



Gender Equality Plan vid Högskolan i Borås

Bakgrund

Gender Equality Plan (GEP) krävs vid ansökan om forskningsmedel från EU:s forsknings- och innovationsprogram. Planen ska utgöras av ett formellt dokument som är beslutat av högskolans högsta ledning. Den ska finnas tillgängligt på högskolans webbplats. Planen ska redogöra för hur högskolan arbetar med jämställdhet inom bland annat resurser och kompetens, datainsamling och uppföljning samt utbildning av personal och beslutsfattare.

Föreliggande dokument ersätter tidigare Rektors deklARATION gällande jämställdhet (GEP), dnr 229–23. Den tidigare planens innehåll finns dokumenterat på dnr 471–26.

Ärendehandläggning

Studentsamråd

Ärendet har inte bedömts beröra utbildning eller studenternas situation varför samråd med studentkåren inte har genomförts.

Samråd med skyddsombud

Samråd har inte skett med skyddsombud.

Facklig information eller förhandling

Facklig information har skett.

Remiss

Remiss inom organisationen har inte genomförts. Planen har presenterats i Rektors lednings- och kvalitetsråd.

Risk- och sårbarhetsanalyser

Bedömningen är att det inte finns några risker eller övriga aspekter som behöver beaktas.

Jämställdhetsfaktorer

Jämställdhetsfaktorer har beaktats

Expediering

Rektor, prorektor, förvaltningschef, akademichefer, stabschefer, chef Grants and Innovation Office, HR-chef samt fackliga parter.

Beslut

Rektor beslutar

att fastställa Gender Equality Plan vid Högskolan i Borås enligt förslag, bilaga 1

Föredragande är Anna-Karin Josefsson.

Mats Tinnsten
Rektor

Anna-Karin Josefsson
Handläggare

Bilaga 1 Gender Equality Plan vid Högskolan i Borås

Gender Equality Plan vid Högskolan i Borås

Bakgrund

Dokumentet beskriver och sammanfattar Högskolan i Borås struktur för arbetet med jämställdhet och jämställdhetsintegrering och hur högskolan arbetar för att bidra till Sveriges jämställdhetspolitiska mål, Agenda 2030 samt vision och mål om att vara det attraktiva lärosätet med profilerad och samhällsrelevant utbildning och forskning. Det utgör också högskolans Gender Equality Plan som krävs för att ansöka om medel från EU:s forsknings- och innovationsprogram.

Högskolans högsta ledning fastställer planen genom beslut av rektor och ersätter därmed tidigare plan dnr 229–23. Dokumentation av tidigare plan finns på dnr 471–26. Planens innehåll publiceras på högskolans webbplats.

Rektors deklARATION gällande jämställdhet

Högskolan åtar sig ett aktivt ansvar för att bidra till ett inkluderande samhälle där jämställdhet utgör en grundläggande princip. Jämställdhet och jämställdhetsintegrering betraktas inte enbart som självklara inslag, de är avgörande kvalitetsaspekter i vår ambition att vara ett lärosäte med profilerad och samhällsrelevant utbildning och forskning med tydlig koppling till Agenda 2030. För att möjliggöra reell förändring krävs ett tydligt ställningstagande och ett aktivt engagemang från högskolans sida. Vi verkar för att lika villkor ska råda vid studieval, anställningar, karriärvägar och tillgång till forskningsmedel, och arbetar systematiskt för att detta ska realiseras.

Vårt engagemang vilar på tre processer: vision, mål och strategier; kvalitetsarbete för utbildning och forskning; samt systematiskt arbetsmiljöarbete. Denna struktur möjliggör ett systematiskt arbete med jämställdhetsfrågorna. Med stöd av gällande lagstiftning och politiska målsättningar adresseras jämställdhet, särskilt inom ramen för Agenda 2030 (mål 5). Därtill utvecklar vi specifika verktyg, såsom den egenutvecklade metoden *genushållplats*, för att uppmärksamma jämställdhetsfrågor i det dagliga arbetet.

Högskolan är certifierad med HR Excellence in Research Award, ett kvalitetsintyg från Europeiska Kommissionen. Certifieringen säkerställer rättvisa och transparenta processer samt driver oss att kontinuerligt förbättra arbetsmiljön för våra forskare. Jämställdhet och lika villkor är lika självklara som kravet på kvalitet.

Jämställdhet och mångfald utgör utgångspunkter vid såväl rekrytering som antagning till forskarutbildningar. Högskolan tillämpar nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier, och arbetar i enlighet med tydliga riktlinjer för att förhindra diskriminering och sexuella trakasserier.

Studenterna utgör en nyckelroll i förändringsarbetet. Genom att bemöta dem med respekt och likvärdig bedömning oavsett kön, strävar vi efter att skapa en framtid fri från diskriminering. Högskolan ska vara en plats där studenterna får möjlighet att utvecklas och diskutera och problematisera genus- och jämställdhetsfrågor, för att kunna bidra till ett hållbart och jämställt samhälle inom sina framtida professioner.

Vi har höga ambitioner – dessa utgör en drivkraft för fortsatt utveckling. Jämställdhetsarbetet är ett långsiktigt arbete som ska mätas, utvärderas och följas upp för att säkerställa ständig

förbättring. Vi nöjer oss inte med rådande förhållanden, utan strävar efter att åstadkomma varaktig förändring.

Genom vårt arbete för ökad jämställdhet säkerställer vi att Högskolan i Borås är tillgänglig för alla, oavsett kön.

Nationella förutsättningar i lagar och uppdrag

Lagstiftning för arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen (1977:1160) syftar till att säkerställa att alla anställda i Sverige har en god arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall. Målet är att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv. Arbetsmiljölagen omfattar även organisatoriska och sociala arbetsmiljöfaktorer som arbetsbelastning, inflytande, bemötande och arbetsklimat. Vid Högskolan i Borås utgör arbetsmiljölagsstiftningen en central del av det övergripande arbetet med jämställdhet och lika villkor, där jämställdhet ses som en integrerad aspekt av en hållbar och inkluderande arbets- och studiemiljö.

Övrig lagstiftning om jämställdhet som rör lärosäten

Högskolelagen föreskriver att i högskolornas verksamhet ska jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas (1 kap. 5 § HL). Högskoleförordningen (1993:100) reglerar förfarandet vid anställning och kräver att när en grupp ska lämna förslag på sökande som bör komma i fråga för anställning som lärare eller professor ska kvinnor och män vara jämställt representerade i gruppen eller bland sakkunniga om inte synnerliga skäl talar emot.

I diskrimineringslagen (2008:567) finns bestämmelser om att högskolorna inom ramen för sin verksamhet, både som arbetsgivare och utbildningsanordnare, ska bedriva ett arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för alla individer oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, social, kulturell eller religiös bakgrund, funktionsnedsättning sexuell läggning eller ålder. Högskolan genomför också en lönekartläggning varje år.

Lönekartläggningen syftar till att kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader. Tillsammans med arbetsmiljölagsstiftningen innebär detta att arbetsgivare måste beakta både arbetsmiljörisker och ojämlika villkor i sitt förebyggande arbete.

Sveriges jämställdhetspolitiska delmål

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande norm och ett politiskt mål i Sverige. Jämställdhetspolitikens övergripande mål är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Sveriges jämställdhetspolitiska delmål innebär att det mellan kvinnor och män ska finnas en jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet och jämställd hälsa. Ett mål rör våld där målsättningen är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Ytterligare ett mål riktar sig mot hedersrelaterat våld och förtryck som också ska upphöra.

Jämställdhet och jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Borås

Högskolan i Borås bedriver ett systematiskt och strategiskt arbete med jämställdhetsintegrering i enlighet med regeringens uppdrag till svenska lärosäten samt kraven inom EU:s ramprogram Horisont Europa. Arbetet syftar till att bidra till de nationella jämställdhetspolitiska delmålen och till en långsiktig strukturell förändring inom högre utbildning och forskning.

Mellan 2016–2025 arbetade Sveriges universitet och högskolor aktivt med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de nationella jämställdhetspolitiska målen. Högskolan i Borås tog fram en lärosätesspecifik redovisning för jämställdhetsintegrering 2023–2025 (692–22) där två fokusområden särskilt pekades ut,

könsbundna studieval och lika möjligheter till karriärvägar. Alla lärosäten slutredovisade perioden 2023–2025 i slutet av 2025.

Beskrivning av struktur och arbete med jämställdhet och jämställdhetsintegrering vid Högskolan i Borås

Högskolan i Borås vill skapa förutsättningar för ett aktivt arbete med jämställdhet i hela organisationen och har därför valt att implementera jämställdhetsfrågorna i den ordinarie besluts- och organisationsstrukturen. Det innebär att jämställdhet behandlas inom tre processer:

- Vision, mål och strategier
- Kvalitetsarbete för utbildning och forskning
- Systematiskt arbetsmiljöarbete

Avsikten är att skapa förutsättningar för verksamheten att arbeta konstruktivt och strukturerat med jämställdhetsfrågorna och ha goda förutsättningar att följa upp utfört arbete.

Vision, mål och strategier

Högskolan i Borås är ett lärosäte med framgångsrika utbildnings- och forskningsmiljöer som samlas under visionen *"Tillsammans tar vi ansvar för framtiden. Genom profilering av utbildning och forskning gör vi skillnad"*. Högskolans vision, mål och strategier vilar på den statliga värdegrunden och genom undertecknandet av Magna Charta Universitatum.

Högskolans mål för perioden 2026–2030 är:

- Det attraktiva lärosätet
- Profilering och samhällsrelevans

Högskolans strategier för att nå målen för perioden 2026–2030 är:

- Tillsammans och gränsöverskridande
- Ett levande campus
- Miljöer med spets

Verksamheten utarbetar verksamhetsplaner utifrån vision, mål och strategier och omsätter dessa i aktiviteter. Uppföljning sker i årsredovisning och verksamhetsdialoger.

Högskolan arbetar utifrån följande dokument:

Dokument	Diarienummer	Beslutsfattare
Mål och strategier för Högskolan i Borås 2026–2030	416–25	Styrelsen

Kvalitetsarbete och kvalitetssäkring

Som ett led i kvalitetssäkringsarbetet granskas all utbildning och forskning vid Högskolan i Borås inom ramen för en sexårscykel. Målet är att högskolans utbildnings- och forskningsverksamhet ständigt ska utvecklas genom ett systematiskt kvalitetsarbete.

Högskolans tillsynsmyndighet, Universitetskanslersämbetet, granskar högskolans systematik i arbetet med jämställdhet i forskningens förutsättningar.

Högskolan visar också sin ambition att skapa goda förutsättningar för forskningen genom att nu vara ansluten till den europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering – HRS4R, här ingår jämställdhet och lika villkor som en självklar del.

Högskolan arbetar utifrån följande dokument:

Dokument	Diarienummer	Beslutsfattare
Handlägningsordning för inrättande av huvudområden och nya utbildningar på grundnivå och avancerad nivå vid Högskolan i Borås	841–21	Rektor
Handlägningsordning för utveckling och utvärdering av utbildning vid Högskolan i Borås	952–22	Rektor
Handlägningsordning för utvärdering och utveckling av forskning vid Högskolan i Borås	960–23	Rektor
Utvärderingscykel för lokala utvärderingar av utbildning vid Högskolan i Borås 2023–2029	951–22	Rektor
Utvärderingscykel gällande lokal utvärdering av forskning vid Högskolan i Borås 2026–2031	295–25	Rektor
Bedömningskriterier för utvärdering av forskning vid Högskolan i Borås	316–24	Högskolans nämnder

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Högskolan i Borås bedriver ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete i enlighet med gällande arbetsmiljölagstiftning, med fokus på ständig förbättring och en god, trygg och inkluderande arbetsmiljö för alla medarbetare. Högskolans arbetsmiljöansvar omfattar även studenternas studiemiljö. Arbetsmiljöarbetet är en naturlig och integrerad del av den dagliga verksamheten och ska bedrivas proaktivt för att förebygga ohälsa, risker och olycksfall samt främja hälsa, jämställdhet och lika villkor. Vid förändringar i verksamheten ska arbetsmiljöpåverkan alltid bedömas och åtgärder vidtas vid behov. Arbetet följs upp regelbundet genom kartläggningar, analyser, skyddsronder samt medarbetar- och studentundersökningar, inklusive årliga lönekartläggningar.

Högskolan som arbetsgivare har huvudansvaret för arbetsmiljön och företräds av cheferna. Innan arbetsmiljöuppgifter fördelas till chef säkerställs att personen har kunskaper, befogenheter och resurser för att kunna utföra tilldelade uppgifter. Skyddsombud företräder medarbetare och studenter.

Alla medarbetare och studenter förväntas medverka i arbetsmiljöarbetet och bidra till ett positivt arbets- och studieklimat. Alla medarbetare ska behandlas med respekt och värdighet. Högskolan har nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering.

Högskolans nuvarande arbetsmiljöpolicy trädde i kraft 1 januari 2026. Policyn ses över vart tredje år eller vid behov för att möta organisationens behov och aktuella lagkrav. De högskolegemensamma arbetsmiljömålen syftar till att skapa en trygg, inkluderande och hälsosam arbetsmiljö för alla medarbetare och studenter, där arbetsmiljöarbetet är integrerat i den dagliga verksamheten och bedrivs proaktivt för att förebygga ohälsa, risker och olycksfall.

Anställningsordningen syftar till att stödja en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män. Regler för rekrytering och befordran fastställer att vid anställnings- och befordringsärenden ska jämställdhetsaspekter beaktas. Varje beredande organ och beslutande instans ska arbeta för en jämnare könsfördelning vid högskolan. Det gäller även för utbildning på forskarnivå och doktorandanställning.

Högskolan arbetar utifrån följande dokument:

Dokument	Diarienummer	Beslutsfattare
Arbetsmiljöpolicy för Högskolan i Borås	449-25	Styrelsen
Arbetsmiljömål 2026-2028	447-25	Rektor
Anställningsordning	333-24	Styrelsen
Regler vid rekrytering och befordran av lärare	027-25	Rektor
Antagningsordning för tillträde till utbildning på forskarnivå	130-25	Styrelsen

Integrering i beslutsprocesser

Högskolan säkerställer genom rutiner att jämställdhetsaspekter systematiskt integreras i beslutsunderlag och beslut.

Resurser och kompetens

Det övergripande ansvaret för genomförandet vilar på högskolans ledning, medan det operativa ansvaret är fördelat mellan akademier och förvaltning. Jämställdhetsarbetet samordnas inom befintliga lednings- och kvalitetsstrukturer och kopplas till verksamhetsplanering och uppföljning.

Högskolan i Borås har valt att förlägga ansvaret för jämställdhet och jämställdhetsintegrering nära berörda enheter och utgår från ett decentraliserat ledarskap. Det innebär att varje chef inom utbildning, forskning och verksamhetsstöd ansvarar för att uppfylla de krav som ställs vad gäller jämställdhet, för anställda och studenter. Arbetet är knutet till det systematiska arbetsmiljöarbetet som vilar på Sveriges arbetsmiljölögstiftning och arbetsmiljöarbetet bedrivs på både central och lokal nivå. I arbetet med att ta fram planen har högskolan engagerat personal med expertis inom jämställdhet. HR-avdelningen ansvarar för en stödjande roll för

chefer att hantera jämställdhetsrelaterade frågor och erbjuder också utbildningar för chefer och andra beslutsfattare. Högskolans jurist bistår organisationen i form av juridiskt stöd.

Samordning, stöd och expertis

- HR - HR-specialister (20%)
- Rektors stab – Handläggare (20%)
- Forskning och innovation – projektsamordnare (10%)

Datainsamling och uppföljning

Arbetet med datainsamling och uppföljning av jämställdhet baseras generellt på både kvantitativ och kvalitativ uppföljning av indikatorer (nyckeltal) kopplade till anställning/rekrytering, befordran, lönestruktur, sjukfrånvaro, arbetsmiljö och arbetsvillkor, forskningsstrategier och könsbundna studieeval.

Årligen redovisar Högskolan i Borås i årsredovisningen sina resultat utifrån de uppgifter som framgår av myndighetens instruktion, i det här fallet högskolelagen (1992:1434) samt de mål och krav som regeringen har angett i regleringsbrev eller genom annat beslut. Den individbaserade statistik som ingår i redovisningen ska vara uppdelad efter kön, om det inte finns särskilda skäl mot detta. Den insamlade statistiken rör både anställda och studenter. Studentbarometern genomförs årligen och utgör underlag för indikatorn som rör studenternas nöjdhet med utbildning och lärosäte. I undersökningen ingår en fråga om upplevelse av diskriminering.

Doktorandbarometern utförs vartannat år och är en del i den löpande uppföljning som görs inom ramen för högskolans kvalitetssystem för utbildning. Frågor ingår om doktorander upplever sig ojämnt behandlade och om förutsättningarna för kvinnor och män upplevs som lika. Medarbetarenkäten genomförs vartannat år och syftar till att följa upp högskolans arbetsmiljö, dels som ett led i det systematiska arbetsmiljöarbetet, dels utvärdera verksamheten och identifiera utvecklingsområden för högskolan som organisation. Varje enhet ansvarar för att utforma en handlingsplan utifrån sina resultat. I medarbetarenkäten ingår frågor om lika villkor vilket inkluderar jämställdhet.

Högskolans ledning ansvarar för att relevanta indikatorer och nyckeltal presenteras och diskuteras i olika fora beroende på ämnesområde. Presentation och/eller diskussion kan ske i högskolans styrelse, verksamhetsdialoger, rektors lednings- och kvalitetsråd, chefsseminarier med flera.

Utbildning av personal och beslutsfattare

Högskolan erbjuder flera olika utbildningsalternativ inom jämställdhet och lika villkor, både internt och genom externa aktörer. Inom HR-avdelningens chefsprogram finns inslag som behandlar diskrimineringslagstiftning och diskrimineringsgrunderna, och chefsseminarier som behandlar relevanta perspektiv. Arbetsmiljöutbildningar tar upp frågor om kränkande särbehandling, och högskolan använder också nano-learning för att på bred front öka kunskap och kompetens om arbetsmiljö bland medarbetarna. Det finns digitala utbildningar riktade särskilt till chefer och skyddsombud samt en digital plattform för chefer med olika typer av utbildningsinsatser. Utöver detta erbjuds kurser inom områden som kränkande särbehandling, mobbning och observatörsingripande, med målgrupper som både chefer och arbetsgrupper. Högskolans olika enheter arbetar också aktivt med jämställdhet och lika villkor genom information och utbildning, exempelvis i samband med planeringsdagar. Även i introduktionen för nyanställda finns möjlighet integreras denna typ av kunskap.

Det erbjuds också kurser i jämställdhetsintegrering på statlig och regional nivå för att stärka kunskap och kompetens hos chefer och medarbetare med särskilt ansvar för jämställdhetsfrågor. Sveriges universitets- och högskoleförbund, SUHF, erbjuder ledarprogram för akademiska ledare där frågor om jämlikhet och jämställdhet ingår.

HR Excellence in Research

Högskolan i Borås innehar utmärkelsen HR Excellence in Research vilket innebär att högskolan utvärderats och godkänts av EU-kommissionen för genomförd implementering av europeiska stadgan för forskare och Riktlinjer för rekrytering av forskare. Högskolan befinner sig i en första förnyelsefas av certifieringen där ansökan ska skickas in senast 17 november 2026. Innan beslut om förnyelse tas sker ett platsbesök av EU-kommissionen vars syfte är att verifiera hur högskolans implementerar den europeiska stadgan för forskare i praktiken. I de allmänna principer och krav som gäller forskare nämns bland annat icke-diskriminering och representativ könsfördelning på alla nivåer, även på handlednings- och ledningsnivå. Utifrån punkten Arbetsvillkor i stadgan bör högskolan skapa villkor som gör det möjligt för både kvinnliga och manliga forskare att kombinera familj och arbete, barn och karriär. Flexibel arbetstid, deltidsarbete, distansarbete och tjänstledighet bör särskilt uppmärksammas.

Riktlinjer och åtgärder vid kränkande särbehandling

Högskolan har upprättade rutiner för att förhindra/hantera trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier som rör både anställda och studenter. Högskolan följer Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd (AFS 2023:2) om att löpande arbeta med organisatorisk och social arbetsmiljö för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier för både anställda och studenter.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign