

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering och lika villkor 2026-2030

Styrdokument Örebro universitet

Kategori: Riktlinjer

Ärendenummer: ORU 2025/07815

Beslutsfattare: Rektor

Fastställd: 2024-03-02

Senast ändrad: 2026-03-17

Dokumentansvarig: Fakultetskansliet



Innehåll

Introduktion.....	3
Samordning av uppdrag och perspektiv.....	4
Utbildningsanordnare	4
Arbetsgivare.....	5
Identifierade lika villkors- och jämställdhetsproblem.....	5
Principer för genomförandet.....	6
Aktiviteter	6
Ansvarig	6
Indikatorer och uppföljning.....	6
Stöd till genomförande	6
Handlingsplanens mål och aktiviteter.....	7

Introduktion

Detta dokument är Örebro universitets handlingsplan för jämställdhetsintegrering och lika villkor tillika Gender equality plan (GEP). Dokumentet beskriver universitetets identifierade problemområden och vilka mål och aktiviteter som förväntas bidra till att lösa problemen och öka jämställdheten och jämlikheten. Planen innefattar universitetets arbete med jämställdhet och lika villkor, samt uppdrag enligt diskrimineringslagen, regleringsbrev och högskolelagen. Uppdragen gäller breddad rekrytering, breddat deltagande och könsbundna studieval för studenter. För personal innefattas uppdrag om att främja en jämn könsfördelning, genomföra lönekartläggning samt universitetets rekryteringsmål för kvinnliga professorer.

Ansvarig för godkännande av planen är rektor och genomförande av aktiviteter på fakultetsnivå är dekan, på institutionsnivå prefekt och på avdelningsnivå enhetschefer. Verksamhetsstödet i form av verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet, HR och Högskolepedagogiskt centrum (HPC) ansvarar för innehållet i aktiviteterna och för det gemensamma övergripande arbetet på universitetet.

Ansvarig för arbetet med lika villkor (aktiva åtgärder) för studenter, utbildningsanordnarperspektivet, på respektive institution är prefekt. Ansvarig för universitetets övergripande och gemensamma lika villkorsarbete för studenter är verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet. Ansvarig för det övergripande arbetet med lika villkor (aktiva åtgärder) för personal, arbetsgivarperspektivet, är HR-avdelningen.

Den systematiska grunden för undersökning och analys av jämställdhet och lika villkor är universitetets medarbetarundersökning och studiemiljöenkät. Universitetets jämställdhetsråd med representation från samtliga fakulteter och från vissa delar av verksamhetsstödet stöttar arbetet på övergripande nivå.

Jämställdhets- och lika villkorsarbetet utgår ifrån universitetets identifierade problemområden med syfte att öka jämställdheten och jämlikheten samt att bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen. Metoden som tillämpas är jämställdhetsintegrering som innebär att ett jämställdhets- och lika villkorsperspektiv systematiskt integreras i alla beslut, processer och verksamheter. Syftet är att säkerställa att kön och andra maktordningar inte påverkar tillgång till resurser, inflytande, villkor eller kvalitet i utbildning, forskning och arbetsmiljö. Arbetet utgår från att ojämställdhet är strukturell och kräver långsiktiga, systematiska åtgärder på alla organisatoriska nivåer.

Det är också viktigt att ta hänsyn till att ojämlikhet och ojämställdhet ofta samverkar med andra maktordningar såsom etnicitet, ålder, funktionsnedsättning och anställningsform, vilket innebär att vissa grupper riskerar särskilt begränsade villkor. Universitets lika villkorsarbete innefattar därför ett intersektionellt perspektiv.

Samordning av uppdrag och perspektiv

Aktiva åtgärder för utbildningsanordnare genomförs av samtliga institutioner med studiemiljöenkäten och studiemiljörender som främsta underlag där arbetet med könsbundna studieval, breddat deltagande och breddad rekrytering ingår. Örebro universitets inriktning för breddad rekrytering är följande:

Örebro universitets utbildningar utgår ifrån ett vetenskapligt förhållningssätt och ska uppmuntra studenter att ompröva idéer och tänka nytt och brett. Rekryteringen av studenter ska leda till en mångfald av olika perspektiv, erfarenheter och kulturer vid Örebro universitet och hjälpa oss att bidra till en hållbar och kunskapsbaserad samhällsutveckling. Vi arbetar därför aktivt för att alla studenter ska känna sig välkomna att söka till Örebro universitet.

Örebro universitet deltar i ett europeiskt samarbete kallat NEOLAiA med universitet i Italien, Spanien, Tyskland, Cypern, Rumänien, Tjeckien, Frankrike och Litauen där arbete bedrivs inom tio olika arbetspaket. Arbetspaket 3 – Diversity and Inclusion fokuserar på lika villkor och jämställdhet. Inom arbetspaketet har en gemensam värdegrund beslutats via en ”charter”. Charterns prioriterade områden integreras i universitetets handlingsplan.

Tabellerna nedan förklarar hur uppdrag och lagkrav samordnas och relaterar till varandra.

Utbildningsanordnare

Uppdrag att integrera - studenter	Diskrimineringslagens aktiva åtgärder	NEOcharter	Jämställdhets-politiska delmål
Breddad rekrytering (högskolelagen)	-Antagnings- och rekryteringsförfarande	-Action D: Intercultural dialogue and empowerment of underrepresented groups	-Jämställd utbildning
Breddat deltagande (högskolelagen)	-Undervisningsformer och organisering av utbildningen	-Action B: Teaching & assessment methods accommodate diverse learning needs	-Jämställd utbildning
Könsbundna studieval (jämställdhets-myndigheten stöttar universitet)	-Antagnings- och rekryteringsförfarande -Undervisningsformer och organisering av utbildningen -Studiemiljö	Action B: Gender sensitive teaching practices	-Jämställd utbildning

Arbetsgivare

Uppdrag att integrera - personal	Diskrimineringslagens aktiva åtgärder	NEOcharter	Jämställdhets- politiska delmål
<i>Främja en jämn könsfördelning (diskrimineringslagen)</i>	-Arbetsförhållanden -Löner och anställningsvillkor -Rekrytering och befordran -Möjligheten att förena arbete med föräldraskap	-Action A: Raising awareness of unconscious biases -Action C: Equal opportunities in leadership	-Jämn fördelning av makt och inflytande -Ekonomisk jämsällldhet
<i>Lönekartläggning (diskrimineringslagen)</i>	-Löner och anställningsvillkor	-Action A: Gender equality in funding allocation	-Ekonomisk jämsällldhet
<i>Rekryteringsmål för kvinnliga professorer på 53% (regleringsbrev)</i>	-Rekrytering och befordran -Möjligheten att förena arbete med föräldraskap	-Action C: Decision-making integrates gender mainstreaming	-Jämn fördelning av makt och inflytande -Ekonomisk jämsällldhet
<i>Ökad rekrytering av kvinnoir till STEM- utbildningar (regleringsbrev)</i>	-Arbetsförhållanden -Löner och anställningsvillkor -Rekrytering och befordran -Möjligheten att förena arbete med föräldraskap	-Action A: Raising awareness of unconscious biases -Action C: Decision-making integrates gender mainstreaming	-Jämn fördelning av makt och inflytande -Ekonomisk jämsällldhet

Identifierade lika villkors- och jämställdhetsproblem

Utifrån universitetets medarbetar- och studentundersökningar, samt annan statistik och uppföljningar, identifieras ett antal lika villkors- och jämställdhetsproblem. Utifrån problemen har aktiviteter tagits fram. Universitetets främsta utmaningar består i att:

- Det råder en vertikal könssegregation med lägst andel kvinnor i högsta positioner (professorer), samt könsobalans i olika ämnen och inom olika stödfunktioner där antingen män eller kvinnor är underrepresenterade.
- Analyser visar att kvinnor i högre grad än män upplever begränsade karriärutvecklingsmöjligheter, vilket kan kopplas till könsskillnader i tillgång till forskningsmedel, informella nätverk, meriterande uppdrag samt fördelning av akademiskt hushållsarbete.
- Medarbetarundersökningen och studiemiljöenkäten visar att det förekommer upplevelser av diskriminering och kränkande behandling för både män och kvinnor. För studenterna har upplevelserna särskilt sin grund i etnicitet, religion och kön men upplevelser av utsatthet utifrån samtliga diskrimineringsgrunder förekommer. För medarbetarna behöver analysen utvecklas.
- Kunskapen om lika villkor och jämställdhet behöver spridas mer systematiskt och göras tillgänglig på samtliga nivåer (utbildning, forskningshandledning, forskning, administration- och stödfunktioner).

Principer för genomförandet

Aktiviteter

Samtliga fakulteter, institutioner och avdelningar stöttas i sitt arbete av stödfunktionerna verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet, HR och HPC, och erbjuds aktiviteter som är kopplade till respektive målsättningar i handlingsplanen. Aktiviteterna berör olika målgrupper/personalgrupper utifrån funktion och behov. Vissa aktiviteter är obligatoriska (kopplat till lagkrav och uppdrag) och andra är fördjupande och valbara. Aktiviteter planeras och utförs enligt rutinerna för verksamhetsplanering i planeringsverktyget PUB. Fakulteter, institutioner och avdelningar ”taggar” mål och aktiviteter för lika villkor och jämställdhet i PUB med taggen *jämställdhetsintegrering*.

Ansvarig

Under varje aktivitet anges vem som är ansvarig. Verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet kan stötta i planeringen och genomförandet av aktiviteter och dekan/prefekt/chef ansvarar för att planera sin verksamhets aktiviteter i PUB och genomföra dem.

Indikatorer och uppföljning

Dekan/prefekt/chef ansvarar för att följa upp genomförandet av sina aktiviteter i PUB. Verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet följer årligen upp samtliga mål och presenterar dessa i en rapport utifrån handlingsplanens indikatorer.

Stöd till genomförande

Verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet, HR och HPC ansvarar för att erbjuda aktiviteterna. Syftet med detta är att presentera en gemensam kunskapsgrund och inriktning för universitetet samt att möjliggöra och förenkla uppföljning och utvärdering av resultaten. Aktiviteterna bekostas främst av stödfunktionerna. Fakulteterna, institutionerna och enheterna behöver avsätta tid, och i några fall medel för aktiviteterna.

Stödfunktionen verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet arbetar på strategisk nivå med kunskaps- och metodstöd och kan kontaktas för information, stöttniing i det praktiska arbetet och frågor om handlingsplanen.

Handlingsplanens mål och aktiviteter

Utifrån identifierade lika villkors- och jämställdhetsproblem har målsättningar och aktiviteter tagits fram. Ambitionen är att arbeta både internt och externt för ökad jämställdhet och jämlikhet samt att bidra till att uppnå de jämställdhetspolitiska delmålen och annan relevant lagstiftning.

1. **Andelen kvinnliga professorer ska öka inom ämnesområden där kvinnor är underrepresenterade och en jämnare representation av kvinnor och män ska uppnås genom åtgärder i rekrytering, befordran och resursfördelning**
2. **Beslutsprocesser och karriärutvecklingsmöjligheter ska upplevas som jämlika, tillgängliga, jämställda och utan fördomar**

Obligatoriska aktiviteter för fakulteter och institutioner

- Utbildning om fördomsfria beslutsprocesser genomförs under handlingsplanens period

Ansvarig för utbildning om fördomsfria beslutsprocesser	Ansvarig för genomförande på respektive fakultet/institution	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhets-utvecklare	Dekan/prefekt	Nämnd, Läraryrådgivningskommitté, funktioner som rekryterar och beslutar om ex. medel och tid Under handlingsplanens period	-Ökad kunskap om fördomar i beslutsprocesser -Ökad jämställdhet och jämlikhet i beslutsprocesser	-Utbildning om fördomsfria beslutsprocesser har getts -Förändring i upplevd rättvisa i medarbetarundersökning -Könsuppdelad statistik över fördelning av medel

- Jämställdhetsöverväganden dokumenteras i beslutsunderlag vid rekrytering, befordran och resursfördelning

Ansvarig för genomförande på respektive fakultet/institution	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Ansvarig för rekrytering, befordran och resursfördelning med stöd av HR	Vid rekryteringar, befordran och resursfördelning	-Resonemang om jämställdhet vid rekrytering, befordran och resursfördelning -Ökad andel kvinnliga professorer rekryteras	- Jämställdhetsöverväganden vid rekrytering, befordran och resursfördelning görs -Förändring i upplevd rättvisa i medarbetarundersökning -Könsuppdelad statistik över anställda

- Checklista om jämställdhetsaspekter i olika rekryteringsfaser används vid samtliga professorsrekryteringar

Ansvarig för checklista	Ansvarig för genomförande på respektive fakultet/institution	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhets-utvecklare	Ansvarig för rekryteringen med stöd av HR	Vid samtliga professorsrekryteringar	-Resonemang om jämställdhet vid rekrytering -Ökad andel kvinnliga professorer rekryteras	-Checklista finns som stöd vid rekryteringar -Könsuppdelad statistik över rekrytering

Ytterligare fördjupande aktiviteter för institutioner

- Institutioner/enheter deltar i det ettåriga projektet Jämställdhets- och lika villkorsintegrering i akademien (JiLA)

Ansvarig för utbildning JiLA	Ansvarig för genomförande på respektive institution/enhet	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhets-utvecklare	Prefekt/enhet	Institutioner/enheter Ettårigt projekt	-Ökad kunskap om jämställdhetsintegrering -Fördjupningsprojekt om jämställdhetsintegrering med ökad jämställdhet som resultat	-Deltagande i projekt -Genomförda delprojekt/åtgärder

- Utbildning om ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i forskning ges till forskande personal

Ansvarig för utbildning om ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i forskning	Ansvarig för genomförande på respektive institution/enhet	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhets-utvecklare	Prefekt /chef	Institutioner/avdelningar/ämnen 1-2 timmar	-Ökad kunskap om vikten av ett jämställdhetsperspektiv i forskning -Fler forskningsprojekt innehåller ett jämställdhetsperspektiv	-Utbildning har getts

Obligatoriska aktiviteter för avdelningar

- Utbildning om fördomsfria beslutsprocesser genomförs under handlingsplanens period

Ansvarig för utbildning om fördomsfria beslutsprocesser	Ansvarig för genomförande på respektive avdelning	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhets-utvecklare	Chef	Funktioner som rekryterar Under handlingsplanens period	-Ökad kunskap om fördomar i beslutsprocesser -Ökad jämställdhet och jämlikhet i beslutsprocesser	-Utbildning om fördomsfria beslutsprocesser har getts -Förändring i upplevd rättvisa i medarbetarundersökning -Könsuppdelad statistik över rekrytering

- Jämställdhetsöverväganden dokumenteras i beslutsunderlag vid rekrytering

Ansvarig för genomförande på respektive avdelning	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Chef	Vid rekrytering	-Resonemang om jämställdhet vid rekrytering -Minskad underrepresentation av män eller kvinnor	- Jämställdhetsöverväganden vid rekrytering görs -Förändring i upplevd rättvisa i medarbetarundersökning -Könsuppdelad statistik över anställda

Obligatoriska aktiviteter för verksamhetsstödet (verksamhetsutvecklare lika villkor och jämställdhet och HR)

- Interna forskningsmedel följs upp fördelat på kön för att identifiera potentiella orättvisor eller avvikelser

Ansvarig för uppföljning av interna forskningsmedel	Ansvarig för genomförande	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhets-utvecklare	Verksamhets-utvecklare	Årligen	-Potentiella avvikelser följs upp och kan åtgärdas -Mer rättvis fördelning av resurser vid avvikelse	-Uppföljning har skett -Statistik över fördelning

- Årlig lönekartläggning genomförs med förslag på åtgärder ur ett jämställdhets- och lika villkorsperspektiv

Ansvarig för lönekartläggning	Ansvarig för genomförande	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
HR	HR/Verksamhets-utvecklare	Personal Årligen	-Potentiella avvikelser följs upp och kan åtgärdas -Mer rättvis fördelning av resurser vid avvikelse	-Lönekartläggning och åtgärder har genomförts -Förändring i upplevd rättvisa i medarbetarundersökning

3. Örebro universitet arbetar systematiskt med lika villkor (aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen) och dokumenterar arbetet

Obligatoriska aktiviteter för institutioner

- Åtgärder mot diskriminering (aktiva åtgärder) genomförs med studiemiljöenkäten som underlag

Ansvarig för metod och mallar	Ansvarig för genomförande på respektive institution	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhets-utvecklare	Prefekt	Studenter Årligen	-Följsamhet gällande gemensamt arbetssätt -Dokumenterade riktade åtgärder för olika studentgrupper	-Förekomst av dokumenterade åtgärder -Förändring i upplevd rättvisa och diskriminering i studiemiljöenkät

Obligatoriska aktiviteter för verksamhetsstödet (HR)

- Arbets- och studiemiljöutbildning ges till samtliga nya chefer, skyddsombud och studerandeskyddsombud varje termin

Ansvarig för metod och arbetsmiljö utbildning	Ansvarig för genomförande	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
HR	HR	Nya chefer, skyddsombud, studerandeskyddsombud Årligen	-Ökad kunskap om arbets- och studiemiljö -Ökad upplevd jämställdhet och jämlikhet av personal och studenter	-Utbildning har getts -Förändring i upplevd rättvisa och diskriminering i medarbetarundersökning och studiemiljöenkät

4. Örebro universitet arbetar systematiskt med att integrera jämställdhet och lika villkor i verksamheten och för att bidra till att uppfylla mål och lagstiftning kopplat till jämställdhet och lika villkor

Obligatoriska aktiviteter för verksamhetsstödet (verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet och HPC)

- Jämställdhet och lika villkor ingår i det högskolepedagogiska utbudet av kurser till lärare

Ansvarig för integrering av perspektiv	Ansvarig för genomförande	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Högskolepedagogiskt centrum och verksamhetsutvecklare	Högskolepedagogiskt centrum och verksamhetsutvecklare	Lärare och forskarhandledare Varje termin	-Ökad kunskap om jämställdhet och jämlikhet -Ökad upplevd jämställdhet och jämlikhet av studenter	-Nöjdhet med kurser -Förändring i upplevd rättvisa och diskriminering i medarbetarundersökning och studiemiljöenkät

- Universitetets jämställdhets- och likavillkorsråd stöttar fakulteter, institutioner och avdelningar i jämställdhets- och lika villkorsarbetet

Ansvarig för att driva Jämställdhets- och lika villkorsråd	Ansvarig för genomförande	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhetsutvecklare	Verksamhetsutvecklare	Universitetsövergripande	-Ökad kunskap om interna behov och problematik gällande jämställdhet och lika villkor -Internt samarbete och framtagande av stödmaterial och åtgärder för universitetet som helhet	-Förekomst av jämställdhetsråd -Genomfört stöd och framtagna stödmaterial till universitetet

- Internt och externt deltagande i nätverk fungerar som omvärldsbevakning med syfte att utveckla jämställdhets- och lika villkorsarbetet

Ansvarig för deltagande i nätverk	Ansvarig för genomförande	Målgrupp och/eller förekomst	Förväntat resultat och effekt	Indikatorer/Uppföljning
Verksamhets-utvecklare	Verksamhets-utvecklare	Personal och studenter Löpande deltagande	-Ökad kunskap om jämställdhet och lika villkor via interna och externa kontakter -Internt och externt stöd i framtagande av stödmaterial och åtgärder	-Förekomst av nätverk -Genomfört stöd och framtagna stödmaterial till universitetet