

# Gender Equality Plan (GEP), Karlstad universitet

## Innehåll

Inledning .....	1
Process för framtagande och uppdatering av dokumentet .....	2
Dedikerade resurser och organisatoriskt ansvar .....	2
Datinsamling, uppföljning och övervakning.....	2
Utbildning för personal och beslutsfattare.....	3
Balans mellan arbete, privatliv och organisationskultur.....	3
Könsbalans i ledarskap och beslutsfattande.....	3
Jämställdhet vid rekrytering och karriärutveckling .....	3
Integrering av könsdimensionen i forskning och utbildning .....	4
Åtgärder mot könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier .....	4
Sammanfattning av hur Karlstads universitets GEP uppfyller Horizon Europe-kraven .....	5
Avslutning .....	5

## Inledning

Detta dokument utgör Karlstads universitets Gender Equality Plan (GEP) i enlighet med Horizon Europe-kraven. Karlstads universitet har bedrivit ett systematiskt och långsiktigt jämställdhetsarbete sedan början av 1980-talet. Den första jämställdhetsplanen fastställdes 1984 och arbetet har därefter organiserats genom särskilda grupper, funktioner och styrformer. I likhet med övriga universitet och högskolor har universitetet sedan 2016 haft ett regeringsuppdrag att jämställdhetsintegrera verksamheten i syfte att bidra till de nationella jämställdhetspolitiska målen.

Samordningsansvaret för jämställdhetsintegreringen har över tid varit placerat vid HR-avdelningen och Rektors kansli. Ledningsrådet har fungerat som styrgrupp och gett vägledning för det fortsatta arbetet. Jämställdhetsintegrering är i dag en integrerad del av universitetets styrning, kvalitetsarbete och uppföljning. Sedan den 1 januari 2022 kräver EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horizon Europe, att organisationer som söker forskningsmedel har en fastställd Gender Equality Plan (GEP). Karlstads universitet uppfyller dessa krav genom sitt etablerade och pågående jämställdhetsarbete. Detta dokument syftar till att tydliggöra hur universitetets arbete motsvarar Horizon Europe-kraven. Dokumentet är

Beslut:	35/26	Dnr:	C2026/205	Ersätter:	132/21	Dnr:	C2021/1083
Giltighet fr.o.m:	2026-03-16	t.o.m:	Tills vidare	Handläggare:	Emelie Hessel		



fastställt av rektor och tillgängligt via universitetets webbplats. Dokumentet revideras vid behov för att spegla förändringar i organisation, styrning och externa krav, dock minst vart tredje år. Under perioden 2023–2025 har universitetet särskilt arbetat med regeringens uppdrag om jämställdhetsintegrering med fokus på fyra områden: utbildningens villkor, forskningens villkor, ledarskap och stödprocesser samt reglering och styrning. Arbetet har bland annat omfattat handledningsprogram för chefer, workshops, internrevisioner och fakultetsvisa uppföljningar. Sammantaget har uppdraget bidragit till ökad systematik, stärkt ledarskap och en fördjupad medvetenhet om jämställdhet, genus och inkludering i organisationen.

## Process för framtagande och uppdatering av dokumentet

Uppdraget att ta fram universitetets Gender Equality Plan fördelades till HR-avdelningen 2021. Arbetet genomfördes av HR-strateg med ansvar för arbetsmiljö och lika villkor i samverkan med biträdande universitetsdirektör samt genusvetenskaplig expertis. Utkastet granskades av ansvariga funktioner inom HR och jämställdhetsintegrering innan dokumentet fastställdes och signerades av rektor. Dokumentet uppdateras 2026 för att spegla nuvarande organisation, styrning och arbetsätt.

## Dedikerade resurser och organisatoriskt ansvar

Universitetets arbete med jämställdhetsintegrering samordnas sedan 2025 av HR-avdelningen. Genusvetenskaplig expertkompetens har använts som stöd i genomförande, analys och utvecklingsinsatser. Arbetet rapporteras till HR-chef och universitetets ledningsgrupp. Inom studenthälsan arbetar två medarbetare med lika villkorsfrågor för studenter motsvarande sammanlagt 40 procent. Rektor har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön, inklusive studiemiljön för studenter. I rektors delegationsordning fördelas uppgifter och befogenheter (bland annat ansvar för jämställdhetsintegrering av fakultet och centrala stödfunktioner) till dekaner och universitetsdirektör, som i sin tur skriftligen delegerar ansvar till prefekter och avdelningschefer. Delegation sker under förutsättning att mottagande chef har tillräcklig kompetens för att bedriva ett ändamålsenligt arbetsmiljö- och jämställdhetsarbete.

## Datainsamling, uppföljning och övervakning

Sedan 2020 är jämställdhetsintegrering införlivad i universitetets verksamhetsstyrning. Jämställdhet utgör även en parameter i utvärderingar av utbildningar, där kravet är att jämställdhetsperspektivet ska vara säkerställt och integrerat i utbildningarnas utformning och genomförande. Universitetet redovisar och följer upp resultat och analyser i årsredovisningen samt genom ordinarie verksamhetsuppföljning och verksamhetsdialoger. Uppföljningen baseras bland annat på könsuppdelad statistik avseende personal, studenter, rekrytering, karriärutveckling och utbildningsresultat. Dessa underlag används som grund för vidare analys, prioriteringar och utvecklingsåtgärder.



## Utbildning för personal och beslutsfattare

Utbildnings- och medvetandehöjande insatser inom jämställdhetsområdet riktas till medarbetare och till beslutsfattare. Med beslutsfattare avses chefer, ledningsfunktioner samt personer med strategiskt ansvar i verksamheten. Universitetet arbetar för att båda dessa målgrupper ska omfattas av utbildningar och kompetensutvecklande insatser inom jämställdhet och genus. Information om Jämställdhetsmyndighetens utbildningar sprids inom organisationen. Chefer erbjuds utbildningar om diskriminering och jämställdhet som en del av sin introduktion. På intranätet finns en samlad resurssida med stödmaterial för integrering av jämställdhet och genus i undervisning, en egenproducerad poddserie samt länkar till relevanta utbildningar. Under perioden 2023–2025 har handledningsprogram erbjudits chefer med fokus på konkreta jämställdhetsutmaningar i verksamheten. Programmet har stärkts genom workshops på gruppnivå samt riktade utbildningar om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier, både för chefer och medarbetare.

## Balans mellan arbete, privatliv och organisationskultur

Universitetet tillämpar två arbetstidsavtal samt möjlighet till överenskommelse om förtroendearbetstid: årsarbetstid för lärare och doktorander samt flexitid för administrativ och teknisk personal. Båda avtalen ger möjlighet att underlätta balans mellan arbete och privatliv. För samtliga anställda gäller riktlinjer för distansarbete, med möjlighet till hemarbete upp till två dagar per vecka när verksamheten tillåter. Information om föräldraledighet, graviditetspenning och andra familjerelaterade villkor finns tillgänglig på intranätet. Villkorsavtalet för statligt anställda reglerar rätten till föräldrapenningtillägg, vilket universitetet tillämpar i sin helhet.

## Könsbalans i ledarskap och beslutsfattande

Universitetet eftersträvar könsbalans i ledarskap och beslutsfattande. Jämställdhet är integrerat i arbetet med ledarskapsutveckling, kompetensförsörjning, arbetsmiljö och administrativt stöd. Jämställdhet och normkritik ingår i universitetets ledarutvecklingsprogram och högskolepedagogiska utbildningar. Utvecklingen av könsbalans i ledarskap och beslutsfattande följs upp genom könsuppdelad statistik och analyser inom ramen för universitetets ordinarie verksamhetsuppföljning, rekryteringsprocesser och ledningsdialoger.

## Jämställdhet vid rekrytering och karriärutveckling

Rekryteringsprocesser präglas av ett tydligt jämställdhetsperspektiv med stöd av styrdokument, handböcker och vägledningar. Rekryteringsgrupper ska, när så är möjligt, bestå av representanter av olika kön. Vid tillsättning av sakkunniga tillämpas högskoleförordningens krav på könsbalans om inte särskilda skäl föreligger. All rekrytering baseras på principerna om förtjänst och skicklighet och genomförs enligt en kompetensbaserad metodik. Processen är tydligt beskriven i universitetets rekryteringshandbok och stöds av utbildningar, digitala verktyg och särskilt material för jämställd rekrytering. Anställda erbjuds kompetensutveckling och karriärstöd genom exempelvis mentorskap, kollegial handledning och utbildningar. För forskare finns



specialiserat stöd via Grants and Innovation Office (GIO), som erbjuder stöd i ansökningsprocesser, kompetensutveckling samt innovation och nyttiggörande av forskning. Effekter av arbetet med jämställd rekrytering och karriärutveckling följs upp genom könsuppdelad statistik, analyser av rekryteringsutfall samt uppföljning inom universitetets ordinarie verksamhetsstyrning.

## Integrering av könsdimensionen i forskning och utbildning

Universitetet integrerar köns- och jämställdhetsperspektiv, inklusive könsdimensionen där det är relevant som i utbildning genom sitt kvalitetssystem och tillhörande processer för uppföljning, utvärdering och verksamhetsdialoger. Inom Treklövern's gemensamma utvärderingssystem utgör jämställdhet en av de fastställda bedömningsgrunderna, vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska vara beaktat i utbildningens utformning och genomförande. Bedömningen sker genom de underlag som används i Treklövern's utvärderingar, såsom självvärderingar, utbildningsstatistik, självständiga arbeten eller andra examinationsuppgifter samt intervjuer med studenter och personal. I självvärderingarna ska utbildningarna beskriva hur de systematiskt arbetar med kvalitetsutveckling, inklusive hur jämställdhetsperspektivet hanteras inom utbildningen. Granskningen genomförs av externa och interna sakkunniga, och i bedömargruppernas sammansättning eftersträvas en jämn könsfördelning.

Även forskarutbildningen omfattas av motsvarande kvalitetssäkringsprocesser, där uppföljning av utbildningskvalitet och utbildningsmiljö ingår. Inom forskningen råder akademisk frihet. Forskningsetiska riktlinjer och principer för god forskningssed innebär samtidigt att könsdimensionen ska övervägas och integreras i forskningen när den är relevant för forskningsfrågor, metoder eller analyser. Detta bidrar till att säkerställa etiskt och vetenskapligt god kvalitet i forskningen.

## Åtgärder mot könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier

Universitetet har tydliga rutiner för att förebygga och hantera diskriminering, trakasserier och annan kränkande behandling. Ett särskilt åtgärdsprogram finns tillgängligt på intranätet och universitetets webbplats. Målsättningen är att alla anställda och studenter ska känna till eller lätt hitta åtgärdsprogrammet vid behov HR-avdelningen och studenthälsan ger stöd till chefer, medarbetare och studenter i ärenden som rör dessa frågor. Den interna arbetsmiljöhandboken samlar riktlinjer och stöd för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Vid introduktion av nyanställda informeras om universitetets nolltolerans mot diskriminering och trakasserier. Som en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår en fråga i materialet till medarbetarsamtalen om medarbetarens kännedom om universitetets rutiner för hantering av diskriminering, trakasserier, hot och våld samt om vart man kan vända sig vid sådana situationer. Chefer erbjuds terminsvis utbildningar om ansvar, förebyggande arbete och hantering av ärenden. Workshops om genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier har genomförts sedan 2023 och riktas successivt även till personer i ledande funktioner utan chefsansvar. Insatserna planeras att fortsätta och utvecklas även efter 2026.



## Sammanfattning av hur Karlstads universitets GEP uppfyller Horizon Europe-kraven

Karlstads universitets Gender Equality Plan uppfyller samtliga obligatoriska processkrav enligt Horizon Europe:

- **Offentlig GEP och ledningens åtagande:** GEP är ett formellt dokument, fastställt av rektor och tillgängligt via universitetets webbplats.
- **Dedikerade resurser:** Universitetet har avsatt personella resurser och jämställdhetsexpertis för genomförande, uppföljning och utveckling av GEP.
- **Datainsamling och rapportering:** Köns- och genusuppdelad statistik samlas in och används i uppföljning och analys. Rapportering sker minst vartannat år.
- **Utbildning och medvetandehöjande insatser:** Utbildningar genomförs kontinuerligt för både medarbetare och beslutsfattare.

Därutöver omfattar GEP åtgärder inom samtliga av Europeiska kommissionen rekommenderade tematiska områden.

### Avslutning

Karlstads universitet fortsätter att utveckla och följa upp jämställdhetsarbetet som en integrerad del av verksamhetsstyrningen. Gender Equality Planen revideras minst var tredje år för att spegla förändrade förutsättningar och nya krav.

# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign