



**PLAN FÖR ATT FRÄMJA LIKA VILLKOR
BLAND LEDARE OCH MEDARBETARE VID
KARLSTADS UNIVERSITET
2016-2018**

Beslut	RB 37/16	Dnr.	C2016/243	Ersätter	
Giltighet fr.o.m.	2016-03-23	t.o.m.	tillsvidare	Handläggare	Anki Nordmarker

Inledning

Att aktivt arbeta med lika villkor är en del av Karlstads universitets strategiska arbete för att skapa en kultur där varje medarbetare vill och har möjlighet att utvecklas och bidra till att målen för verksamheten uppnås. På Karlstads universitet är det personliga mötet viktigt och verksamheten bygger på delaktighet och engagemang.

I Karlstads universitets strategiska plan 2016-2018 presenteras universitetets värdegrund: *”Ett demokratiskt synsätt, jämställdhet och mångfald är grunden för vår verksamhet. Öppenhet, närhet och omtanke kännetecknar vår miljö och vårt arbetssätt. Vårt mål är att bidra till en socialt, ekologiskt och ekonomiskt hållbar samhällsutveckling”*.

Värdegrunden uttrycks i mål och delmål i den strategiska planen (dnr C2015/552), såsom:

- *Karlstads universitet arbetar systematiskt med jämställdhet, inkludering och tillgänglighet. Lärosätet genomsyras av ett inkluderande synsätt där olika kompetenser och erfarenheter tillvaratas för att främja verksamhetens utveckling.*
- *Medarbetarna vid Karlstads universitet har en medvetenhet om att man verkar i medborgarnas tjänst och därigenom arbetar enligt de principer som vilar på demokrati, legalitet, saklighet, fri åsiktsbildning, respekt, effektivitet och service.*
- *Arbets- och studiemiljön präglas av ömsesidighet, tillgänglighet och flexibilitet.*

Alla människor är lika i värde och rättigheter. Det betyder bland annat att alla människor oavsett kön, könsidentitet och könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder har samma rättigheter och skyldigheter. Skyddet mot diskriminering är en av hörnstenarna i arbetet för de mänskliga rättigheterna.

Föreliggande Lika villkors-plan presenterar de aktiva åtgärder som universitetet kontinuerligt vidtar i det främjande arbetet för lika villkor bland ledare och medarbetare inom Karlstads universitet på en övergripande nivå.¹

Planen inleds med en kort redogörelse för de regelverk som styr universitetets arbete med att främja lika villkor. Med utgångspunkt i Högskolelagen, Diskrimineringslagen och regleringsbrevet samt med beaktande av universitetets värdegrund och strategiska plan, presenteras fem valda målområden. En nulägesanalys presenteras inom respektive målområde, följt av konkreta planerade åtgärder som sammanställs i en handlingsplan. Avslutningsvis redovisas uppföljningen av föregående Lika villkors-plan (2013-2015).

¹ För främjande arbete som bedrivs gentemot studenter hänvisas till Likabehandlingsplanen.

Regelverk

Förutom universitetets egna mål för arbetet med att främja lika villkor finns det flera regelverk som styr arbetet; Högskolelagen, Diskrimineringslagen och regleringsbrevet med universitetets årliga uppdrag från regeringen är några av dem.

Högskolelagen

I Högskolelagen (1992:1 434) anges att "I högskolornas verksamhet skall jämställdhet mellan kvinnor och män alltid iakttas och främjas".

Diskrimineringslagen

I Diskrimineringslagens tredje kapitel (bilaga 1) anges att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (3§), att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder (1§) samt att arbetsgivare och arbetstagare särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män (2§).

I samma lag (3 kap. 13§) anges att arbetsgivaren vart tredje år ska upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen samt en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11§, som bygger på den kartläggning och analys som genomförs enligt 10§ (bilaga 1).

En redovisning för hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Regleringsbrevet

I regleringsbrevet för budgetåret 2016 ges universitet och högskolor i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (prop 2008/09:1AU1,rskr.2008/09:115). Planen ska innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt genomföra under 2017-2019. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser.

Universitetet ska upprätta en plan för arbetet senast den 15 maj 2017 och redovisning av åtgärder och resultat ska utifrån planen ske i universitetets årsredovisningar för 2017 – 2019.

Målområden för arbetet med lika villkor bland ledare och medarbetare 2016-2018

Med utgångspunkt i aktuell lagstiftning och med beaktande av universitetets strategiska mål har fem målområden fastställts för det fortsatta arbetet med att aktivt och målinriktat främja lika villkor bland ledare och medarbetare för 2016-2018:

1. Systematiskt arbeta med att främja lika villkor bland ledare och medarbetare
2. Jämställdhetsintegrering
3. Arbetsförhållanden – likabehandling och inkludering
4. Rekrytering
5. Utbildning

Handlingsplan och åtgärder

Nedan presenteras universitetets fem fastställda mål, konkretiserade genom måluppfyllelser, följda av en kort nulägesanalys och därpå planerade åtgärder specificerade med ansvarig funktion samt planerad tid för då det ska vara genomfört.

1. Systematiskt arbeta med att främja lika villkor bland ledare och medarbetare

Mål: Karlstads universitet arbetar systematiskt med att främja lika villkor bland ledare och medarbetare.

Det sker genom att:

- en övergripande handlingsplan för att främja lika villkor tas fram minst vart tredje år.
- i det systematiska arbetsmiljöarbetet aspekter av lika villkor beaktas.
- det i ledar- och medarbetarundersökningar går att identifiera eventuella skillnader inom respektive förbättringsområde relaterat till kön.
- lokala årliga verksamhetsplaner innefattar åtgärder för att främja lika villkor utifrån aktuella behov.
- ett systematiskt förebyggande arbete för sakliga, jämställda löner.

Nulägesanalys

Universitetet arbetar systematiskt med arbetsmiljöfrågor. Det sker bland annat genom kartläggningar av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, ledar- och medarbetarundersökningar och medarbetarsamtal. Utifrån framkomna behov upprättas handlingsplaner. För att även ta med aspekter av lika villkor i det systematiska arbetsmiljöarbetet behöver undersökningar och handlingsplaner innefatta frågeställningar kring lika villkor.

Universitetet arbetar systematiskt med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. Lönekartläggning genomförs med jämna mellanrum, minst vart tredje år i samband med lönerevision. Den genomförs i samverkan med lokala fackliga parter och bidrar till arbetsgivarens och de lokala fackliga organisationernas gemensamma strävan mot sakliga, jämställda löner som medverkar till en god kompetensförsörjning (Handlingsplan för jämställda löner 2014-2016, Dnr C2014/614)

2. Jämställdhetsintegrering

Mål: Karlstads universitet arbete med jämställdhetsintegrering ska genomsyra hela organisationen i syfte att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Detta sker genom att:

- all verksamhet bedrivs med utgångspunkt från kunskap om kvinnors och mäns villkor och behov
- aktivt arbeta för att jämställdhet ska bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet
- att besluts- och styrprocesser genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv
- att i alla lägen även beakta övriga diskrimineringsgrunder

Nulägesanalys

I regleringsbrevet gällande universitet och högskolor fick samtliga lärosäten i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. En plan ska upprättas som bland annat beskriver på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet. Planen ska innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt genomföras under 2017-2019.

Jämställdhetsintegrering innebär att all verksamhet ska bedrivas med utgångspunkt från kunskap om kvinnors och mäns villkor och behov. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Jämställdhetspolitiken syftar till att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ges samma förutsättningar att utvecklas utan att hindras av strukturer, fördomar och stereotypa föreställningar (Regerinbeslut, U2014/7490/JÄM).

Planen ska vara upprättad senast den 15 maj 2017 och redovisning av åtgärder och resultat utifrån planen ska ske i lärosätets årsredovisningar för 2017-2019.

Från 15 februari 2016 finns en person utsedd att samordna arbetet med jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet. I det fortsatta arbetet kan "Plan för att främja lika villkor bland ledare och medarbetare vid Karlstads universitet" samt "Likabehandlingsplan för studenter" integreras med planen för jämställdhetsintegrering.

3. Arbetsförhållanden – likabehandling och inkludering

Mål: Vår verksamhet ska präglas av en god arbetsmiljö och ett inkluderande synsätt där medarbetares olika kompetenser, erfarenheter, åsikter och bakgrunder tas tillvara och bidrar till ökad kvalitet. Likabehandling och inkludering ska ha ett tydligt genomslag i verksamheten (Strategisk plan 2016-2018)

Det sker genom att:

- aktiviteter för likabehandling och inkludering, kopplat till lärosätets övergripande plan, ingår i verksamhetsplaneringen för varje avdelning/institution.
- det i universitetets ledar- och medarbetarpolicy tydligt framgår att likabehandling, inkludering, respekt och acceptans är självklara förhållningssätt i organisationen.
- det i arbetsmiljöpolicy tydligt lyfts fram att arbetsmiljön vid universitetet kännetecknas lika-behandling, tillit, respekt och inkludering samt att det råder nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling och mobbing.

Nulägesanalys

Under 2015 har arbetet med ny ledar- och medarbetarpolicy samt arbetsmiljöpolicy initierats. De har sin bas i universitetets målbild och strategiska plan och har, med fokus på delaktighet och förankring, vuxit fram i samarbete med medarbetare och chefer inom organisationen. Diskussioner på

avdelningar och institutioner har genererat underlag till innehållet i respektive policy. Efter ytterligare bearbetningar och förankringsprocesser kommer dessa att beslutas under våren 2016.

I samband med tillsättande av ny funktion för arbetet med jämställdhetsintegrering inom akademien, kommer ytterligare stöd att finnas för chefer i organisationen, i arbetet med likabehandling och inkludering i respektive avdelnings/institutions verksamhetsplanering.

4. Rekrytering

Mål: Karlstads universitet strävar efter jämn könsfördelning – där vardera könet är representerat med minst 40 procent – inom personalgrupper och i beslutande och beredande organ, samt efter mångfald – en blandning av åldrar, kompetenser, bakgrunder och erfarenheter

Det sker genom att:

- i samtliga delar av rekryteringsprocessen beakta lika villkor.
- det i kompetensförsörjningsplanerna framgår hur man i förekommande fall ska uppnå jämnare könsfördelning.

Nulägesanalys

Det råder fortfarande könsobalans inom vissa personalkategorier och ämnesmiljöer.

Det finns regler och riktlinjer för jämställdhet i våra dokument som används vid rekrytering och tillsättande av personal, vilket dock saknas för övriga diskrimineringsgrunder. I universitetets strategiska plan 2015 – 2017 står bland annat: "Vi ska bedriva ett kraftfullt strategiskt arbete för att rekrytera forskare och forskarstuderande av högsta klass".

En genomlysning av samtliga delar i rekryteringsprocessen utifrån ett lika villkors-perspektiv kan främja universitetets mål för rekrytering och mångfald. Genom att t.ex. utforma annonser inkluderande ökas tillgängligheten och därmed möjligheten att få en större spridning på sökanden till respektive anställning/uppdrag. Det gäller såväl externa som interna utlysningar. Genom att genomföra kompetensbaserade intervjuer, dvs. bara ställa frågor kring definierade och bedömningsbara kompetenser, säkerställs att en saklig bedömning av de sökandes meriter görs.

5. Utbildning

Mål: Karlstads universitets ledare och medarbetare ska ha den kompetens och kunskap som behövs för att främja lika villkor i verksamheten

Det sker genom att:

- det i ledarutvecklingsprogram finns utbildning och information om lika villkors-frågor.
- det finns ett utbud av utbildningar och information om lika villkor.

Nulägesanalys

Flertalet av chefs- och ledaruppdragen inom fakulteterna är tidsbegränsade inom befintlig anställningen på universitetet. Det innebär att byte av chefer/ledare sker med viss kontinuitet. För att säkerställa att kunskap finns inom lika villkors-frågor behöver aktuell information finnas tillgänglig och utbildningar erbjudas med jämna mellanrum för alla medarbetare.

Åtgärdsplan

Åtgärder inom respektive målområde	Ansvarig funktion	Klart
Målområde 1 – Systematisk arbete		
1. Belysa könsperspektivet och vid behov ta fram åtgärder i handlingsplanerna i samband med den återkommande ledar- och medarbetarundersökningen	Personalchef, chefer i organisationen	2017
2. I kartläggning av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön särskilt beakta frågor om jämställdhet, lika villkor och övriga diskrimineringsgrunder och i förekommande fall upprätta handlingsplaner	Personalchef, chefer i organisationen	2017
3. I samband med lönekartläggning identifiera eventuella ojämlika löner samt i förekommande fall upprätta handlingsplaner med konkreta åtgärder	Personalchef	2017
Målområde 2 - Jämställdhetsintegrering		
4. Upprätta en plan för jämställdhetsintegrering enligt regleringsbrevet.	Personalchef	2017
5. I interaktion med chefer i organisationen utveckla kunskap inom jämställdhetsintegrering	Personalchef	2017
Målområde 3 - Arbetsförhållanden		
6. I ledar- och medarbetarpolicyn belysa aspekter av lika villkor, respekt och acceptans	Personalchef	2016
7. I arbetsmiljöpolicyen beakta aspekter av lika villkor samt övriga diskrimineringsgrunder	Personalchef	2016
8. Inom HR vidareutveckla kompetensen inom jämställdhet, lika villkor och diskriminering för att kunna vara ett bättre stöd till chefer och ledare	Personalchef	2017
Målområde 4 - Rekrytering		
9. Alla chefer och ledare ska ha kunskap om hur lika villkor ska beaktas i rekryteringsprocessen	Personalchef, chefer i organisationen	2017
10. Att i alla kompetensförsörjningsplaner beakta aspekter av jämställdhet, lika villkor och mångfald	Chefer i organisationen	2017
Målområde 5 – Utbildning		
11. Utforma och erbjuda utbildningar inom lika villkor frågor för chefer och ledare	Personalchef	2017
12. Utforma och erbjuda utbildningar inom lika villkorsfrågor för medarbetare	Personalchef	2017

Uppföljning av planen för lika villkor 2013 – 2015

I föregående Lika villkors-plan sammanfattades 18 åtgärder som tillsammans ryms under fem fastställda mål: (a) systematiskt arbete med att främja lika villkor bland ledare och medarbetare, (b) samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare, (c) arbetsförhållanden, (d) rekrytering och (e) lön. För varje åtgärd anges ansvarig funktion samt när den ska vara genomförd. Några av åtgärderna kan härledas till ett av målen medan andra kan härledas till flera mål. För att få en mer grundlig översikt hänvisas till Plan för att främja lika villkor bland ledare och medarbetare vid Karlstads universitet 2013-2015 (dnr C 2013/74).

Åtgärder	Ansvarig funktion	Klart
1. Inrätta ett råd som beredande och rådgivande organ till rektor med tydligt uppdrag att bl. a ta fram övergripande handlingsplan för arbetet med att främja lika villkor bland ledare, medarbetare och studenter.	Rektor	2013

Uppföljning

Ett tematiskt råd inrättades med mandatperioden 2013-07-01–2016-06-30, RB Nr 168/12. Det tematiska rådet ansvarar för att samordna, förankra och synliggöra kvalitetsarbetet vid Karlstads universitet inom områdena internationalisering, mångfald och jämställdhet samt hållbar utveckling. Rådet har kontinuerligt bjudit in handläggare för respektive område för avstämning av pågående och kommande arbeten.

Rådet har fram till och med 2015-12-30 haft 13 möten.

2. Ta fram en policy föra att främja lika villkor bland ledare, medarbetare och studenter.	Rektor (alt råd för lika villkor)	2013
--	-----------------------------------	------

Uppföljning

Vid tematiska rådets möte 2014-01-28 diskuterades en rad frågeställningar vad gäller arbetet med lika villkorsfrågorna i organisationen. Beslut togs om att ett förslag till rektorsbeslut om arbetet med framtagandet av ett policy dokument skulle framarbetas. Vid mötet 2014-03-13 beslutades att personalavdelningen skulle arbeta fram ett förslag på en policy för lika villkor. Då även en arbetsmiljöpolicy och en ny ledar- och medarbetarpolicy har framarbetats under 2015-2016 har lika villkors-policyn inarbetats i dessa. Arbetet beräknas vara slutfört våren 2016.

3. Utforma mål och indikatorer i den strategiska planen för att beakta könsskillnader, där så är möjligt och relevant.	Rektor	2013
--	--------	------

Uppföljning

I den strategiska planen för 2013-2016 finns mål och indikatorer för jämnare könsfördelning inom personalkategorier med sned könsfördelning (vardera könet är inte representerat med minst 40 %) samt jämn könsfördelning i ledningsgrupperingar.

4. Samordna uppdrag och instruktioner som belyser aspekter av kompetensuppföljning, arbetsmiljö och lika villkor till verksamheterna inför deras arbete med verksamhetsplaneringen.	Bitr. universitetsdirektör och personalchef	2013
---	---	------

Uppföljning

Under 2015 har ett stort arbete genomförts för att integrera kompetensförsörjningsplaner i arbetet med verksamhetsplanerna. Personalavdelningen har tagit fram utbildningsmaterial, handledning och lathund samt bistått med stöd i arbetet där det efterfrågats. I det arbetet har aspekter av främjande av lika villkor varit en naturlig del. Arbetet med kompetensförsörjningsplaner kan utvecklas ytterligare för att få genomslag i verksamheten.

5. Ta fram interna mått på och även jämföra lika villkor bland ledare och medarbetare med andra relevanta organisationer	Personalchef	2013
--	--------------	------

Uppföljning

Under 2012 var Karlstads universitet med i Nyckeltalsinstitutionens arbete JÄMIX.

JÄMIX (jämställdhetsindex) kartlägger jämställdheten i de organisationer som är anslutna till tjänsten. Jämförelser görs också med andra organisationer och andra universitet och högskolor. Det görs genom att kartlägga skillnader mellan män och kvinnor på ett antal områden. Resultatet redovisas i form av nyckeltal som bland annat handlar om sjukfrånvaro, heltidstjänster, karriärmöjligheter, föräldraledigheter, andel kvinnor på ledande positioner mm. Undersökningen visade att Karlstads universitet värden var likvärdiga, jämfört med andra lärosäten, inom de flesta områden. Karlstads universitet sa upp avtalet med JÄMIX 2014 efter att ha gjort bedömningen att vi själva kan ta fram de nyckelta som är relevanta i vår verksamhet.

6. Presentera statistiskt underlag för verksamheterna i god tid inför deras arbete med verksamhetsplanering inom kompetensförsörjning, arbetsmiljö och lika villkor.	Personalchef	2013
--	--------------	------

Uppföljning

Underlag finns tillgängligt och under åren har ett stort arbete gjorts framförallt vad gäller arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Handlingsplaner för arbetsmiljöarbetet (både fysik och psykosocial) har upprättats på alla institutioner och avdelningar. Handlingsplaner för kompetensförsörjning är ännu inte lika förankrat i verksamheten och arbetet med att integrera kompetensförsörjningsplaner i verksamhetsplaneringen behöver ytterligare en tid på sig för att sätta sig.

7. Avsätta HR-resurser som kan stötta chefer och fakulteter mer konkret i utformandet av handlingsplaner och aktiva åtgärder för att främja lika villkor.	Personalchef	2013
---	--------------	------

Uppföljning

Vid omorganisationen 2013 omfördelades personalavdelningens arbete så att tre HR-specialister fick sina huvudsakliga arbetsuppgifter inom arbetsmiljö dit lika villkor tillhör. Därtill avsattes HR-resurs för det övergripande arbetet med främjande av lika villkors-frågor. Det innebär att stödet till verksamheten förstärkts såväl på fakulteterna som centralt.

8. Inkludera aspekter av arbetsmiljö och lika villkor i medarbetarsamtal.	Chefer i organisationen	2013
---	-------------------------	------

Uppföljning

Nytt material för medarbetarsamtal togs fram under 2014. I det nya materialet beskrivs bland annat syftet med samtalet, chefens och medarbetarens ansvar och här finns även en beskrivning av förberedelser, genomförande och uppföljning. I "Stöd för genomförande av medarbetarsamtal" finns förslag på frågor vilka har en direkt koppling till arbetsmiljö och lika villkor.

9. Belysa könsperspektivet och vid behov ta fram åtgärder i handlingsplanerna med anledning av ledar- och medarbetarundersökningen.	Chefer i organisationen	2013
---	-------------------------	------

Uppföljning

I sammanställningen av resultatet för ledar- och medarbetarundersökningen (LMU) 2012, lyftes könsperspektivet fram och där behov funnits har könsperspektivet, inkluderat eventuella åtgärdsförslag tagits med i handlingsplanerna. Detsamma gällde vid LMU 2014, vars handlingsplaner färdigställdes under våren 2015. Nästa LMU genomförs under innevarande år (2016) och eftersom frågebatteriet är detsamma finns möjlighet att följa utfallet relaterat till kön och andra bakgrundsfaktorer för att därigenom se eventuella trender.

10. Särskilt främja aspekter av lika villkor vid utlysning av karriärbidrag och strategiska satsningar till särskilt framstående forskare och/eller forskargrupper.	Rektor	2013
---	--------	------

Uppföljning

I kompetensförsörjningsplanen för 2010-2015 (dnr C2008/299) anges förslag på särskild satsning för att öka andelen kvinnliga professorer. I RB 103/11 beslutar rektor att tilldela sex kvinnor kompetensutveckling motsvarande 50 % under ett, två respektive fyra år beroende på hur nära professorsbefordran vederbörande uppskattas vara. Av dessa kvinnor har fyra befordras till professorer och en har i slutet av 2015 lämnat in sin ansökan.

11. Genomföra utbildning för alla chefer, som ger kunskaper i att främja lika villkor	Personalchef	2015
---	--------------	------

Uppföljning

Utbildning genomfördes hösten 2014. Istället för att genomföra tre utbildningar vid tre olika tillfällen valdes att bjuda in samtlig personal och, i enlighet med likabehandlingsplan för studenter 2013, studenter in till utbildningen. Fokus lades på jämlik-och och normkritiskt kommunikation. Övervägande delen av de som kom till utbildningen var administrativ- teknisk personal.

12. Genomgå utbildning som ger kunskap i att främja lika villkor.	Chefer i organisationen	2015
---	-------------------------	------

Uppföljning

Utbildning har erbjudits alla anställda, så även chefer. Alla hade dock inte möjlighet att delta vid det

aktuella tillfället och nya satsningar behöver göras inom området.

13. Införa en rutin att analysera könsfördelningen för aktuell personalkategori inför varje rekrytering.	Personalchef	2013
--	--------------	------

Uppföljning

En rutin för att analysera könsfördelning i samband med rekrytering har utarbetats och genomförts. Dock visade den sig inte påverka könsfördelningen i någon märkbar omfattning. Åtgärder av mer långsiktig karaktär belyses i kompetensförsörjningsplaner och vartefter dessa integreras mer konsekvent i verksamheternas verksamhetsplanering, kommer könsfördelningen inom respektive personalkategori med större tydlighet uppmärksammas och därmed beaktas i samband med rekrytering.

14. Fortsätta att arbeta med att implementera lönepolicyn i verksamheten.	Personalchef och chefer i organisationen	2013
---	--	------

Uppföljning

Fortsatt arbete har genomförts och information om lönepolicyn är nu en del av utbildningen för universitetets nya chefer. Under 2015 har lönesättande samtal provats på ett antal avdelningar. Syftet är att prova och utvärdera modellen för att senare ta ställning till om lönesättande samtal ska utvidgas till att omfatta fler verksamheter. Utvärdering kommer att ske i början av 2016.

15. Genomföra lönekartläggning i samband med lönerevision.	Personalchef	2015
--	--------------	------

Uppföljning

Lönekartläggning genomfördes 2014 och genomförs därefter vart tredje år. Nästa lönekartläggning genomförs därmed 2017.

16. Komplettera åtgärdsprogrammet vid trakasserier och kränkande behandling med hantering av situationer med inslag av hot eller våld och därefter sprida programmet.	Personalchef	2014
---	--------------	------

Uppföljning

Åtgärdsprogrammet vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling och handlingsplanen för hantering av hot, våld och obehagliga situationer är idag två separata dokument. Utbildningsinsatser har gjorts vad gäller handlingsplanen för situationer med inslag av hot och våld. Åtgärdsprogrammet för trakasserier och kränkande behandling reviderades 2015, RB 5/15.

17. Genomföra utbildning för alla ledamöter i beslutande och beredande organ, som ger kunskaper i att främja lika villkor.	Chef kompetensutvecklingsenheten	2015
--	----------------------------------	------

Uppföljning

En heldag i utbildningen "Neutral meritvärdering och intervjusituationen" genomfördes i början av 2015. Utbildare var Gabriella Fägerlind som bl.a. varit med och tagit fram "Lärobok för rekryterings-

grupper på universitet och högskolor". Omkring 20 personer deltog. Ytterligare insatser behöver göras för att möjliggöra för fler att gå liknande utbildningar.

18. Tillse att alla ledamöter i beslutande och beredande organ genomgår utbildning för att främja lika villkor.	Rektor, universitetsdirektör, dekaner	2015
---	---	------

Uppföljning

Fakulteternas ledningsgrupper informerades om när utbildningarna skulle ske och ombads att informera berörda ledamöter. Inför utbildningstillfället informerades ledamöterna om utbildningarnas innehåll och fick kurslitteratur. Alla ledamöter hade inte möjlighet att delta, varvid fler utbildningstillfällen kan behöva erbjudas.

Plan för att främja lika villkor bland ledare och medarbetare vid Karlstads universitet 2016-2018 har behandlats i Tematiska rådet 2016-03-08

Bilaga 1

Diskrimineringslagen, 2008:567

Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

3 kap. Aktiva åtgärder

Arbetslivet

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

1 § Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

2 § Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Närmare föreskrifter om arbetsgivarens skyldigheter finns i 4-13 §§.

Arbetsförhållanden

4 § Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

5 § Arbetsgivaren ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

6 § Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier eller repressalier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning eller för sexuella trakasserier.

Rekrytering

7 § Arbetsgivaren ska verka för att personer oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar.

8 § Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

9 § När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, ska arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet. Arbetsgivaren ska försöka se till att andelen arbetstagare av det underrepresenterade könet efter hand ökar.

Första stycket ska dock inte tillämpas, om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller åtgärderna rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.

Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

11 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället 10 kap. 11-14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Lag (2009:526).

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren.

Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Utbildning

Målinriktat arbete

14 § En utbildningsanordnare som bedriver utbildning eller annan verksamhet enligt skollagen (2010:800), utbildning enligt högskolelagen (1992:1434) eller utbildning som kan leda fram till en examen enligt lagen (1993:792) om tillstånd att utfärda vissa examina ska inom ramen för denna verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Närmare föreskrifter om utbildningsanordnarens skyldigheter finns i 15 och 16 §§. Lag (2014:958).

Att förebygga och förhindra trakasserier

15 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att något barn eller någon elev eller student som deltar i eller söker till verksamheten utsätts för trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning eller för sexuella trakasserier. Lag (2014:958).

Likabehandlingsplan

16 § En utbildningsanordnare som avses i 14 § ska varje år upprätta en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för de barn, elever eller studenter som deltar i eller söker till verksamheten, oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, dels förebygga och förhindra trakasserier som avses i 15 §. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som utbildningsanordnaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas in i efterföljande års plan. Lag (2014:958).