



Fortsatt inriktning för jämställdhetsintegreringsarbetet vid Karlstads universitet 2023-2025, dnr C2022/810

Inledning

Karlstads universitet har enligt uppdrag i regleringsbrev tagit fram en inriktning för det fortsatta arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. Med inriktningen kommer myndigheten vidareutveckla sitt arbete med jämställdhetsintegrering. Därigenom ska verksamheten också i förlängningen ytterligare bidra till att de jämställdhetspolitiska målen för Sverige nås. Arbetet har inför beslut av rektor beretts av Rektors kansli.

Karlstads universitets huvudsakliga arbetsområden

Karlstads universitet är en statlig myndighet med verksamhet inom utbildning och forskning. Totalt omsätter verksamheten 1,3 miljarder kronor och organiserar 19 000 studenter, 265 forskarstuderande och mer än 1 300 anställda. Verksamheten finns huvudsakligen i Karlstad, men Musikhögskolan Ingesund och dess campus är beläget strax utanför Arvika.

Karlstads universitets jämställdhetsuppdrag

Lärosätets uppdrag inom jämställdhetsintegrering är enligt regleringsbrev att fortsätta bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Lärosätet har till uppgift att identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten och vidta åtgärder för att lösa dessa. Därutöver ska universitet och högskolor redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

Karlstads universitet har också under 2021–2023 ett särskilt rekryteringsmål enligt regleringsbrev. Lärosätet ska uppvisa ett utfall för könsfördelningen bland nyrekryterade professorer om 49 procent kvinnor.

Karlstads universitets tidigare arbete med jämställdhetsintegrering

Vid Karlstads universitet, tidigare Högskolan i Karlstad, har jämställdhetsarbete bedrivits åtminstone sedan 1982. Lärosätets första jämställdhetsplan upprättades 1984. Arbetet har organiserats i särskilda grupper och kommittéer.

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. Jämställdhetsintegreringen samordnas av Rektors kansli och Ledningsrådet vid universitetet utgör styrgrupp för arbetet.

Universitetet följer lagar och förordningar vad gäller jämställdhetsplaner/likav 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 i samband med terminsstarter etc. Under senare år har satsningar gjorts för att främja kvinnliga forskares möjlighet till meritering och befordran till professor.

Personalstrukturellt finns adjunkter och lektorer inom spannet 40/60, vilket också gäller för chefer och ledningsgrupper. Obalans mellan könen återfinns bland professorer (majoritet män) och administrativ/teknisk personal (majoritet kvinnor).

I samband med att jämställdhetsintegreringsuppdraget tillkom 2017 identifierades problemområden som delades in i fyra verksamhetsområden med tillhörande utvecklingsbehov. Planen de inledande tre åren inriktades på dessa fyra områden och därefter har verksamhetsuppdrag kring jämställdhetsintegrering fortsatt utgått från dessa. Den nu beskrivna kommande inriktningen har också sin grund i de fyra områdena.

- Utvecklingsbehov 1 – utbildningens villkor
Kunskap om genus och jämställdhet ska inkluderas i samtliga utbildningar. Särskilda insatser behövs där könsbalansen i studentpopulationen är mer segregerad.
- Utvecklingsbehov 2 – forskningens villkor
Jämställdhet ska präglade forskningens villkor i alla dess led, från rekrytering till resursfördelning, karriärvägar och meritering.
- Utvecklingsbehov 3 – ledarskap och stödprocesser
Jämställdhet ska genomsyra rutiner och förhållningssätt i arbetet med ledarskap, kompetensförsörjning, arbetsvillkor, arbetsmiljö och administrativt stöd.
- Utvecklingsbehov 4 – reglering och övergripande styrning
Jämställdhet ska genomsyra all reglering och styrning av och i verksamheten.

Fortsatt arbete och inriktning för perioden 2023-2025

Genomfört arbete har pekat på områden där lärosätet ytterligare behöver genomföra insatser utifrån de fyra utvecklingsområdena. Dessa ytterligare insatser kommer preciseras i verksamhetsuppdrag kring jämställdhetsintegrering som årligen ges av rektor till verksamheterna.

- Utvecklingsbehov 1 – utbildningens villkor
Lärosätet behöver former och systematik för ett kontinuerligt kartläggande och åtgärdande arbete kring jämställdhetsintegrering av utbildningsmiljöer. En viktig aspekt är att koppla detta arbete till vårt kvalitetssystem för att dels undvika att utvärdering av närliggande frågor och områden sker i olika spår och dels säkerställa systematik kring former och intervaller.

Övergripande målsättning och inriktning till och med 2025

Jämställdhet är en bedömningsgrund som används systematiskt i universitetets kvalitetsarbete.

Effektmål: Universitetet har en god överblick kring jämställdhet i utbildningsmiljöerna och vidtar åtgärder anpassade utifrån specifika miljöers förutsättningar och behov.

- **Utvecklingsbehov 2 – forskningens villkor**

Inom detta område har universitetet genomfört en rad åtgärder. Ett närbesläktat utvecklingsarbete, EU-kommissionens utmärkelse HRS4R, har gett upphov till flera förbättrade och förtydligade rutiner kring att säkerställa goda villkor för forskare. Den fortsatta utmaningen handlar om hur formella regelverk och rutiner omsätts genom ledarskap i verksamheten. En viktig förutsättning som uppmärksammas och som fortsatt behöver belysas är tjänsteplanering och att sådan sker med likvärdiga förutsättningar.

Övergripande målsättning och inriktning till och med 2025

Karlstads universitet ska fortsätta att erbjuda lika och goda villkor för alla forskare. Ledarskapet vid universitetet ska ha ett väl fungerande stöd i att beakta jämställdhet när regler, rutiner och arbetssätt utformas samt i uppföljning och analys av dessa villkor. Tjänsteplaneringens förutsättningar och former är ett angeläget område i fortsatt arbete.

Effektmål: Personalsammansättning och utfall i forskares karriärvägar kännetecknas av en större könsbalans än i nuläget.

- **Utvecklingsbehov 3 – ledarskap och stödprocesser**

Inriktningen de närmaste åren har fokus på att kontinuerligt erbjuda ett kvalificerat stöd till olika ledningsfunktioner att arbeta med jämställdhetsproblematik inom det egna ansvarsområdet. Konkret innebär inriktningen en fortsatt satsning på handledning av olika funktioner och deras jämställdhetsarbete. Ett utvecklingsarbete kring kompetensbaserad rekrytering har genomförts på lärosätet och att detta systematiskt används, bland annat utifrån ett jämställdhetsperspektiv, är en prioritering i stödet till ledarskapet.

Övergripande målsättning och inriktning till och med 2025

Det finns ett systematiserat arbetssätt där olika ledarskapsfunktioner vid lärosätet erbjuds och tar del av utvecklingsstöd för jämställdhetsarbete.

Effektmål: Ledarskapet i organisationen har god kännedom om utmaningar i den egna verksamheten samt hur dessa ska hanteras.

- **Utvecklingsbehov 4 – reglering och övergripande styrning**

Inriktningen för utvecklingsbehovet är att skapa rutiner för och tydliggöra hur jämställdhet beaktas i beslutsprocesser. Ett jämställt budgetarbete (gender budgeting) är prioriterat i detta utvecklingsbehov.

Övergripande målsättning och inriktning till och med 2025

Jämställdhet är en aspekt som beaktas i allt beslutsfattande. Det finns en genomarbetad och prövad process för ett jämställt budgetarbete vid lärosätet.

Effektmål: I beslutsfattande inom myndigheten framgår hur jämställdhet har beaktats i beredningsprocess inför och i beslut.