnderna som beslutar om kursplaner och utbildningsplaner ansvar för att genusperspektivet beaktas.

Under punkt 2.1 2007 har följande ändring gjorts: I stället för att utreda möjligheten att starta ett projekt ”Fler män till social omsorg och vård”, lyder meningen: ”Genomföra riktad marknadsföring för att nå fler sökande av underrepresenterat kön till våra utbildningar”.

Punkt 5.3 har ändrats 2007. Tidigare formulering löd: ”Utreda om det finns behov av barntillsyn på Högskolan för att studenter ska kunna förena studier och föräldraskap och hur det i så fall kan tillgodoses”. Nu lyder formuleringen: ”Fastslå att obligatoriska moment i kurs som annonserats gå på dagtid, ej bör förläggas till tidpunkt då ordinarie barntillsyn inte är tillgänglig. Detsamma gäller personalmöten.”

Punkt 2.4 är ett tillägg 2008; ”Genomföra intervjuer med studenter som representerar underrepresenterat kön inom våra utbildningar. Detta för att ta del av deras erfarenheter gällande studieval, nuvarande studiesituation och tankar om framtiden”.

Ändringar 2009: I enlighet med den nya diskrimineringslagen gäller jämställdhetsplanen tre år framåt. Den har kompletterats med delar av den jämställdhetspolicy som högskolestyrelsen antog hösten 2008.

Punkt 2.4 gällande intervjuer med studenter som representerar underrepresenterat kön inom sin utbildning har tagits bort då intervjuerna genomförts och redovisats av mångfaldssamordnaren vid mångfaldsråd 14 maj 2009.

Punkt 3.5 är ett tillägg som innebär att all statistik gällande personal ska vara könsuppdelad.