HÖGSKOLAN I HALMSTAD

Plan för jämställdhetsintegrering 2026–2028

Dnr:	L 2026/90
Dokumenttyp:	Återkommande planerings- och styrdokument
Beslutsfattare:	Rektor
Beslutsdatum:	2026-06-29
Ansvarig avdelning:	Högskolekansliet
Dokumentansvarig:	Klara Öberg, ledare för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering



hh.se

Syfte

Jämställdhet är en viktig kvalitetsfråga för Högskolan i Halmstad, vilket återspeglas i Högskolans övergripande visioner och målbilder. Denna plan för jämställdhetsintegrering sträcker sig under åren 2026–2028. I Högskolans vision och målbilder är jämställdhet ett av de begrepp som framhålls i Högskolans kvalitetsarbete med forskning och utbildning på alla nivåer.[1] Planen syftar till att beskriva prioriterade utvecklingsområden, mål och åtgärder avseende Högskolans arbete med jämställdhetsintegrering. Planen är utformad för att svara upp mot de krav som ställs inom ramen för EU:s ramprogram för forskning och innovation under åren 2021–2027 - Horizon Europe. Som lärosäte har Högskolan ytterligare jämställdhetsuppdrag att förhålla sig till, vilka kommer till uttryck i lagar, instruktioner från andra myndigheter, regleringsbrev och regeringsuppdrag.

Bakgrund

Den svenska jämställdhetspolitiken har som övergripande mål att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Ett av de jämställdhetspolitiska delmålen rör jämställd utbildning vilket innebär att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling. Även övriga delmål för den svenska jämställdhetspolitiken - som till exempel rör makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, hälsa, fördelningen av det obetalad hem- och omsorgsarbete, mäns våld mot kvinnor samt att hedersrelaterat våld och förtryck skall upphöra- tangerar viktiga områden för en samhällsrelevant högre utbildning. Att förstå och konkret verka för att omsätta den svenska jämställdhetspolitiken innebär ett intersektionellt perspektiv på jämställdhet.[2]

I Högskolelagen 1 kap. 5 § framgår det att jämställdhet mellan kvinnor och män alltid ska iakttas och främjas i högskolornas verksamhet. Vidare är jämställdhet och jämställdhetsintegrering av Universitetskanslersämbetet (UKÄ) definierade som viktiga kvalitetsfaktorer. Detta kommer till uttryck i UKÄ:s granskningar av svenska lärosätens kvalitetssäkringsarbete. Lärosäten förväntas säkerställa ett systematiskt arbete med att beakta jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande. Lärosäten förväntas därtill systematiskt främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande.[3] Slutrapporten gällande utvecklingsprogrammen för jämställdhetsintegrering 2020–2025 visar att det finns behov av ett fortsatt arbete med långsiktig styrning och uppföljning av jämställdhetsintegrering.[4]

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsfrågor ska finnas med och beaktas i det ordinarie arbetet inom offentlig verksamhet i stället för ett sidospår vid sidan om.[4] Utöver nationell lagstiftning, högskoleförordning med mera ställs även jämställdhetsarbetet vid Högskolan i Halmstad i relation till internationella krav på ett systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering. För att kunna ansöka om och erhålla medel inom EU:s ramprogram för forskning och innovation under åren 2021–2027 - Horizon Europe måste lärosätet ha en Gender Equality Plan (GEP).

---

[1] https://hh.se/om-hogskolan/vision-mal-och-strategier/malbilder.html

[2] Utforma myndighetens inriktning för jämställdhetsarbetet. Jämställdhetsmyndigheten. Dnr: ALLM 2020/51.

[3] https://www.uka.se/fakta-om-hogskolan/om-jamstalldhet/jamstalldhet-som-kvalitetsfaktor.html Vägledning för granskning av lärosätenas kvalitetssäkringsarbete avseende forskning, reviderad maj 2021 Rapport 2021:15, Utgiven av Universitetskanslersämbetet 2021.

[4] https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/ttwjhkms/rapport-2026-4-slutredovisning-jim-jihu-26-04-17.pdf

Högskolan i Halmstad har valt att Planen återspeglar övriga jämställdhetsuppdrag som reglerar de svenska lärosätenas arbete med jämställdhet. Högskolan har i detta avseende gjort bedömningen att ramprogrammets krav också sammanfaller med flera av de utvecklingsbehov som identifierats inom ramen för Högskolans ordinarie kvalitetsarbete, ett arbete som i sin tur är grundat i de jämställdhetsuppdrag som reglerar Högskolans verksamhet.

En del utvecklingsområden och aktiviteter ingår även i Högskolans handlingsplan för arbetet med HR Excellence in Research, d.v.s. EU-kommissionens kvalitetsutmärkelse av HR-processer rörande forskare. Den ges till lärosäten som arbetar aktivt och strukturerat för att införliva principerna i den europeiska stadgan för forskare. Syftet med HR-excellence in Research är att förbättra villkoren för forskare, stimulera till ökad rörlighet samt öka attraktiviteten i forskaryrket. Principerna är på EU-nivå klustrade i fyra områden: etiska och professionella aspekter, rekrytering och urval, arbetsförhållanden samt kompetensutveckling och karriär.

Jämställdhetsintegrering skall vara aktivt i samtlig verksamhetsstyrning. Samt att det pågår ett kontinuerligt och systematiskt arbete med att identifiera utvecklingsområden och vidta åtgärder ur ett jämställdhetsperspektiv vid Högskolans akademier och i verksamhetsstödet. Detta kommer till uttryck i styrdokument samt underlag som genereras i kvalitetsarbetet med utbildning på alla nivåer samt forskning och som ligger till grund för uppföljning och utvärdering.

Grundläggande, övergripande och kontinuerliga mål för verksamheten i dess arbete med jämställdhetsintegrering är:

1. Jämställdhetsperspektiv är integrerat i verksamheten
2. Lärosätets medarbetare har medvetenhet om jämställdhetsarbete och dess relevans för verksamheten.
3. Förståelse av jämställdhetsintegrering i organisationens arbete som relevant för bredare frågor om att minska ojämlikhet avseende kön i samhälle och på arbetsmarknad.

Högskolans mål och prioriteringar 2026–2028

Nedan framgår vilka områden och mål som prioriteras under 2026–2028. Planen samt dess olika mål skall följas upp årligen efter avstämningar med de funktioner som ansvarar för implementering av planen, uppföljningen skall sammanfattas i en rapport. Rapporten och dess slutsatser skall delvis ligga till grund för möjliga behov av revideringar av plan för jämställdhetsintegrering. Ledaren för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering ansvarar för att ta fram rapporten. Den årliga rapporten är också del av ett systematiserat översiktsarbete för att tydligare dokumentera arbetet med jämställdhetsintegrering vid Högskolan.

1. Planen för jämställdhet är ett beslutat och offentliggjort dokument

Enligt EU:s ramprogram är det obligatoriskt för lärosäten ha en jämställdhetsplan som är formellt fastställd/signerad och offentliggjord. Rektor fattar beslut om en jämställdhetsplan. Ledaren för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering ansvarar för att planen tas fram/revideras. Planen för jämställdhetsintegrering finns tillgänglig på Högskolans interna webbsidor ”Insidan” samt den externa webben, det ansvarar kommunikationsavdelningen för.

2. Avsatta resurser för arbetet med jämställdhetsintegrering

EU:s ramprogram föreskriver att lärosäten ska avsätta medel för att funktioner med adekvat kompetens ska kunna stödja arbetet med jämställdhetsintegrering och bidra till att jämställdhetsplanen implementeras. Målet är att Högskolan skall avsätta resurser för att kunna implementera, följa upp samt utvärdera arbetet med jämställdhetsintegrering. Rektor, akademichefer och HR-chef ansvarar för att avsätta resurser för det fortsatta arbetet på högskolegripande nivå, på akademinivå och inom HR-avdelning.

Högskolan har en ledare för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering som finansieras av rektors strategiska medel och ansvarar för att stödja och utveckla verksamheten i arbetet med jämställdhetsintegrering och för att bidra till implementering av föreliggande plan och de åtgärder som görs inom ramen för kvalitetsarbetet.[5]

Högskolans avdelning för Human Resources (HR) arbetar kontinuerligt med rutiner, hantering och information gällande hot, våld, diskriminering samt kränkande särbehandling. Utöver det arbetar HR med kompetensutvecklande insatser för personal avseende normkritik, lika villkor, anti-diskriminering och jämställdhetsintegrering. Högskolans olika verksamheter har tillgång till adekvat stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering för att kunna uppfylla mål, genomföra åtgärder och identifiera utvecklingsområden i relation tillföreliggande plan och de aktiviteter och analyser som görs inom ramen för det övriga systematiska kvalitetsarbetet.

3. Datainsamling, uppföljning och styrdokument

Ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i uppföljning och utvärdering som genomförs inom ramen för Högskolans kvalitetssystem för utbildning på alla nivåer samt forskning. Detta innebär att Högskolan systematiskt följer och analyserar kvantitativa data baserat på kön och resultat som kvalitetssystemet genererar ur ett jämställdhetsperspektiv samt genomför kvalitativa analyser. Det är ett centralt mål att styrdokument och rutiner som är kopplade till utbildning och forskning har ett jämställdhetsperspektiv. FUN, vice rektor för forskning samt vice rektor för kvalitet och utbildning, ansvarar för att i samråd med ledaren för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering integrera jämställdhetsperspektivet i rutiner och styrdokument som avser uppföljning och utvärdering av utbildning på alla nivåer och forskning.

4. Utbildning och kompetensutveckling

Det är ett mål att Högskolans medarbetare och chefer kontinuerligt skall erbjudas utbildningar och workshops som rör jämställdhetsintegrering och lika villkor. Högskolans avdelning för Human Resources (HR) arbetar kontinuerligt med kompetensutvecklande insatser för personal avseende normkritik, anti-diskriminering och lika villkor. Ett utvecklingsarbete har inletts med avsikt att se över behov och möjligheter i relation till kompetensutveckling och jämställdhetsintegrering. Det innefattar insatser som kan rikta sig brett eller vara begränsade och bemöta specifika roller, sådana exempel kan vara chefer eller handledare av doktorander. Det pågår även ett utvecklingsarbete i samband med revidering av de högskolepedagogiska kurserna, där bland annat frågor om jämställdhetsintegrering är viktiga perspektiv. Arbetet med utveckling och implementering av insatserna kommer att följas upp årligen. Parallellt med detta utvecklingsarbete undersöks hur ett

[5] Uppdrag som Ledare för Högskolans arbete med jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering (Dnr. L 2024/152)

kurs- och workshopmaterial kan utformas i samverkan med andra centrala perspektiv för högre utbildning: breddad rekrytering, hållbarhet, internationalisering och samverkan.

Det är ledaren för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering som ansvarar för att i samverkan med vice-rektor för utbildning, vice-rektor för forskarutbildning och forskning samt akademichefer identifiera behov och möjligheter till kompetensutveckling i relation till jämställdhetsintegrering. Kompetensutvecklingen sker i samarbete med STUL (Stöd till undervisning och lärande).

5. Jämställdhet inom rekrytering och karriärmöjligheter

Som mål i tidigare plan för jämställdhetsintegrering (2022–2025) var att uppnå kunskap om hur kvinnor och män vid Högskolan upplever sina möjligheter till att göra karriär och utvecklas i sin forskar- respektive lärarroll vid Högskolan i Halmstad. En sammanställning gjordes som byggde på de fokussamtal som genomfördes på temat tillsammans med resultatet från medarbetarundersökningen och analys av statistik avseende könsfördelning i olika roller. Aktiviteter i Högskolans tidigare plan för jämställdhetsintegrering avseende karriär och jämställdhet genomfördes. Det resultatet visade en hög variation på förutsättningar och möjligheter vid de olika akademierna utifrån könsrelaterade erfarenheter. Som mål under perioden 2026–2028 skall resultatet från det insamlade materialet analyseras av Ledaren jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering. Det skall även mynna ut i mål och aktiviteter på akademinivå och implementeras i VP. Erfarenheter och lärdomar från detta arbete kommuniceras och utbyts inom HEROES med relevanta roller och grupperingar. Detta ansvarar HR-avdelningen samt Ledaren för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering för. Slutligen skall också utveckling ske av lärosätets systematiska arbete i enlighet med aktuell diskrimineringslagstiftning, detta ansvarar HR för. Målet genomförs i enlighet med action 23 i handlingsplanen för HR Excellence in Research 2026–2028.

Tabell över mål, syfte och ansvar, prioriterade aktiviteter under 2026–2028

Mål	Syfte	Ansvar
1. Planen för jämställdhet är ett beslutat och offentliggjort dokument	Att Planen är beslutad och synlig inom och utom organisationen	Rektor Ledare för jämställdhetsintegrering Kommunikationsavdelning
2. Avsätta resurser för arbetet med jämställdhetsintegrering	Skapa förutsättningar för jämställdhetsintegrering	Rektor Akademichefer HR-chef
3. Datainsamling, uppföljning och styrdokument	Samla in data och genomföra kvalitativ analys för kontinuerlig kunskapsbild i relation till jämställdhetsintegrering avseende utbildning på alla nivåer och forskning. Efterleva krav på styrning.	Vicerektor med ansvar för kvalitet och utbildning Vicerektor med ansvar för forskning och forskarutbildning KR FUN

		Ledare för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering
4. Utbildning och kompetensutveckling	Att öka medvetenheten och kunskap om jämställdhetsintegrering bland medarbetare och chefer	Ledaren för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering HR
5. Jämställdhet inom rekrytering och karriärmöjligheter	A. Analysera det insamlade materialet och identifiera strategier (LJ). B. Formulera mål och aktiviteter i relation till karriärmöjligheter för forskare och lärare (AC). C. Erfarenhetsutbyte med andra lärosäten, Heroes/EUA (LJ, HR) D. Utveckla lärosätets systematiska arbete i enlighet med aktuell diskrimineringslagstiftning (HR).	HR Akademichefer Ledare för jämställdhetsintegrering och breddad rekrytering