



Rektorsbeslut

Nr 132/21

2021-12-20

Dnr 2021/1083

Ärende: Sammanfattning av jämställdhetsarbetet vid Karlstads universitet, GEP

Handläggare: Emelie Hessel

Bakgrund:

Från och med 1 januari 2022 krävs en Gender equality plan (GEP) för forskningsansökningar enligt Horizon Europe, EU:s ramprogram för forskning och innovation. Karlstads universitet bekräftar att vi genom vårt löpande jämställdhetsarbete uppfyller de krav som ställs från Horizon Europe. För att påvisa detta är det här dokumentet framtaget och ger en sammanfattande bild över Karlstads universitets pågående jämställdhetsarbete.

MBL-information/

Förhandling: Nej

Beslut

Rector beslutar om en Gender equality plan (GEP) för forskningsansökningar enligt Horizon Europe, EU:s ramprogram för forskning och innovation avseende Karlstads universitet.

I detta ärende har Johan Sterte beslutat och Emelie Hessel varit föredragande. Thomas Blom, prorektor, Margareta Friman, prorektor, Anne-Christine Larsson Ljung, universitetsdirektör, och Elvira Skoglund, studentkårens ordförande, har varit med om den slutliga handläggningen utan att delta i avgörandet.

[Underskrivet original finns i diariet](#)

Johan Sterte

Kopia av beslutet utsänt till:

- Diariet
- Fakulteterna
- GIO
- Kommunikationsavdelningen

Karlstads universitet
651 88 Karlstad
Tfn 054-700 10 00
Fax 054-700 14 60
Information@kau.se

KAU.SE

Beslut:	132/21	Dnr:	C2021/1035	Ersätter:		Dnr:	
Giltighet fr.o.m:	2022-01-02	t.o.m:	Tills vidare	Handläggare:	Emelie Hessel		



Sammanfattning av jämställdhetsarbetet vid Karlstads universitet (GEP)

Innehåll

Inledning	2
Process för framtagande av dokument	2
Dedikerade resurser	2
Datainsamling och övervakning	3
Utbildning för personal och beslutsfattare	3
Balans mellan arbete, privatliv och organisationskultur	3
Könsbalans i ledarskap och beslutsfattande	4
Jämställdhet vid rekrytering och karriärutveckling	4
Integrering av könsdimensionen i forsknings- och undervisningsinnehåll	4
Åtgärder mot könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier	5

Inledning

Att aktivt arbeta med jämställdhet 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. Arbetet med jämställdhet och antidiskriminering sammanfattas i Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.

Från och med 1 januari 2022 krävs en Gender equality plan (GEP) för forskningsansökningar enligt Horizon Europe, EU:s ramprogram för forskning och innovation. Karlstads universitet bekräftar att vi genom vårt löpande jämställdhetsarbete uppfyller de krav som ställs från Horizon Europe. För att påvisa detta är det här dokumentet framtaget och ger en sammanfattande bild över Karlstads universitets pågående jämställdhetsarbete. Dokumentet är fastställt av rektor och publicerat på Karlstad universitets intranät.

Process för framtagande av dokument

Uppdraget att ta fram en GEP skickades till HR-avdelningen 2021. HR-strateg med ansvar för arbetsmiljö och lika villkor tog i samarbete med biträdande universitetsdirektör (ansvarig för jämställdhetsintegreringen) samt dedikerad resurs vid genusvetenskap, fram ett utkast på underlag till GEP. Utkastet utvärderades av ansvarig för jämställdhetsintegrering, HR-strateg, HR-chef, biträdande HR-chef samt godkänns och signeras i sista steget av rektor.

Dedikerade resurser

Universitetets arbete med jämställdhetsintegrering samordnas av biträdande universitetsdirektör. Expertkompetens för genomförandet hämtas från en avdelad resurs från genusvetenskap. Arbetet rapporteras kontinuerligt till universitetets ledningsgrupp.

Två resurser på studenthälsan har uppdrag på 50 % att arbeta med lika villkor för studenter. HR-strateg med inriktning arbetsmiljö och lika villkor har inom ramen för sin anställning ansvar för samordning av det jämställdhetsarbete som rör personal på universitetet.

Rektor har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön, vilket också innefattar studiemiljön för alla studenter. I rektors delegationsordning fördelas uppgifter och befogenheter till dekaner och universitetsdirektör, vilka i sin tur skriftligt delegerar till prefekter respektive avdelningschefer under

förutsättning att chefen innehar de nödvändiga kunskaper som behövs för att kunna utföra ett tillfredställande arbetsmiljöarbete.

Datainsamling och övervakning

Karlstads universitets årsredovisning uppdateras årligen och sammanfattar samt presenterar uppgifter om könsfördelning, meriteringsnivåer och anställningsformer kopplat till könsfördelning i samtliga personalkategorier vid Karlstads universitet. Årsredovisningen regleras av förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag och sammanfattar det senaste årets verksamhetsresultat och ekonomiska resultat.

Uppgifterna tas fram och bearbetas via Karlstads universitets ledningsinformationsverktyg Kuli.

Utbildning för personal och beslutsfattare

Inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet har alla medarbetare de senaste åren erbjudits introducerande utbildningsinsatser kring jämställdhet, normer och normkritik. Information sprids också i organisationen om Jämställdhetsmyndighetens introducerande utbildningar.

Lärosätet arrangerar kontinuerligt i samarbete med sex andra lärosäten utbildningsdagar varje termin om olika aspekter av jämställdhet. Exempel på innehåll är jämställdhet som kvalitetsaspekt i högre utbildning, jämställdhet och karriärmöjligheter och jämställda ekonomiska resurser. Dessa utbildningsdagar har olika målgrupper utifrån arbetsuppgifter och befattningar, men är öppna och tillgängliga för all personal.

Via lärosätets intranät finns en resurssida med material och exempel kring hur jämställdhet och genus kan integreras i undervisning, en egenproducerad poddserie om jämställdhet i akademien samt länkar till olika utbildningsmaterial för olika målgrupper av personal.

I introduktionsutbildning för nya chefer ingår jämställdhetsintegrering. Chefer uppmanas också att delta i Jämställdhetsmyndighetens introduktionskurs om jämställdhetsintegrering för ledare och chefer i statlig verksamhet. Vid lärosätet erbjuds också handledning för chefer som vill arbeta med en specifik jämställdhetsproblematik. Handledningen sker över ett års tid med kompetens från genusvetenskap.

Balans mellan arbete, privatliv och organisationskultur

Riktlinjer för distansarbete ger chefer och medarbetare en tydlig bild av möjligheten att arbeta på distans som i sin tur kan underlätta för fokusarbete, att effektivisera arbetsdagar samt bidra till balans mellan arbete och fritid.

På intranätet finns information om föräldraledighet samt graviditetspenning. Instruktioner beskriver hur man går tillväga för att göra en ansökan, vilka rättigheter man har, länkar till försäkringskassan, samt var på intranätet man ansöker om ledighet. I Villkorsavtalet (statligt anställdas kollektivavtal) beskrivs rätt till föräldrapenningtillägg som en förmån under det första året arbetstagare tar ut sin föräldraledighet och som består av ca 10 % lönetillägg.

Arbetstiden för alla anställda regleras i Villkorsavtalen. Karlstads universitet har kompletterat med lokala kollektivavtal som reglerar arbetstid för lärare samt för administrativ och teknisk personal. Lärare har årsarbetstid och administrativ och teknisk personal har flexitid, antalet semesterdagar följer och ökar med åldern.

Könsbalans i ledarskap och beslutsfattande

Karlstads universitet eftersträvar könsbalans och uppmärksammar sammanhang där ett kön blir underrepresenterat. Jämställdhet genomsyrar rutiner och förhållningssätt i arbetet med ledarskap, kompetensförsörjning, arbetsvillkor, arbetsmiljö och administrativt stöd. Jämställdhet och normkritik integreras i ledarutvecklingsprogram och högskolepedagogiska utbildningar.

Beslutsfattande som sker inom området rekrytering berörs av jämställdhetsperspektivet genom ett tydligt ställningstagande från Karlstads universitet. Information kopplad till jämställdhet finns i Karlstads universitets, rekryteringshandbok, anställningsordning, kompletterande bestämmelser till anställningsordningen samt HR-guide som tar upp vikten av att arbeta med jämställdhet i alla delar från sammansättning av rekryteringsgruppen, framtagande av kravprofil, nätverkande, rekryteringskanaler, kompetensutveckling och jämställt bemötande. Rekryteringsgrupper vid Karlstads universitet ska i den mån det är möjligt bestå av representanter från både män och kvinnor. Sakkunniga som hanterar ansökningar i rekryteringar ska enligt reglerna i Högskoleförordningen vara representerade av både män och kvinnor om inte synnerliga skäl talar emot det.

Jämställdhet vid rekrytering och karriärutveckling

Karlstads universitets strategi för rekrytering av lärare och forskare 2021-2023 anger att inom grupperingar med ojämn könsfördelning ska andelen av underrepresenterat kön öka samt att universitetets lärare och forskare ska ha kunskap om hållbar utveckling, lika villkor och genusaspekter relaterat till de utbildningar de verkar i.

En rekryteringsutbildning har 2021 erbjudits till personal som kontinuerligt arbetar med personalrekrytering i någon form, främst nya prefekter. Utbildningen består av två delar och går igenom rekryteringsprocessens steg samt intervjuutbildning. Utbildningen hålls av HR-specialister, anställda på universitetet.

Under 2021 genomförs en utbildning i kompetensbaserad rekrytering för alla HR-specialister på universitetet av Malin Lindelöw, fil dr i psykologi och författare till boken "Kompetensbaserad rekrytering". Utbildningen genomförs i två moduler, en digital och en plastbaserad tillsammans med andra myndigheter. Syftet med kompetensbaserad rekrytering är att med hjälp av vetenskapliga metoder förutse en rekryterad persons prestation i den nya rollen.

Universitetet arbetar även med en digital rekryteringsutbildning som ska finnas tillgänglig löpande för personal som i sin roll arbetar med rekrytering och där jämställdhetsaspekten tas upp.

Karlstads universitet har tagit fram en HR-guide för jämställdhet vid rekrytering tar fram 2021 med tips och råd för hur man i rekryteringsprocessen kan säkerställa jämställdhet i rekryteringens alla led.

Integrering av könsdimensionen i forsknings- och undervisningsinnehåll

I uppdraget till de akademiska verksamheterna från rektor ingår att uppföljningar av utbildningar ska genomföras med analys av genus och jämställdhet i utbildningsmiljön. På fakultetsnivå ska det framgå av rutiner och handläggningsordningar hur detta uppdrag säkerställs. På övergripande nivå följs uppdragets genomförande också upp i så kallad verksamhetsdialog mellan rektor och fakultetsledning.

Vid Karlstads universitet används det så kallade Treklöversamarbetet som metod för uppföljning av utbildningarnas kvalitet. Hur granskade utbildningar arbetar för att säkerställa att ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i undervisningen är en bedömningsgrund i dessa utvärderingar och därmed en del av den självvärdering som skrivs av den granskade miljön och senare bedöms av

en extern bedömargrupp. I granskningen ingår bland annat att analysera, värdera och exemplifiera hur ett jämställdhetsperspektiv integreras i utformning och genomförande av utbildning med avseende på exempelvis kursplaner, kurslitteratur, studentpopulation samt genomströmning av manliga och kvinnliga studenter.

På fakultetsnivå finns också inom kvalitetssystemet rutiner för bland annat uppföljning av mål, inrättande av kursplaner och verksamhetsberättelser från utbildningsverksamheter där jämställdhet ska beaktas. Rutinerna kan se olika ut mellan fakulteter och lärarutbildningsnämnd då respektive organisationsdel har olika behov och möjlighet att utifrån det fatta olika beslut om kvalitetssystemets implementering.

Stöd för kärnverksamhetens mer utvecklingsinriktade arbete i utbildningsmiljöer tillhandahålls av Centrala stödfunktioner. Bland annat finns enkätmallar, utbildningsmaterial, och metodkunskap om genomlysningar att tillgå. Centrala stödfunktioner kan också vid identifierade behov genomföra genomlysningar genom det expertstöd som organiseras av ämnet Genusvetenskap. Centrala stöd tar initiativ kring erfarenhetsutbyte över ämnes- och institutionsgränser om utbildningarnas villkor i förhållande till genus och jämställdhet.

Inom forskningen är det fria valet av forskningsområde och metod också styrande för hur könsdimensioner inkluderas i forskningens innehåll. Det finns vid lärosätet väl förankrade rutiner kring forskningsetik och andra regelverk som kan ha betydelse för jämställdhetsområdet.

Åtgärder mot könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier

Vid Karlstads universitet finns en **Arbetsmiljöhandbok** med vägledande riktlinjer och dokumentation för att bibehålla en tillfredsställande arbetsmiljö vid universitetet. Syftet med handboken är att samla rutiner gällande arbetsmiljöarbetet, ge vägledning samt öka kunskaper inom området. Handboken är ett hjälpmedel i det systematiska arbetsmiljöarbetet och en del i att skapa goda arbetsvillkor och en god arbetsmiljö för medarbetare.

Åtgärdsprogram, riktlinjer och rutiner vid diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling finns tillgängligt för samtliga medarbetare på universitetets intranät. Dokumentet har som syfte att vara en vägledning och stöd kring hur man ska hantera en situation där man själv blivit missgynnad eller sett någon annan bli missgynnad eller kränkt. Målgruppen är både studenter och, medarbetare och chefer. Programmet innefattar dels förebyggande arbete, dels åtgärder i händelse av inträffade trakasserier

Handlingsplan för hantering av hot, våld och obehagliga situationer, även den tillgänglig på intranätet, är framtagen för att förebyggande arbeta universitetsövergripande med bland annat ledarutveckling, utredning och uppföljning av tillbud och arbetsskada, information till nya medarbetare, utredningsskyldighet, samverkan och det förebyggande arbetet gällande studenter.