



Rektorsbeslut

Nr 61/17

2017-05-17

Dnr C2017/461

Ärende: Handlingsplan för Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

Handläggare: Anki Nordmarker

Bakgrund:

Karlstads universitet har liksom övriga universitet och högskolor i uppdrag att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Planen ska innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt genomföras under 2017-2019. Planen ska var upprättad senast den 15 maj 2017 och redovisning av åtgärder och resultat utifrån planen ska ske i varje universitet och högskolas årsredovisning för 2017-2019.

MBL-information/

Förhandling: Nej

Beslut

Föreliggande handlingsplan har tagits fram i samarbete med universitetsledningen, chefer i organisationen, jämställdhetsintegreringsgruppen vid Kau, med input från nätverksträffar med Nationella sekretariatet för genusforskning samt utifrån underlag om ojämställdhet inom akademien. Handlingsplanen har remitterats till fakultetsledningar, lärarutbildningsnämnden och centrala stödfunktioner, varefter revideringar skett. Planen sträcker sig fram till delmål och aktiviteter som identifierar *vad* som ska göras respektive uppnås. Nästa steg blir att tydliggöra *hur*, *av vem/vilka* och med *preciserat när*.

I detta ärende har Åsa Bergenheim beslutat och Anki Nordmarker varit föredragande. Thomas Blom, prorektor, Anne-Christine Larsson Ljung, universitetsdirektör, och Amanda Green, studentkårens ordförande, har varit med om den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet.

[Undertecknat original finns i diariet](#)

Åsa Bergenheim

Anki Nordmarker

Kopia av beslutet utsänt till:

- Diariet

- Fakulteterna
- Prefekter
- Chefer Centrala stöd



Handlingsplan för Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

Beslut	RB 61/17	Dnr. 2	C2017/461	Ersätter	
Giltighet fr.o.m.	2017-05-17	t.o.m.	tillsvidare	Handläggare	Anki Nordmarker

Innehåll

1	Sammanfattning.....	3
2	Kontaktperson för arbetet med jämställdhetsintegrering.....	3
3	Godkännande.....	3
4	Bakgrund och nulägesbeskrivning	5
4.1	Process för framtagande av handlingsplan	5
4.2	Lärosätets tidigare arbete med jämställdhetsintegrering	6
4.3	Identifierade problem- och målområden	8
5	Utvecklingsbehov och aktiva åtgärder	9
5.1	Utvecklingsbehov 1 – utbildningens villkor.....	9
5.2	Utvecklingsbehov 2 – forskningens villkor.....	9
5.3	Utvecklingsbehov 3 – ledarskap och stödprocesser	9
5.4	Utvecklingsbehov 4 – reglering och övergripande styrning.....	9
6	Genomförande och uppföljning.....	10
6.1	Implementering	10
6.2	Planering och uppföljning	10
6.3	Ansvar och organisering.....	10
7	Mål och aktivitetslista – bilaga 1 (sid 1-13)	10

1 Sammanfattning

Karlstads universitet har liksom övriga statliga lärosäten i Sverige i uppdrag av regeringen att jämställdhetsintegrera verksamheten. Syftet med jämställdhetsintegreringen är att bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen. Ledningen vid Karlstads universitet har beslutat att fokusera arbetet inom fyra områden: (1) Utbildningens villkor, (2) Forskningens villkor, (3) Ledarskap och stödprocesser samt (4) Reglering och övergripande styrning. Till varje område hör ett antal samhällsrelaterade problem som var för sig har ett antal lärosätesspecifika problem med tillhörande mål och delmål/aktiviteter. De övergripande utvecklingsbehoven relaterat till respektive område är: (1) Kunskap om genus och jämställdhet ska inkluderas i samtliga utbildningar. Särskilda insatser behövs för de könssegregerade utbildningarna. (2) Jämställdhet ska prägla forskningens villkor i alla dess led, från rekrytering till resursfördelning, karriärvägar och meritering. (3) Jämställdhet ska genomsyra rutiner och förhållningssätt i arbetet med ledarskap, kompetensförsörjning, arbetsvillkor, arbetsmiljö och administrativt stöd. (4) Jämställdhet ska genomsyra all reglering och styrning av och i verksamheten. Planen sträcker sig fram till delmål och i några fall riktade aktiviteter det vill säga *vad* som ska göras. I implementeringsfasen och genomförandet identifieras *hur*, av *vem/vilka* och *när*.

2 Kontaktperson för arbetet med jämställdhetsintegrering

Anki Nordmarker, fil.dr. i psykologi, HR-specialist och jämställdhetsintegreringssamordnare.

Anki.Nordmarker@kau.se Tel: 054-700 2290

3 Godkännande

Åsa Bergenheim, Rektor

4 Bakgrund och nulägesbeskrivning

Karlstads universitet fick i samband med regleringsbrevet 2016, tillsammans med övriga statliga universitet och högskolor, samt Chalmers och Högskolan i Jönköping, i uppdrag att jämställdhetsintegrera verksamheten. I uppdraget anges:

Universitet och högskolor ska ta fram en plan för hur lärosätet avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegreringen i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, tex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Planen ska innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt genomföras 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.

Syftet med jämställdhetsintegreringen är att verksamheten vid lärosätet ska bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen, vilket innebär att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet uttrycks i sex delmål: (1) en jämn fördelning av makt och inflytande, (2) ekonomisk jämställdhet, (3) jämställd utbildning, (4) jämn fördelning av det obetalda hem- och hushållsarbetet, (5) jämställd hälsa, och (6) mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Det innebär således att de åtgärder som lärosätet avser att genomföra inte bara ska jämställdhetsintegrera Karlstads universitet utan i förlängningen och i huvudsak bidra till ett mer jämställt samhälle.

4.1 Process för framtagande av handlingsplan

En jämställdhetsintegreringssamordnare med bred förankring i organisationen, tillsattes i februari 2016. Inledningsvis genomfördes en informations-, förankrings- och dialogprocess med dekaner, fakultetsnämnder, chefer inom centrala stödfunktioner, tematiskt råd och arbetsmiljökommittén. Forskare inom genusområdet kopplades tidigt in i processen.

En workshop med universitetsledningen ihop med representanter från Nationella sekretariatet för genusforskning genomfördes i oktober 2016. Sju områden med ett antal underområden identifierades som viktiga i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

I november 2016 genomfördes ett internat med fokus på genus och jämställdhet, för alla chefer vid lärosätet. Totalt deltog 41 personer. Internatet innehöll en historisk exposé omkring kön och genus (Å Bergenheim), en presentation av forskning om könssegregerade utbildningar och yrken (L Holth), en introduktion om jämställdhetsintegrering i organisationer (A-C Callerstig) och gruppdiskussioner om styrkor, svagheter och utmaningar relaterat till jämställdhetsuppdraget för Karlstads universitet.

En jämställdhetsintegreringsgrupp tillsattes den 14 december 2016. Gruppen består av representanter från kärnverksamheterna (tre prodekaner, två prefekter, studentkårens ordförande samt en studievägledare med ansvar för lika villkor för studenter), från stödverksamheterna (planeringschef och administrativ chef), sakkunnig inom genus (en av prefekterna tillika genusforskare) samt jämställdhetsintegreringssamordnaren. Ett förslag till handlingsplan togs fram med utgångspunkt i uppdraget, input från nätverksträffar, dialoger med verksamhetsrepresentanter, resultaten från workshoppen med universitetsledningen, diskussionerna från chefsinternatet, vägledningar från Nationella Sekretariatet för Genusforskning samt gruppens egna erfarenheter och kompetenser.

Förslaget har därefter varit på remiss till fakultetsledningarna, lärarutbildningsnämnden och ledningen för centrala stödfunktioner, varpå revideringar genomförts. Avstämningar med rektor har skett kontinuerligt under processens gång. Fastställd plan beslutades av rektor i maj 2017.

4.2 Lärosätets tidigare arbete med jämställdhetsintegrering

Vid Karlstads universitet, tidigare Högskolan i Karlstad, har ett jämställdhetsarbete bedrivits åtminstone sedan 1982, dvs under en period av 35 år. I jämställdhetsgruppens protokoll från 6 december 1982 står att läsa att man ansöker om medel för att anordna en temadag om utbildningens betydelse för jämställdheten, att "gubbstrukturen" i verksamheten behöver diskuteras samt att jämställdhetsperspektivet bör beaktas inför nästa års val till styrelser och nämnder. Två år senare beslutas att en jämställdhetsplan ska utarbetas samt att det i biblioteket ska reserveras en hylla för nyinkommen litteratur av intresse från jämställdhetssynpunkt.

Därefter kan man i bevarade protokoll och minnesanteckningar läsa hur jämställdhetsarbetet vid Karlstads universitet/ Högskolan i Karlstad bedrivits under de fortsatta 35 åren. Jämställdhetsgruppen blev sedermera en Jämställdhetskommitté som har diskuterat och beslutat om jämställdhetsplaner och andra jämställdhetsbefrämjande åtgärder. I maj 1999 föreslår Jämställdhetskommittén, som då leds av Bengt Westerberg, att jämställdhetsarbetet vid lärosätet delas upp i tre delprojekt: Jämställdhetsarbete bland anställda, Jämställdhetsarbete bland studenter, samt Genusperspektiv i utbildning och forskning. Projekten leds av varsin styrgrupp och samordnas av Jämställdhetskommittén. I en skrivelse till rektor, av jämställdhetskommitténs ordförande Bengt Westerberg 21 maj 1999, kan man läsa följande:

Långsiktigt är målet naturligtvis att jämställdhet mellan kvinnor och män skall vara så självklar att någon jämställdhetskommitté och något jämställdhetsarbete inte skall behövas. Där är vi emellertid inte än.

I samband med en genomgripande omorganisation 2013 övertogs jämställdhetskommitténs arbete av Tematiska rådet, som också hanterade frågor kring internationalisering och hållbar utveckling. Från januari 2017 hanteras frågor om lika villkor och jämställdhet av Arbetsmiljökommittén, som i och med det håller samman frågor relaterade till arbetsmiljölagstiftningen, diskrimineringslagen, statens gemensamma värdegrund och uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten.

Universitetet följer lagar och förordningar vad gäller jämställdhetsplaner/lika villkorsplaner för anställda och studenter, kontinuerliga lönekartläggningar, åtgärdsplan vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling, tillgänglighetsplaner m.m. Jämställdhetsperspektivet belyses på ett självklart sätt i samband med rekryteringar, vid tillsättningar av ledningsgrupper, styrgrupper och rådgivande organ. Lärosätet arbetar aktivt med breddad rekrytering, har ett väl utvecklat stöd till studenterna via studenthälsan och studievägledarna och jobbar tillsammans med studentkåren för att främja jämlikhet och lika villkor. Under senare år har satsningar gjorts för att främja kvinnliga forskares möjlighet till meritering och befordran till professor.

På övergripande nivå har universitetet en relativt jämn könsfördelning som dock skiljer det sig åt inom vissa personalkategorier, enligt tabellen nedan (siffrorna anger årsarbetskrafter, årsredovisning 2016)

Kategori	kvinnor		män		totalt
Administrativ/teknisk personal	240	72%	95	28%	335
Adjunkt	132	61%	84	39%	217
Doktorand	40	41%	57	59%	97
Lektor	124	47%	141	53%	266
Professor	25	31%	56	69%	81
Annan undervisande/forskande personal	9	32%	19	68%	28
Totalt	572	56%	452	44%	1024

Könsfördelningen bland chefer ser ut enligt följande (2016 års siffror)

Chefskategori	Kvinnor		Män		Totalt
Samtliga chefer och ledningsfunktioner, alla nivåer	25	49%	26	51%	51
Chefer med personalansvar	18	50%	18	50%	36
Universitetets högsta ledningsgrupp	2	40%	3	60%	5

Sammanfattningsvis har universitetet som organisation en jämn könsfördelning (inom spannet 40/60), detsamma gäller inom kategorierna chefer, lektorer och doktorander. Adjunkter ligger på gränsen med värdet 61% kvinnor och 39 % män, medan skev könsfördelningen återfinns bland administrativ/teknisk personal där 72% är kvinnor samt professorer där 69% är män.

En väsentlig aspekt i sammanhanget är att även om det finns en kvantitativ balans mellan könen inom och mellan olika kategorier så är det inte givet att det också är balans vad gäller makt och påverkansmöjlighet. Maktbalansen kan påverkas bland annat av sammansättningen i rådgivande och beslutande organ, ledningskulturer, möteskulturer och inflytandet av formell respektive informell makt.

4.3 Identifierade problem- och målområden

De områden som identifierats har framkommit i diskussioner och workshops, utifrån tidigare kända fakta om ojämställdhet inom akademien som tex: Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt (Dahlerup, 2010), Jämställdhetsanalys av Karlstads universitet (Bergman, Enghag, Eriksson, Krekula & Portfelt, 2011), Jämställda fakulteter? (Göteborgs universitet, 2012), Fördelning eller förfördelning? Forskningsfinansiering, jämställdhet och genus – en forskningsöversikt (Bondestam & Grip, 2015), Kvinnor och män i högskolan (UKÄ, 2016), myndighetens egna årsredovisningar samt information på www.genus.se. Några genomgripande kvantitativa kartläggningar eller analyser har inte genomförts i detta skede utan föreslås i något fall som aktiva åtgärder relaterat till specifikt målområde.

Föreliggande plan innehåller fjorton övergripande samhällsrelaterade problemområden. Genom aktiva åtgärder, relaterade till dessa områden, bidrar lärosätet med att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. De samhällsrelaterade områdena är följande: a) könssegregerade studieval, b) jämställdhetsperspektiv i utbildningarna, c) studentinflytande, d) värdegrund och bemötande, e) forskningens villkor, f) bedömningar, rekryteringar och karriärvägar, g) internationell meritering, h) ledarskap, makt och jämställdhet, i) arbetsvillkor och jämställdhet, j) systematiskt arbetsmiljöarbete och jämställdhet, k) rekrytering och övrig kompetensförsörjning, l) verksamhetsplanering ur ett jämställdhetsperspektiv, m) formella och informella maktstrukturer samt n) strategisk resursfördelning och jämställdhet. Planen sträcker sig från samhällsrelaterade problem, via lärosätesspecifika problem och mål, till preciserade delmål och i några avseenden riktade aktiviteter.

Att jämställdhetsintegrera verksamheten förutsätter kunskap och förståelse hos alla inblandade parter. Genom görandet, genom att få upp frågorna på agendan tex i samband med beslutsfattande, framtagande av riktlinjer, bedömningskriterier, examensmål och kursplaner, kommer kunskapen successivt att växlas upp. Inledningsvis krävs dock fördjupande, tillämpningsbar och riktad kunskapsuppväxling inom genus och jämställdhet för beslutsfattare, handläggare, lärare, studievägledare, kommunikatörer och ledare. Denna kunskapsuppväxling ingår som delar i handlingsplanen men måste ses som ett kontinuerligt arbete som i längden bidrar till en mer jämställd kultur, där bemötande, förhållningssätt och övriga handlingar och ageranden karaktäriseras av jämställdhet och lika villkor.

Universitet och högskolor har en stor och viktig uppgift i det samhälleliga jämställdhetsarbetet i och med utbildningarna av studenter och doktorander. Genom att se till att utbildningarna genomsyras av såväl jämställt bemötande och bedömning som att innehållsmässigt integrera jämställdhet som en självklar faktor i kursplaner och examensmål, kommer utvecklingen mot ett mer jämställt samhälle att få stark drivkraft då de utexaminerade studenterna tar plats på arbetsmarknaden. Karlstads universitet har flera könssegregerade utbildningar som är särskilt angelägna att lägga kraft på, inte minst lärarutbildningarna, vård- och omsorgsutbildningarna samt ingenjörsutbildningarna, som var för sig har sina specifika utmaningar relaterat till de jämställdhetspolitiska målen. Vi ser en särskilt kraftfull samhällseffekt av att öka kunskapen om genus, jämställdhet och lika villkor för studenter, lärare, samarbetspartners och avnämare inom lärarutbildningarna, då dessa grupper sedermera kommer att bidra till en mer jämställd förskola och skola. Detsamma gäller vårdutbildningarnas betydelse för en jämställd vård och jämställd hälsa. Därav är dessa två utbildningsområden särskilt högprioriterade i handlingsplanen.

5 Utvecklingsbehov och aktiva åtgärder

Identifierade problemområden har indelats i fyra verksamhetsområden med tillhörande utvecklingsbehov. Dessa har sedan utmynnat i aktiva åtgärder såväl övergripande som mer detaljerat. De övergripande presenteras här medan de mer detaljerade återfinns i mål- och aktivitetslistan (bilaga).

Nedanstående aktiva åtgärder avser Karlstads universitet att vidta 2017-2019.

5.1 Utvecklingsbehov 1 – utbildningens villkor

Kunskap om genus och jämställdhet ska inkluderas i samtliga utbildningar. Särskilda insatser behövs för de könssegregerade utbildningarna.

- a) Jämställdhetsperspektivet ska ingå i alla utbildningar och framgå i examensmål, kursplaner och utbildningsplaner.
- b) Rekryteringen till, klimatet inom och avhoppet från de könssegregerade utbildningarna ska uppmärksammas särskilt.
- c) Lärare, studievägledare och VFU-handledare ska vara kunniga inom genus och jämställdhet relaterat till de utbildningar och yrken de representerar.

5.2 Utvecklingsbehov 2 – forskningens villkor

Jämställdhet ska präglade forskningens villkor i alla dess led, från rekrytering till resursfördelning, karriärvägar och meritering.

- a) Vid fördelning av forskningsmedel ska jämställdhetsperspektivet alltid beaktas.
- b) Bedömningar, rekryteringar, meritering och karriärutveckling ska genomföras genusmedvetet.
- c) Internationell meritering ska underlättas genom genusmedveten tjänsteplanering.

5.3 Utvecklingsbehov 3 – ledarskap och stödprocesser

Jämställdhet ska genomsyra rutiner och förhållningssätt i arbetet med ledarskap, kompetensförsörjning, arbetsvillkor, arbetsmiljö och administrativt stöd.

- a) Könade förväntningar, formella och informella maktstrukturer ska belysas ur ett jämställdhetsperspektiv.
- b) Systematiskt arbetsmiljöarbete, kartläggningar och åtgärder ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv.
- c) Administrativa rutiner, rekryteringar och förutsättningar för ledarskap ska vara jämställt.
- d) Jämställdhet och normkritik ska integreras i ledarutvecklingsprogram och högskolepedagogiska utbildningar.

5.4 Utvecklingsbehov 4 – reglering och övergripande styrning

Jämställdhet ska genomsyra all reglering och styrning av och i verksamheten.

- a) Jämställdhetsperspektivet ska införlivas i budget-, planerings-, fördelnings- och beslutsprocesser.
- b) Representation i rådgivande och beslutande organ ska vara kvantitativt och kvalitativt jämställt.

6 Genomförande och uppföljning

6.1 Implementering

Föreliggande handlingsplan sträcker sig fram till preciserade delmål och i viss mån aktiviteter. Nästa steg är att omsätta dessa i aktiva åtgärder. Ledningsgrupper samt andra rådgivande och beslutande organ, kommer att utifrån handlingsplanen få i uppdrag att omsätta delmålen till aktiva åtgärder inom den egna verksamheten. Den jämställdhetsintegreringsgrupp som tillsattes i december 2016 kommer att fortsättningsvis vara ett stöd genom implementering och genomförande.

6.2 Planering och uppföljning

Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering kommer successivt att ingå som en integrerad del av lärosätets ordinarie verksamhets- och styrprocesser. Det innebär att uppdragen planeras in i samband med övriga verksamhetsuppdrag och följs upp i ordinarie verksamhetsuppföljningsdialoger med rektor. Inledningsvis kommer dock planen för jämställdhetsintegrering att behandlas och beaktas i den särskilda ordning som den i nuläget kräver.

6.3 Ansvar och organisering

Det övergripande ansvaret för verksamheten, så även jämställdhetsintegreringen, har rektor.

Verkställandet och därmed ansvar för specifika delar sker enligt universitetets delegationsordning. I handlingsplanen anges ansvarig för respektive delmål enligt denna.

Jämställdhetsintegreringssamordnaren kommer att följa och stödja handlingsplanens utveckling under perioden. Målet är att år 2020 är jämställdhet så pass integrerat i verksamheten att det ingår som en självklarhet i den ordinarie verksamhetsplaneringen och verksamhetsstyrningen.

7 Mål och aktivitetslista – bilaga 1 (sid 1-13)

I nedanstående mål- och aktivitetslista presenteras och preciseras delmål och aktiviteter relaterade till lärosätets specifika problem, de samhällsrelaterade problemen och de övergripande utvecklingsbehoven.

Delmålen/aktiviteterna är prioriterade i tre steg enligt följande:

- 1 = nödvändigt att genomföra inledningsvis under perioden
- 2 = nödvändigt att genomföra under perioden
- 3 = bör genomföras under perioden

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

Område 1. Utbildningens villkor, organisering, studentinflytande, innehåll, genomförande och samverkan				Prioritering 1=nödvändigt Inledningsvis 2=nödvändigt 3= bör göras
Övergripande utvecklingsbehov		Lärosätesspecifika mål	Delmål/aktiviteter	
<p>Kunskap om genus och jämställdhet ska inkluderas i samtliga utbildningar. Särskilda insatser behövs för de könssegregerade utbildningarna.</p>				
<p>Samhällsrelaterat problem A Könssegregerade studieval</p> <p>Könssegregerade utbildningar befäster, bekräftar och reproducerar en könssegregerad arbetsmarknad, där av tradition mansdominerade yrken har högre status och lön än av tradition kvinnodominerade yrken.</p>	<p>Lärosätesspecifikt problem 1 Universitetet har flera könssegregerade utbildningar, där svårigheter att rekrytera män till lärar- socionom- och vårdprogram samt rekrytera kvinnor till natur/teknikprogram är ett känt faktum.</p>	<p>Att uppnå en bättre könsbalans inom de idag könssegregerade utbildningarna och på så sätt bidra till att arbetslivet på sikt blir mer jämställt.</p>	<p>Marknadsföring, kommunikation och ambassadörer ska vara genusmedvetna och representativa för ett genusmedvetet universitet. <i>Ansvar: kommunikationschef</i></p>	2
			<p>Som ett led i breddad rekrytering ska <i>Barnens universitet</i> representeras genusmedveten och med ett genusmedvetet och normkritiskt förhållningssätt. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2
			<p>Vara tydlig mot olika könssegregerade branscher att Karlstads universitet arbetar aktivt för att bryta könssegregation. <i>Ansvar: dekan</i></p>	3
			<p>Regelbundet följa upp statistik om könsfördelning på utbildningsprogram. <i>Ansvar: planeringschef</i></p>	1
	<p>Lärosätesspecifikt problem 2 Risk att kulturen inom könssegregerade utbildningar är "icke- inkluderande" gentemot det underrepresenterade könet.</p>	<p>Att alla utbildningar vid universitetet (från grund- till forskarutbildning) är inkluderande, oavsett kön eller annan bakgrundsfaktor.</p>	<p>Analysera avhopp utifrån kön och andra bakgrundsfaktorer. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2
			<p>Genomföra studier om "klimatet" på nämnda utbildningar utifrån jämställdhet och lika villkor samt insatser för att uppnå ett mer inkluderande klimat. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

	<p>Lärosätesspecifikt problem 3 Kunskap om genus och jämställdhet, relaterat till respektive yrkesutbildning är bristfällig hos lärare och studievägledare.</p>	<p>Att alla lärare och studievägledare har kunskap om genus, jämställdhet och lika villkor, relaterat till de utbildningar de verkar i och den arbetsmarknad som studenterna har framför sig.</p>	<p>Lärare och studievägledare utbildas i genus och jämställdhet relaterat till respektive yrkesutbildning. <i>Ansvar: dekan</i></p>	1
			<p>Säkerställa att handledare inom VFU och andra praktikplaceringar är kunniga inom genus och jämställdhet, relaterat till de utbildningar och yrken de representerar. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2
			<p>Handledarutbildningen ska ha ett jämställdhetsperspektiv <i>Ansvar: dekan</i></p>	2
<p>Samhällsrelaterat problem B Jämställdhetsperspektiv i utbildningarna</p> <p>Jämställdhetsperspektivet ingår inte i tillräcklig omfattning i utbildningarna vilket leder till att utvecklingen mot ett mer jämställt samhälle inte sker i den takt som är önskvärd.</p>	<p>Lärosätesspecifikt problem 1 Kunskap om genus och jämställdhet är bristfällig i utbildningarna, vilket kan leda till genusomedvetenhet och befastande av ett ojämnt samhälle.</p>	<p>Jämställd kommunikation och bemötande samt kunskaper om genus och jämställdhet ska genomsyra <i>alla</i> utbildningar</p>	<p>Jämställdhet ska ingå i utbildningsplaner, kursplaner och examensmål för samtliga utbildningar. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2
			<p>Samverkansplaner, avtal och policys ska innehålla ett jämställdhetsperspektiv. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i></p>	3
			<p>Inresande utbytesstudenter ska få med sig ett jämställdhetsperspektiv. <i>Ansvar: dekan</i></p>	3
	<p>Lärosätesspecifikt problem 2 Jämställdhetsperspektivet genomsyrar inte lärarutbildningarna i den mån som är nödvändig för att jämställdheten ska få genomslag inom förskola och skola.</p>	<p>Jämställdhet och jämlikhet ska genomsyra <i>lärarutbildningarna</i> så att utexaminerade lärare på alla nivåer i sin yrkesutövning bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.</p>	<p>Jämställdhet ska ingå i utbildningsplaner, kursplaner och examensmål för lärarutbildningarna. <i>Ansvar: dekan</i></p>	1
			<p>Säkerställa att VFU-handledare inom lärarutbildningarna är kunniga inom genus och jämställdhet, relaterat till de utbildningar och yrken de representerar. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

	Lärosätesspecifikt problem 3 Jämställdhetsperspektivet genomsyrar inte vårdutbildningarna, vilket kan leda till en ojämsälld vård.	Jämställdhet och jämlikhet ska genomsyra <i>vårdutbildningarna</i> så att alla individer oavsett kön eller annan bakgrundsvariabel får jämställd och jämlik vård.	Jämställdhet ska ingå i utbildningsplaner, kursplaner och examensmål inom de vårdrelaterade utbildningarna. <i>Ansvar: dekan</i>	1
			Säkerställa att VFU-handledare inom vårdutbildningarna är kunniga inom genus och jämställdhet, relaterat till de utbildningar och yrken de representerar. <i>Ansvar: dekan</i>	2
	Lärosätesspecifikt problem 4 Rekryteringen till och innehållet i <i>forskarutbildningarna</i> riskerar att följa de könssegregerade studievalen och befästa ojämsälldhet.	Rekryteringen till, innehållet i och kulturen inom respektive forskarutbildning är jämställd.	Kartlägga forskarutbildningarna ur ett jämställdhetsperspektiv och vid behov vidta åtgärder. <i>Ansvar: dekan</i>	2
Samhällsrelaterat problem C Studentinflytande Studenternas inflytande över utbildningarnas innehåll och genomförande beaktas inte systematiskt utifrån jämställdhet, vilket riskerar att befästa samhällets ojämsällda normer och värderingar.	Lärosätesspecifikt problem 1 Studentinflytandet i beslutande och rådgivande organ sker inte ur ett systematiskt jämställdhetsperspektiv.	Studieranderepresentanter i beslutande och rådgivande organ ska ha kunskap om genus och jämställdhet. En jämn könsfördelning ska eftersträvas vid tillsättning av studieranderepresentanter	Utbilda handledare, lärare och examinatorer inom forskarutbildningarna i genus och jämställdhet, relaterat till de utbildningar och yrken de representerar. <i>Ansvar: dekan</i>	2
			I utbildning för studieranderepresentanter ska kunskap om genus och jämställdhet ingå, inom de områden som uppdraget berör. <i>Ansvar: studentkåren</i>	1
Samhällsrelaterat problem D Värdegrund och bemötande Universitetets värdegrund får inte genomslagskraft i alla delar	Lärosätesspecifikt problem 1 Det förekommer att studenter blir oreflekterat bemötta och bedömda utifrån kön eller	Alla studenter ska under sin utbildning blivit jämställt,	Studentkåren beaktar könsfördelning vid val av studieranderepresentanter. <i>Ansvar: studentkåren</i>	1
			Undersöka möjligheterna till huruvida frågor om jämställt bemötande kan ingå kursvärderingar. <i>Ansvar: dekan</i>	2

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

av organisationen, vilket ökar risken för ett ojämställt och ojämlikt bemötande.	annan bakgrundsvariabel, vilket befäster ojämställdhet och ojämlikhet.	jämlikt och respektfullt bemötta.	Säkerställa att alla anställda som möter studenter har erforderliga kunskaper om normer och värderingar kopplat till kön och andra bakgrundsvariabler. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i>	2
	Lärosätesspecifikt problem 2 Det förekommer att studenter bemöter andra studenter samt personal på ett ojämställt sätt.	Jämställt bemötande ska genomsyra universitetets verksamhet i alla led, inte minst i relationerna studenter, lärare och administratörer. Lärare och studenter uppmärksammar och reagerar på när någon blir ojämställt bemött	Säkerställa att studenter har erforderliga kunskaper om normer och värderingar kopplat till kön och andra bakgrundsvariabler. <i>Ansvar: dekan</i>	2
			Alla studenter ska känna till universitetets värdegrund och lika villkorsarbete. <i>Ansvar: dekan</i>	1

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

Område 2. Forskningens villkor, resursfördelning, karriärvägar, bedömning, rekrytering, mobilitet och samverkan			Prioritering 1=nödvärdigt Inledningsvis 2=nödvärdigt 3= bör göras	
Övergripande utvecklingsbehov Jämställdhet ska prägla forskningens villkor i alla dess led, från rekrytering till resursfördelning, karriärvägar och meritering.	Lärosätesspecifika mål	Delmål/aktiviteter		
Samhällsrelaterat problem A Forskningens ekonomiska villkor och jämställdhet Forskningens villkor såsom ekonomisk styrning, fördelning av medel, projektplanering, forskningsansökningar, samverkan och beslut om samfinansiering sker genusmedvetet och riskerar att befästa ojämställda normer och ett ojämställt samhälle.	Lärosätesspecifikt problem 1 Den ekonomiska styrningen och fördelningen av resurser till forskning är genusomedveten (basanslag, samfinansiering mm)	Styrning, fördelning och uppföljning av resurser sker genusmedvetet och jämställt.	Utbilda berörda beslutsfattare och handläggare i genus och jämställdhet relaterat till beslutsprocesser, metoder och fördelningsprinciper. <i>Ansvar: dekan</i>	1
		Utfall av nuvarande fördelningsprinciper analyseras utifrån jämställdhetsperspektiv. <i>Ansvar: dekan</i>	2	
		Vid behov utveckla metoder för jämställd styrning och fördelning samt implementera dessa. <i>Ansvar: dekan</i>	3	
	Lärosätesspecifikt problem 2 Jämställdhet beaktas inte systematiskt vid projektplanering och forskningsansökningar.	Jämställdhetsaspekter beaktas systematiskt vid projektplanering och forskningsansökningar.	Checklisten för forskningsansökningar ska kompletteras med formulering om genomförd jämställdhetsgranskning. <i>Ansvar:</i>	1
	Lärosätesspecifikt problem 3 Samverkansparter och externa finansiärer kan ha en annan syn på jämställdhet eller vara mer genusblinda än oss, vilket kan skapa problem i gemensamma forskningsprojekt/ansökningar.	Genus och jämställdhet är självklara faktorer i alla samverkansprojekt och samarbeten.	Universitetets representanter ska i samverkan med externa parter säkerställa att jämställdhet beaktas. <i>Ansvar: dekan</i>	2
	Samhällsrelaterat problem B	Lärosätesspecifikt problem 1	Riktlinjer ska utformas till fakulteternas ABU.	1

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

<p>Bedömningar, rekryteringar och karriärvägar</p> <p>Genusomedvetna bedömningar, rekryteringar och möjligheter till karriärvägar riskerar att befästa ojämställda normer och värderingar och leda till beslut som gynnar majoritetskulturen.</p>	<p>Bedömningsprocesser genomförs och granskas inte alltid genusmedvetet.</p>	<p>Bedömningar sker systematiskt utifrån ett medvetet genus- och jämställdhetsperspektiv.</p>	<p><i>Ansvar: dekan och personalchef</i></p>	
			<p>Uppdatering av instruktioner till sakkunniga.</p> <p><i>Ansvar: dekan och personalchef</i></p>	1
			<p>Utvärdering av bedömningsprocesser.</p> <p><i>Ansvar: personalchef</i></p>	3
	<p>Lärosätesspecifikt problem 2</p> <p>Externa och interna rekryteringsprocesser är icke-normkritiska.</p>	<p>Externa och interna rekryteringsprocesser sker systematiskt utifrån ett normkritiskt perspektiv.</p>	<p>Utarbeta rutiner för ökad transparens vid internrekryteringar.</p> <p><i>Ansvar: personalchef</i></p>	3
			<p>Utvärdera ett antal rekryteringsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv.</p> <p><i>Ansvar: personalchef</i></p>	3
	<p>Samhällsrelaterat problem C</p> <p>Internationell meritering</p> <p>Att ha internationell erfarenhet är meriterande, inte minst i samband med rekrytering och annan karriärutveckling. Samhälleliga normer relaterat till kön, obetalda hem- och hushållsuppgifter samt föräldraledighet tenderar att gynna män och missgynna kvinnor i avseende till internationell meritering, vilket i sig befäster och vidmakthåller könsstereotypa mönster och hindrar en jämställd samhällsutveckling.</p>	<p>Lärosätesspecifikt problem 1</p> <p>Färre kvinnor än män genomför längre internationella forskningsvistelser (både som doktorand och post.doc), vilket missgynnar kvinnliga forskares möjligheter till meritering och befäster majoritetskulturer.</p>	<p>Öka kvinnors möjligheter till internationell meritering genom internationella nätverk, utlandsvistelser och forskningssamarbeten.</p> <p>Öka möjligheter till balans mellan arbetsliv och familjeliv för såväl kvinnor som män.</p>	<p>Öka möjligheterna till internationellt nätverkande och internationella forskningssamarbeten vid hemmalärosätet.</p> <p><i>Ansvar: dekan</i></p>
<p>Analysera hur medel för internationalisering fördelas och vid behov vidta åtgärder.</p> <p><i>Ansvar: dekan</i></p>				2
<p>Uppmuntra och premiera även kortare utlandsvistelser.</p> <p><i>Ansvar: dekan</i></p>				1
<p>Underlätta internationella forskningsvistelser genom genusmedveten tjänsteplanering och kompetensplaner ur flerårsperspektiv.</p> <p><i>Ansvar: dekan</i></p>				2

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

Område 3: Ledarskap och stödprocesser - könade förväntningar, maktstrukturer, arbetsmiljö, kompetensförsörjning, karriärvägar och kommunikation				Prioritering 1=nödvändigt Inledningsvis 2=nödvändigt 3= bör göras
Övergripande utvecklingsbehov Jämställdhet ska genomsyra rutiner och förhållningssätt i arbetet med ledarskap, kompetensförsörjning, arbetsvillkor, arbetsmiljö och administrativt stöd		Lärosätesspecifika mål	Delmål/aktiviteter	
Samhällsrelaterat problem A Ledarskap, makt och jämställdhet Akademins parallella maktordningar (linjen, kollegialitet, starka forskningsmiljöer) skapar formella och informella beslutsgångar och maktpositioner, vilka riskerar att befästa ojämställda mönster i fråga om makt och inflytande vid rekryteringar, bedömning, meritering och karriärvägar.	Lärosätesspecifikt problem 1 Det saknas kunskap om huruvida möjligheterna att få en ledande position och förutsättningarna att bedriva ledarskap skiljer sig åt beroende på kön.	Förutsättningar att bedriva ledarskap samt att få en ledande position ska vara likvärdigt oavsett kön eller annan bakgrundsvariabel.	Belysa könade förväntningar och villkor, till exempel tillgången till administrativt stöd och andra förutsättningar, för tillsatta ledare och föreslå åtgärder. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i>	1
			Belysa rekryteringsprocessen av ledare och föreslå åtgärder ur ett jämställdhetsperspektiv. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i>	3
	Lärosätesspecifikt problem 2 Informella maktstrukturer och otydliga bedömningsunderlag påverkar fördelning av strategiska medel (forskning, utveckling) så att ojämställdheten befästs.	Fördelning av strategiska medel (forskning, utveckling) ska ske utifrån tydliga utlysningar och kriterier. Bedömningar ska ske transparent och normkritiskt.	Säkerställa och formalisera bedömningskriterier och beslut gällande fördelning av strategiska medel ur ett jämställdhetsperspektiv. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i>	1
	Lärosätesspecifikt problem 3 Könade förväntningar i organisationen riskerar att skapa möteskulturer som främjar respektive missgynnar endera kön, skapar över och underordning, oavsett den formella positionen.	Alla individer, oavsett kön eller annan bakgrundsvariabel ska ha likvärdig makt och påverkansmöjlighet relaterat till funktion i samband med möten och beslut.	Chefer och nämndordföranden utbildas i jämställd kommunikation, jämställda möten och normkritiskt tänkande. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i>	1

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

<p>Samhällsrelaterat problem B Arbetsvillkor och jämställdhet Ojämställda arbetsvillkor skapar ojämställda förutsättningar att kombinera arbetsliv med familjeliv, till meritering och jämställda karriärvägar. Organisationen och samhället går miste om kompetens.</p>	<p>Lärosätesspecifikt problem 1 Ojämställd fördelning av kompetensutvecklingstid och forskningstid samt möjligheter att använda den tenderar att missgynna/gynna individer beroende på kön.</p>	<p>Att alla individer, oavsett kön, har likvärdiga förutsättningar att använda sin kompetensutvecklingstid och forskningstid på ett sätt som stöder meritering och karriärvägar.</p>	<p>Analys av hur kompetensutvecklingstid respektive forskningstid fördelas, används, uppmärksammas och möjliggörs, relaterat till kön, samt åtgärda eventuella missförhållanden. <i>Ansvar: dekan</i></p>	2
	<p>Lärosätesspecifikt problem 2 Tillgång till administrativt stöd för lärare och ledare missgynnar/gynnar individer beroende på kön.</p>	<p>Tillgången till administrativt stöd ska vara likvärdigt och jämställt utifrån uppdrag och funktion, oavsett kön.</p>	<p>Analys av hur administrativt stöd ges/tas av lärare och ledare relaterat till kön, samt åtgärda eventuella missförhållanden. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i></p>	1
<p>Samhällsrelaterat problem C Systematisk arbetsmiljö- arbete ur ett jämställdhetsperspektiv Ett systematisk arbetsmiljö- arbete som inte beaktar kön och övriga diskriminerings-grunder, riskerar att reproducera över- och underordningar och andra könade förväntningar i organisationskulturen, vilket i sig reproducerar ojämställda och ojämlika strukturer i samhället.</p>	<p>Lärosätesspecifikt problem 1 Kön beaktas inte i det systematiska arbetsmiljö- arbetet, vilket gör att orsaker och lösningar på uppkomna problem kan missas.</p>	<p>Kön och övriga diskrimineringsgrunder är självklara parametrar i det systematiska arbetsmiljöarbetet, såväl i det främjande arbetet som vid uppkomna situationer.</p>	<p>Ledare och HR-specialister utbildas i genus och jämställdhet relaterat till arbetsmiljö, värdegrund och bemötande. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	1
			<p>I arbetsmiljökartläggningar, ledar- och medarbetarundersökningar samt tillhörande handlingsplaner beaktas kön och övriga diskrimineringsgrunder. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	2
			<p>Rutiner för arbetsmiljöarbete (dokumentation etc.) ses över utifrån ett jämställdhets-perspektiv. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	3
	<p>Lärosätesspecifikt problem 2 Könade förväntningar och normer påverkar bemötandet</p>	<p>Alla individer, oavsett kön eller annan bakgrundsfaktor, ska bemötas på ett jämlikt,</p>	<p>Normkritik och jämställd kommunikation integreras i Ledarutvecklingsprogram och Högskolepedagogiska utbildningar. <i>Ansvar: personalchef</i></p>	1

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

	relaterat till kollegor, studenter och externa samarbetspartners.	jämställt och respektfullt sätt.	Studenterna introduceras i normkritik och jämställt förhållningssätt i samband med program- och kursstarter. <i>Ansvar: dekan</i>	2
			Jämställt förhållningssätt och jämställd kommunikation blir självklara ingredienser i universitetets värdegrund och övriga policys. <i>Ansvar: rektor</i>	3
	Lärosätesspecifikt problem 3 Kommunikation och information kan bidra till könsstereotyper och att vidmakthålla könsmaktsordning.	Innehåll, bilder och texter i kommunikations- och informationskanaler är konsekvensneutral ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv.	Kommunikatörer utbildas i jämställd kommunikation. <i>Ansvar. kommunikationschef</i>	1
Samhällsrelaterat problem D Rekrytering och övrig kompetensförsörjning Genom att inte uppmärksamma normer, värderingar och rådande könsmonster finns stor risk att könsdifferenser kvarstår inom områden med könsobalans, såsom bland professorer, övriga forskningsledare och administrativ personal.	Lärosätesspecifikt problem 1 Att vara professor och forskningsledare är förenat med makt, med möjligheter att påverka beslut och verksamhetens inriktning. Då majoriteten bland professorerna är män riskerar det att stärka maktobalansen mellan könen.	En jämnare fördelning av kvinnor och män bland professorer och andra forskningsledare.	I samband med rekrytering av forskare, lärare och professorer särskilt beakta underrepresenterad kön. <i>Ansvar: dekan och personalchef</i>	1
			Utbilda chefer, HR-specialister och ABU i normkritik och jämställd rekrytering. <i>Ansvar: personalchef</i>	1
	Lärosätesspecifikt problem 2 Administrativ personal har som huvuduppgift att stödja utbildnings- och forskningsverksamhet. Då	En jämnare fördelning av kvinnor och män bland administrativ personal.	I samband med rekrytering av AT-personal särskilt beakta och aktivt arbeta för att rekrytera underrepresenterat kön. <i>Ansvar: personalchef och rekryterande chef</i>	1

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

	stöddressurerna till största del består av kvinnor vidmakthålls en könsrelaterad över- och underordning inom organisationen. Finns även en risk att TA-personal bemöts ojämnt.	AT-personal har en jämställd arbetssituation.	I samband med omställning, kompetensutveckling och intern rekrytering aktivt arbeta för en mer könsbalanserad verksamhet bland AT-personal. <i>Ansvar: personalchef och respektive avdelningschef</i>	1
			Analys av AT-personalens situation utifrån jämställdhetsperspektiv avseende bemötande från kärnverksamheten. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i>	2

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

Område 4				Prioritering 1=nödvändigt Inledningsvis 2=nödvändigt 3= bör göras
Reglering och övergripande styrning				
Övergripande utvecklingsbehov Jämställdhet ska genomsyra all reglering och styrning av och i verksamheten.		Lärosätesspecifika mål	Delmål/aktiviteter	
Samhällsrelaterat problem A Verksamhetsplanering ur ett jämställdhetsperspektiv Verksamhetsplanering, övergripande styrning och reglering sker genusomedvetet och riskerar därmed att reproducera och befästa ojämställda normer och ett ojämställt samhälle.	Lärosätesspecifikt problem 1 Jämställdhetsperspektivet ingår inte systematiskt som en utgångspunkt i arbetet med styrande och reglerande dokument.	År 2020 är samtliga reglerande dokument genomgångna och framtagna ur ett jämställdhetsperspektiv, vilket ger förutsättningar för en styrning som uppmärksammar och hanterar jämställdhetsutmaningar.	Ta fram riktlinjer om att styrdokument ska revideras enligt JIHUs ordning för jämställda dokument samt åtgärda. <i>Ansvarig: planeringschef</i>	1
			Upprätta lista över centrala styrdokument, revisionstillfälle och om de är reviderade/framtagna med ett jämställdhetsperspektiv. Vid behov åtgärda. <i>Ansvar: planeringschef</i>	2
			I upphandlingar, upphandlingsunderlag och utvärderingar ska jämställdhet alltid beaktas. <i>Ansvarig: upphandlingsansvarig</i>	2
	Lärosätesspecifikt problem 2 Planerings- och budgetarbete är inte anpassat efter jämställdhetsuppdragets krav på sådana processer.	Jämställdhetsintegrering är från och med 2018 utgångspunkt i verksamhetsplanerings- och budgetarbete.	Riktlinjer för de aspekter som utgör krav på planerings- och budgetprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv fastslås. <i>Ansvar: ekonomichef och planeringschef</i>	1
Planerings- och budgetdokument ska granskas ur ett jämställdhetsperspektiv och vid behov revideras innan fastställandet. <i>Ansvar: ekonomichef och planeringschef</i>			2	
Samhällsrelaterat problem B Formella och informella maktstrukturer	Lärosätesspecifikt problem 1 Representanter till beslutade och rådgivande organ tillsätts	Tillsättning av representanter till beslutande och rådgivande	Könsfördelningen ska ligga inom 40/60 i alla rådgivande och beslutande organ. <i>Ansvar: rektor</i>	2

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

Genusomedveten representation i beslutande och rådgivande organ, könade förväntningar, informella maktstrukturer och ojämställda mötesordningar riskerar att befästa ojämställdhet, leda till ojämställda beslut och fördröja arbetet med att nå de jämställdhetspolitiska målen.	genusomedvetet, vilket riskerar befästa ojämställda normer och beslut.	organ sker ur ett medvetet jämställdhetsperspektiv.	Kön ska beaktas för respektive funktion vid tillsättning av representanter till rådgivande och beslutande organ. <i>Ansvar: dekan och universitetsdirektör</i>	1
			En strävan efter att studenter och doktorander är jämställt representerade. <i>Ansvar: studentkåren</i>	2
	Lärosätesspecifikt problem 2 Risk att beslutande och rådgivande organ, trots kvantitativt jämställd fördelning av representanter, ändå följer ojämställda normer gällande makt, status och i förekommande fall ojämställda beslut.	Alla möten i beslutande och rådgivande organ sker utifrån ett jämställt, jämlikt och normkritiskt perspektiv.	Tydliga instruktioner om jämställda möten och jämställd kommunikation tas fram och delges alla representanter i beslutande och rådgivande organ. <i>Ansvar: rektor</i>	2
Samhällsrelaterat problem C Strategisk resursfördelningen och jämställdhet En genusomedveten fördelning av strategiska medel till forskning, utbildning, samverkan och övrig utveckling riskerar att befästa och förstärka redan ojämställda förutsättningar för olika ämnesområden, enheter, grupper och individer.	Lärosätesspecifikt problem 1 Intern fördelning av forskningsmedel sker genusomedvetet vilket riskerar att befästa ojämställda normer och värderingar på bekostnad av jämställda förutsättningar för forskning, meritering och karriärvägar.	Fördelning av forskningsmedel sker utifrån ett medvetet jämställdhetsperspektiv och normkritiskt förhållningssätt, för att uppnå lika villkor och förutsättningar för forskning, meritering och karriärvägar, oavsett kön eller annan bakgrundsvariabel.	Inför budgetarbete 2018 och 2019 beakta jämställdhetsperspektivet i relation till fördelade medel. <i>Ansvar: rektor</i>	1
			I samband med beslut om medfinansiering av externa forskningsprojekt ska jämställdhetsperspektivet alltid beaktas. <i>Ansvar: dekan</i>	2
	Lärosätesspecifikt problem 2 Intern fördelning av medel för utbildning, utveckling och samverkan sker genusomedvetet vilket riskerar att befästa ojämställda normer och	Fördelning av resurser till utbildning, utveckling och samverkan sker utifrån ett medvetet jämställdhets-	Vid fördelning av medel till utbildning, utveckling och samverkan ska jämställdhetsperspektivet alltid beaktas. <i>Ansvar: rektor</i>	1

Bilaga 1. Mål och aktivitetslista

Jämställdhetsintegrering vid Karlstads universitet 2017-2019

	värderingar på bekostnad av jämställda förutsättningar för utbildning, utveckling, meritering och karriärvägar.	perspektiv och normkritiskt förhållningssätt.		
	Lärosätesspecifikt problem 3 Fördelning av medel från <i>strategisk resurs</i> sker genusmedvetet, vilket kan missgynna/gynna endera kön.	All fördelning från strategisk resurs sker genusmedvetet för att inte gynna/missgynna endera kön.	Vid ansökningar och beslut om medel från <i>strategisk resurs</i> ska alltid jämställdhetsperspektivet beaktas <i>Ansvar: Rektor</i>	1