

Inriktning och handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor på Örebro universitet för 2023–2025

Innehåll

Introduktion	3
Utgångspunkter.....	3
Örebro universitets vision.....	3
Lagkrav och annan styrning	3
Gender equality plan	4
Tillgänglighetsarbete	4
Att främja breddad rekrytering	5
Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024	5
Omvärldsbevakning och trender.....	5
Nulägesbeskrivning och utvecklingsområden.....	6
Kartläggning av jämställdhets- och lika villkorsproblem	6
Identifierade lika villkors- och jämställdhetsproblem	7
Handlingsplanens mål och aktiviteter	8
Övergripande mål och resultatkedja för Örebro universitet.....	8
Principer för organisering och genomförandet.....	9
Samordning av lagkrav och integrering av perspektiv	9
Uppföljning av målsättningarna	11
Aktiviteter, ansvariga och uppföljning för respektive mål	12
Stöd till genomförande	13
Bilaga 1: Hur målsättningarna möter lagstiftningen	14
Bilaga 2: Beskrivning av aktiviteter	15

Introduktion

Denna handlingsplan innefattar Örebro universitets inriktning för jämställdhetsintegrering och lika villkor samt universitetets gender equality plan (GEP), och metod för arbetet med tillgänglighet och breddad rekrytering. Arbetet bedrivs utifrån ett intersektionellt perspektiv där flertalet faktorer utöver kön beaktas, så som exempelvis funktionsnedsättning, ålder och etnicitet. Handlingsplanen innehåller såväl en beskrivning av utgångspunkterna för arbetet, en beskrivning av nuläge och utvecklingsbehov, övergripande principer för organisering och genomförande, stöd till genomförandet samt mål och aktiviteter för perioden 2023–2025.

Denna handlingsplan avser arbetet med:
Jämställdhetsintegrering
Lika villkor
Gender equality plan
Tillgänglighet
Breddad rekrytering

Utgångspunkter

Arbetet med att ta fram denna handlingsplan utgår ifrån ett flertal regeringsuppdrag till Örebro universitet gällande lagstiftning, internationella och regionala målsättningar med relevans samt Örebro universitets vision.

Krav och uppdrag som relaterar till arbetet med jämställdhetsintegrering och lika villkor återfinns framför allt i:

- Höskolelagen 1992:1434
- Jämställdhetspolitiska delmålen
- Rekryteringsmål för kvinnliga professorer (2021-2023 54%)
- Regleringsbrev
- Gender equality plan
- Agenda 2030 delmål
- Diskrimineringslagen 2008:567
- Arbetsmiljölagens föreskrifter
- FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (prop.2008/09:28)
- Handlingsplan för handikappolitiken (prop.1999/2000:79)
- Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024

Bakgrunden till de olika delarna beskrivs kortfattat nedan.

Örebro universitets vision

Av universitetets vision framgår att forskningen ska hålla hög kvalitet och skapa förutsättningar för excellens, samt att doktorander och unga forskare ska ha goda möjligheter till utveckling och meritering. Utbildningen ska vara attraktiv för såväl nationella som internationella studenter med hållbarhet i fokus. Studie- och arbetsplatsen ska präglas av jämställdhet, öppenhet, tillit och respekt.

Lagkrav och annan styrning

Kraven och förväntningarna på arbetet med lika villkor och jämställdhet återfinns i ett antal olika lagrum och uppdrag. Överlappning av uppdrag och innehåll förekommer och därför samordnas uppdragen, vilket enligt regleringsbrevet 2022 med fördel kan ske. Samordningen beskrivs under rubriken *samordning av lagkrav och integrering av perspektiv*.

Enligt regleringsbrevet för 2022 ska Örebro universitet fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10)¹. Arbetsområden som lyfts fram som exempel är lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Örebro universitet ska identifiera jämställdhetsproblem i kärnverksamheten som lärosätet kan bidra till att lösa och redovisa inriktningen för arbetet med jämställdhetsintegrering för åren 2023–2025. Universitetet ska också redovisa hur man beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.

Grunden i jämställdhetsintegrering är att jämställdhetsperspektivet ska integreras i alla ordinarie processer och genomsyra allt arbete inom universitetet. Jämställdhet ska inte beaktas i separata processer utan ska vara en ordinarie del av universitetets organisation, policy, arbete, forskning och undervisning.

Lika villkorsarbetet ska också integreras i ordinarie processer och ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet där universitetet ska försäkra lika rättigheter och möjligheter utifrån svensk lagstiftning enligt diskrimineringslagens aktiva åtgärder (2008:567)².

Gender equality plan

Kravet på en gender equality plan (GEP) blev aktuellt från och med 1 januari 2022 och är ett kriterium för att universitet ska kunna söka och erhålla bidrag via Horizon Europe. Följande krav är obligatoriska för att uppfylla kraven för en GEP: ett formellt dokument publicerat på universitetets hemsida som är beslutat av högsta ledningen, specifikt avsatta resurser med kompetens inom jämställdhetsområdet som kan stötta verksamheten i att implementera planen, könsuppdelad statistik, samt utbildning om jämställdhet och könsbias för medarbetare och chefer.

Innehållet i en GEP rekommenderas beröra följande fem områden: balansen mellan arbets- och privatliv samt organisationskultur, könsbalans i ledarskap och beslutsfattande, könsbalans i rekrytering och karriärmöjligheter, integrering av ett jämställdhets- och genusperspektiv i utbildning och forskning, samt åtgärder mot könsbaserat våld, inklusive sexuella trakasserier.

Örebro universitet möter samtliga fyra krav utifrån hur arbetet med lika villkor och jämställdhet är organiserat. Universitetet möter också rekommendationerna genom de övergripande målsättningarna för arbetet med lika villkor och jämställdhet. I bilaga 1 illustreras vilka målsättningar och aktiviteter som möter vilka krav.

Tillgänglighetsarbete

Grunden för den svenska funktionshinderpolitiken är FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning (prop.2008/09:28)³ samt den nationella handlingsplanen för handikappolitiken (prop.1999/2000:79)⁴.

¹ [Regleringsbrev 2022 Myndighet universitet och högskolor - Ekonomistyrningsverket \(esv.se\)](#)

² [Diskrimineringslag \(2008:567\) Svensk författningssamling 2008:2008:567 t.o.m. SFS 2017:1128 - Riksdagen](#)

³ [konvention-om-rattigheter-for-personer-med-funktionsnedsattning.pdf \(regeringen.se\)](#)

⁴ [Microsoft Word - prop1999-200- \(regeringen.se\)](#)

Som statlig myndighet har Örebro universitet ansvar att utforma verksamhet, lokaler och information på ett tillgängligt sätt. Dessutom ansvarar universitetet för att som arbetsgivare och utbildningsanordnare arbeta med aktiva åtgärder för att bland annat motverka bristande tillgänglighet enligt diskrimineringslagen (2008:567).

Detta dokument innehåller övergripande målsättningar för arbetet med tillgänglighet och aktiva åtgärder. Tillgängligheten på universitetet beaktas i det årliga arbetet med aktiva åtgärder där risker och hinder kartläggs.

Att främja breddad rekrytering

Kravet att arbeta med breddad rekrytering återfinns i högskolelagen⁵ där det står att högskolor aktivt ska främja och bredda rekryteringen.

Vid Örebro universitet samordnar verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet arbetet på strategisk nivå och Högskolepedagogiskt centrum står för utbildningen *Högskolepedagogiska perspektiv* som riktas till lärare. Könsupplad statistik för studenter samt studieval mäts och presenteras i årsredovisningen. På universitetsövergripande nivå finns ett antal satsningar så som *Funka, Linje 14, Lyktan, Studentrekrytering* och *Snabbspåret*.

På fakultetsnivå, institutionsnivå och enhetsnivå bedrivs arbetet utifrån specifika behov och förutsättningar som kartläggs utifrån arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet dokumenteras inom ramen för aktiva åtgärder och i verksamhetsplaneringen.

Örebro läns strategi för jämställdhet 2021–2024

Syftet med Örebro läns strategi för jämställdhet⁶ är att konkretisera och strukturera arbetet för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen i Örebro län under den givna perioden. Arbetet sker genom regionala målsättningar för de sex jämställdhetspolitiska delmålen och genom fyra överenskomna inriktningar och arbetssätt som huvudsakligen ska användas för att uppnå målen: *regional samverkan och nätverksarbete, handlingsplaner och strategier för jämställdhetsintegrering, utbildning och kompetenshöjande insatser och ett intersektionellt och normkritiskt arbetssätt*. Örebro universitet arbetar med mål 3 – *Jämställd utbildning* utifrån samtliga fyra inriktningar och arbetssätt.

Omvärldsbevakning och trender

Vikten av jämställdhet och jämlikhet, samt relationen mellan dessa, uppmärksammas av Jämställdhetsmyndigheten och Diskrimineringsombudsmannen som har ingått ett samverkansavtal för att undersöka hur perspektiven kan samordnas för ett effektivare arbetssätt. Nationellt uppmuntras sådan samordning.

⁵ [Högskolelag \(1992:1434\) Svensk författningssamling 1992:1992:1434 t.o.m. SFS 2021:1282 - Riksdagen 1. Kapitel, 5 §](#)

⁶ [Örebro-lans-strategi-for-jamstalldhet-2021-2024.pdf \(lansstyrelsen.se\)](#)

Forskningspropositionen för 2021–2024⁷ lägger vikt vid jämställda karriärmöjligheter samt jämställda möjligheter att meritera sig men också jämställd fördelning av forskningsmedel. Högskolor och universitet ska inom alla nivåer av utbildningen, samt inom forskningen, skapa lika möjligheter för kvinnor och män.

Ur ett internationellt perspektiv krävs jämställdhet alltmer via begäran från Horizon Europe gällande GEP. Även rankingsystem för jämställdhetsarbete undersöks av Horizon Europe. Vidare framhålls jämställda löner och karriärvägar, breddad rekrytering till utbildning och kvinnodominerade yrken. Det internationella fokuset sammanfaller väl med svensk lagstiftning.

Nulägesbeskrivning och utvecklingsområden

Kartläggning av jämställdhets- och lika villkorsproblem

Analys av jämställdheten vid Örebro universitet visar att det finns både en horisontell och en vertikal könssegregering. Kvinnor och män finns dels vid olika institutioner, både som studenter och personal, dels på olika nivåer inom institutionerna. Ju högre upp i den akademiska karriären, desto färre andel kvinnor, trots att majoriteten av studenterna är kvinnor. Cirka 67 % av professorerna är män medan majoriteten adjunkter, administrativ personal och chefer är kvinnor. Därtill har kvinnor som grupp betydligt högre sjukfrånvaro än vad män som grupp har⁸.

Av samtliga studenter vid Örebro universitet är 62 % kvinnor och 38 % män, en nivå som legat relativt konstant över åren. Därtill är två tredjedelar av studenterna på avancerad nivå kvinnor. Studievalen är också till stor del könsbundna sett till kvinnors och mäns sökmönster till de tio mest populära programmen på universitetet. Det innebär att endast 21,9 % av universitetets studenter går på kurser med jämn könsfördelning⁹.

Medarbetarundersökningen från 2022 visar att förekomsten av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling har minskat avsevärt från 2018 till 2022 men att nästan hälften av de som ansett sig utsatta tvekar att söka stöd eller anser att stödet de fått varit otillräckligt.

Undersökningen visar också att endast cirka 70 % av anställda instämmer på påståendet att kvinnor och män behandlas på ett jämställt sätt. Cirka 10 % av de anställda håller inte alls med. Det är främst kvinnor som anses bli ojämnt behandlade. Några av de sätt som kvinnor anses ojämnt behandlade är genom sämre löneutveckling eller lönenivå, sämre utvecklingsmöjligheter eller möjligheter till befordran, i rekryteringen av personal, i tillsättning av medarbetare till projekt/arbetsgrupper, vid fördelning av interna medel samt genom förekomsten av en kultur som innebär att kvinnor känner sig utanför. Den vanligaste

⁷ [Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige \(regeringen.se\)](#)

⁸ [Örebro universitets årsredovisning 2021 \(oru.se\)](#) (se diagram 3:1 och tabell 3:1)

⁹ [Örebro universitets årsredovisning 2021 \(oru.se\)](#) (se tabell 2:3 och 2:14)

kommentaren i fritextsvaren var att kvinnor tar på sig/förväntas ta på sig mer av det ”akademiska hushållsarbetet”¹⁰ och/eller arbetsuppgifter som är mindre meriterande.

Örebro universitet deltog under 2021 i en nationell prevalensstudie¹¹ som mätte förekomsten av könbaserad utsatthet och sexuella trakasserier. Enligt resultaten finns det mönster som visar på könbaserad utsatthet och skillnader i bemötandet av män och kvinnor. Män upplever ett större stöd i arbetet och studier från chef/handledare/lärare medan kvinnor upplever ett större stöd från kollegor. Större andel män än kvinnor anser sig rättvist behandlade och uppmärksammade samt anser att närmaste chef/handledare/lärare är beredda att lyssna till problem rörande arbetet eller studierna. Kvinnor svarar till större del att de får stöd av kollegor och att det är kollegor som är beredda att lyssna till deras problem. Generellt visar resultaten på en något högre utsatthet för kvinnor gällande kränkningar, sexuella anspelningar och kommentarer samt ett något sämre mående. Utsattheten för sexuella trakasserier var högst för doktorander. Vidare visar resultaten att det förekommer ohövligheter inom organisationen som kan anses falla inom ramen för kränkande uttryck eller behandling.

Universitetets resultat på Jämställdhetsmyndighetens självskattning av arbetet med jämställdhetsintegrering¹² visar att universitetet fortsatt behöver arbeta med ansvaret för jämställdhetsintegrering på olika nivåer inom organisationen. Arbetet behöver systematiskt bedrivas inom utbildningen, forskarhandledarutbildningen och forskningen.

Örebro universitets resultat på Myndigheten för delaktighets årliga enkät visar att det fortsatt finns utvecklingspotential när det kommer till att försäkra tillgänglighet för alla vid Örebro universitet. Följande rekommendationer lämnades till universitetet: att öka kunskapen om tillgänglighetsfrågor i verksamheten och att låta tillgänglighetsfrågor ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet samt rekryteringsarbetet.

Under 2022 fick Örebro universitet rekommendationer från Universitetskanslersämbetet gällande arbetet med att främja breddad rekrytering, efter en självvärdering som utfördes under 2021. Universitetet rekommenderades bland annat att mer ämnes- och verksamhetsspecifikt identifiera studentpopulationen och vilka lokala behov av breddad rekrytering, samt att utveckla en systematisk analys och uppföljning på olika nivåer.

Identifierade lika villkors- och jämställdhetsproblem

Utifrån bland annat ovan nämnda analyser samt omvärldsbevakning och lagkrav har följande lika villkors- och jämställdhetsproblem identifierats:

¹⁰Termen myntades av amerikanska forskare för att beskriva osynliga arbetsuppgifter inom akademien som främst utförs av kvinnor och som stjälar tid från ordinarie arbetsuppgifter, i Sverige se Kalm, S. (2019) ”Om akademiskt hushållsarbete”, Sociologisk forskning vol 56

¹¹ [Forskningsstudien om sexuella trakasserier i akademien | Karolinska Institutet \(ki.se\)](#)

¹² [Vägledning – stöd för att planera, organisera och följa upp arbetet med jämställdhetsintegrering | Jämställdhetsmyndigheten \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](#) (se s. 42–44)

- Det råder en könssegregation som resulterar i ojämställdhet utifrån andelen kvinnliga professorer, samt en könsobalans i olika ämnen där både män och kvinnor är underrepresenterade
- Det förekommer upplevelser av ojämställdhet i beslutsprocesser så som fördelningen av forskningsmedel, rekrytering och i tillsättning av medarbetare till projekt/arbetsgrupper, i synnerhet för kvinnor
- Det förekommer upplevelser av orättvisor och kränkande behandling, sexuella trakasserier och ojämställdhet, i synnerhet för kvinnor och doktorander
- Kunskapen om lika villkor och jämställdhet behöver spridas systematiskt på samtliga nivåer (utbildning, forskningshandledning, forskning)
- Universitetets arbetet med breddad rekrytering behöver främjas ytterligare utifrån lokala och verksamhetsspecifika utmaningar och behov
- Arbetet med att försäkra tillgänglighet behöver systematiseras och ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet

Handlingsplanens mål och aktiviteter

Utifrån identifierade lika villkors- och jämställdhetsproblem har målsättningar och aktiviteter tagits fram. Syftet är att bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen samt annan relevant styrning och lagstiftning.

I Jämställdhetsmyndighetens stödmaterial *Lärosätenas uppföljning av jämställdhetsintegrering*¹³ rekommenderas lärosätena att reflektera över sin planering av aktiviteter utifrån Statskontorets resultatkedja som presenteras nedan. Detta är en metod för att värdera vilka tänkta effekter arbetet kan förväntas nå. Örebro universitet har använt metoden för att beskriva hur universitetet kan bidra till de jämställdhetspolitiska delmålen.



Bild 1: Statskontorets resultatkedja som presenteras i Jämställdhetsmyndighetens stödmaterial

Målsättningar, aktiviteter och förmodade resultat har planerats utifrån resultatkedjan. Antaganden har gjorts om vilka resultat aktiviteterna kan leda till och i slutändan till vilket jämställdhetspolitiskt mål som arbetet ska bidra till.

Övergripande mål och resultatkedja för Örebro universitet

Övergripande mål:

- Andelen kvinnliga professorer ökar med tiden där underrepresentation finns
- Andelen män och kvinnor ökar med tiden där underrepresentation finns
- Utbildning om könsbias i beslutsprocesser ges för att säkerställa fördomsfria beslut

¹³ Stödmaterial för lärosätenas uppföljning av jämställdhetsintegrering | Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se)

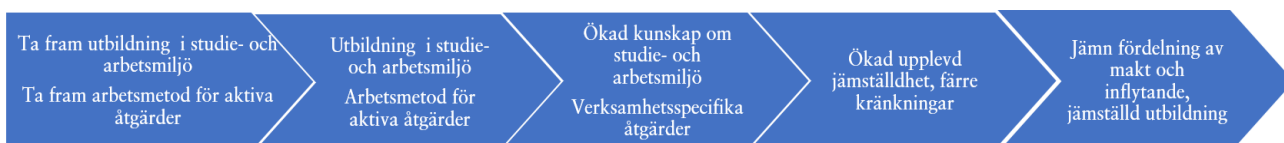
Resultatkedja:



Övergripande mål:

- Arbetet med aktiva åtgärder leder till en inkluderande arbets- och studiemiljö med ökad upplevd jämställdhet och färre kränkningar och diskriminering

Resultatkedja:



Övergripande mål:

- Lika villkor- och jämställdhetsperspektivet når alla studenter och personal för att säkerställa en utbildning och forskning av hög kvalitet

Resultatkedja:



Övergripande mål:

- Örebro universitet passar alla studenter, oavsett bakgrund, tidigare erfarenheter, kön och ålder
- Örebro universitet är tillgängligt för alla

Resultatkedja:



Principer för organisering och genomförandet

Samordning av lagkrav och integrering av perspektiv

Som beskrivs ovan finns det lagkrav och förväntningar som berör arbetet med lika villkor och jämställdhet. Örebro universitet tar fasta på integrering av relaterade uppdrag och arbetar med samordning utifrån den gemensamma arbetsmetoden som innefattas i aktiva åtgärder enligt

diskrimineringslagen för att skapa ”perspektivtrivsel” och för att undvika en negativ ”perspektivträngsel”.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet har stark koppling till arbetet med jämställdhet och lika villkor. Arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet vid Örebro universitet. Detta innebär att formerna för när kartläggning och uppföljning ska ske, och tillsammans med vem det ska ske, ingår i systematiken. Universitetsövergripande arbete, för både medarbetare och studenter utifrån arbetsmiljölagstiftning, tillgänglighet och diskrimineringslagen, sker via gemensam skyddskommitté.

Principerna för arbetet beskrivs nedan i ett årshjul som illustrerar systematiken.

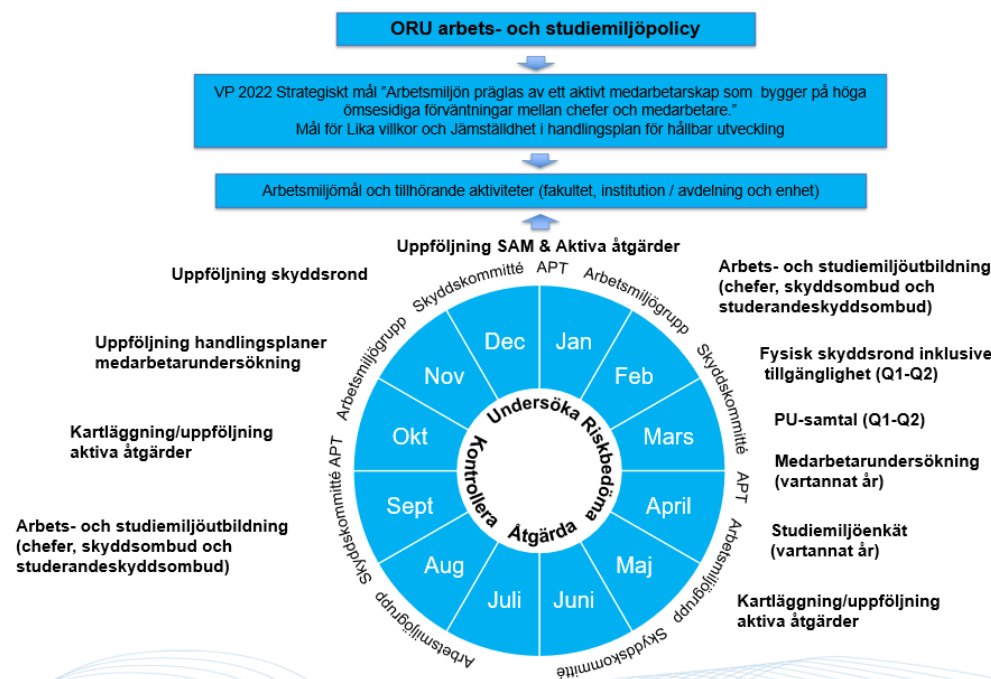


Bild 2: Årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet på Örebro universitet

För studenterna sker arbetet med studiemiljö främst inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder på institutions- och enhetsnivå. Universitetsövergripande arbete, för både medarbetare och studenter, sker via gemensam skyddskommitté. Tillgänglighet följs dessutom upp vid fysiska skyddsronder.

Flertalet uppdrag samordnas, som nämnts ovan, inom arbetet med aktiva åtgärder. Uppdraget utifrån breddad rekrytering för studenter behandlas under området *antagning och rekrytering*. Breddat deltagande och breddad genomströmning behandlas under områdena *undervisningsformer och organisering av utbildningen* samt *examinationer och bedömningar* och *studiemiljö*. Tillgänglighetsarbetet integreras i arbetet med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden *funktionsnedsättning* och diskrimineringsformen *bristande tillgänglighet*.

För medarbetare sker delar av jämställdhetsarbete inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet där arbetet med aktiva åtgärder ingår, exempelvis lönekartläggningar och rapportering av sjukfrånvaro. Detta arbete innehåller ett jämställdhetsperspektiv och

presenteras utifrån könsuppdelad statistik. Den årliga lönekartläggningen genomförs i samverkan med representanter från personalorganisationerna och dokumenteras tillsammans med uppföljningen av aktiva åtgärder. Arbetet med jämställda karriärvägar utifrån jämställda löner och fördelning av interna medel platsar inom området *löner och anställningsvillkor* och rekryteringsmålet för professorer samt arbetet med fördomsfri rekrytering och beslutsprocesser kartläggs under området *rekrytering och befordran*. Tillgänglighetsarbetet integreras i arbetet med aktiva åtgärder utifrån diskrimineringsgrunden *funktionsnedsättning* och diskrimineringsformen *bristande tillgänglighet*.

På en universitetsövergripande nivå organiseras arbetet med lika villkor och jämställdhet alltså genom fokus på studie- och arbetsmiljöfrågor och transparenta systematiska processer. Ett starkt förebyggande och främjande arbetet med rättvisa beslutsprocesser är av största vikt. Ett väl styrt och systematiskt organiserat arbetet lägger grunden för lika villkor och jämställdhet på universitetet. Förhållandet mellan de olika uppdragen visas översiktligt i nedan tabell.

Diskrimineringsgrunder



Integreringsuppdrag med målgrupp studenter	Diskrimineringslagens aktiva åtgärder avseende studenter	Integreringsuppdrag med målgrupp personal	Diskrimineringslagens aktiva åtgärder avseende personal
Breddad rekrytering	Antagnings- och rekryteringsförfarande	Jämställda karriärvägar	Arbetsförhållanden Löner och anställningsvillkor Rekrytering och befordran Utbildning och övrig kompetensutveckling Möjligheten att förena arbete med föräldraskap
Breddad deltagande	Undervisningsformer och organisering av utbildningen	Jämställd fördelning av forskningsmedel	Löner och anställningsvillkor Arbetsförhållanden
Genomströmning	Studiemiljö Undervisningsformer och organisering av utbildningen Möjligheter att förena studier med föräldraskap	Rekryteringsmål enligt regleringsbrev (54% kvinnliga professorer)	Rekrytering och befordran Arbetsförhållanden Möjligheten att förena arbete med föräldraskap
Könsbundna studieval	Antagnings- och rekryteringsförfarande Undervisningsformer och organisering av utbildningen Studiemiljö	Tillgänglighet	Funktionsnedsättning (grund) Tillgänglighet (form)
Tillgänglighet	Funktionsnedsättning (grund) Tillgänglighet (form)		

Bild 3: Integrering av perspektiv i arbetet med aktiva åtgärder

Uppföljning av målsättningarna

Målsättningarna följs upp övergripande av verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet via bland annat statistik och underlag i enkäter och redovisas enligt årshjulet för universitetets budget och planeringsförutsättningar, riskanalys och årsredovisning. Aktiviteter redovisas i verksamhetsplaneringsverktyget PUB via verksamhetsplan, riskanalys och verksamhetsberättelse.

Samtliga verksamheter stötts i sitt arbete av stödfunktionerna och erbjuds de aktiviteter som är kopplade till respektive övergripande målsättningar. Aktiviteterna är inte riktade till samtlig personal utan till olika personalgrupper utifrån funktion och behov. Vissa aktiviteter, så som arbetet med aktiva åtgärder är obligatoriskt utifrån lagkrav. Andra aktiviteter exempelvis utbildning i arbets- och studiemiljö riktas till nya chefer. Vissa utbildningar, så som *Högskolepedagogiska perspektiv*, är behörighetsgivande för lärare och därmed obligatoriska. Ytterligare, verksamhetsspecifika aktiviteter, baserade på verksamhetsspecifika behov och förutsättningar, ska utföras enligt rutinerna för verksamhetsplanering i PUB och verksamhetsberättelse med de övergripande aktiviteterna som kunskapsbas.

Aktiviteter, ansvariga och uppföljning för respektive mål

Nedan beskrivs handlingsplanens mål nedbrutna på aktiviteter, ansvariga i verksamheten samt uppföljning.

Mål	Aktivitet	Ansvarig(a)	Uppföljning
-Andelen kvinnliga professorer ökar med tiden där underrepresentation finns -Andelen män och kvinnor ökar med tiden där underrepresentation finns	-Skrivning i annonser utifrån underrepresentation samt rekryteringsmål	-Rekryterande chef	-Könsfördelning per kategori, anställda
	-Utbildning <i>Unconscious bias vid rekrytering</i>	-HR och verksamhetsutvecklare ansvarar för utbildning	-Könsfördelning per kategori, anställda -Upplevd jämställdhet och förekomst av diskriminering i medarbetarenkät

Mål	Aktivitet	Ansvarig(a)	Uppföljning
-Utbildning om könsbias i beslutsprocesser ges för att säkerställa fördomsfria beslut	-Utbildning <i>Bias vid fördelning av forskningsmedel och andra beslutsprocesser</i>	-Verksamhetsutvecklare ansvarar för utbildning	-Könsfördelning per kategori, anställda -Fördelning av forskningsmedel utifrån kön

Mål	Aktivitet	Ansvarig(a)	Uppföljning
-Arbetet med aktiva åtgärder leder till en inkluderande arbets- och studiemiljö med ökad upplevd jämställdhet och färre kränkningar och diskriminering	-Övergripande metod för aktiva åtgärder	-Prefekt ansvarar för arbetet och verksamhetsutvecklare för metod och dokumentation	-Upplevd jämställdhet och förekomst av diskriminering i medarbetarenkät och studiemiljöenkät -Sjukfrånvaro för män och kvinnor
	-Utbildning <i>Studie- och arbetsmiljö för chefer</i>	-HR och verksamhetsutvecklare ansvarar för utbildning	

Mål	Aktivitet	Ansvarig(a)	Uppföljning
-Lika villkors- och jämställdhetsperspektivet når alla studenter och personal för att säkerställa en utbildning och forskning av hög kvalitet	-Utbildning <i>Studie- och arbetsmiljö för chefer</i>	-HR och verksamhetsutvecklare erbjuder utbildning	-Upplevd jämställdhet och förekomst av diskriminering i medarbetarenkät och studiemiljöenkät
	Jämställdhet och lika villkor i Forskarhandledarutbildningen	-HPC erbjuder utbildning	
	Gender in research – utbildning via Grants Office	-Verksamhetsutvecklare och pedagogisk utvecklare erbjuder utbildning	
	-HPC:s kurs <i>Högskolepedagogiska perspektiv</i>	-HPC erbjuder utbildning	-Svar på studiemiljöenkät om perspektiv i utbildningen

Mål	Aktivitet	Ansvarig(a)	Uppföljning
-Örebro universitet passar alla studenter, oavsett bakgrund, tidigare erfarenheter, kön och ålder	-Övergripande metod för aktiva åtgärder	-Prefekt ansvarar för arbetet och verksamhetsutvecklare för metod och dokumentation	-Andel studenter på kurser med jämn könsfördelning -Svar om diskriminering vid antagning och rekrytering på studiemiljöenkät
-Örebro universitet är tillgängligt för alla			-Svar om tillgänglighet och förekomst av diskriminering på medarbetarenkät och studiemiljöenkät -Resultat på MFD:s enkät om tillgänglighet

Stöd till genomförande

Universitetets stödfunktioner ansvarar för att erbjuda samtliga aktiviteter. Syftet med detta är att erbjuda en gemensam kunskapsgrund och inriktning för universitetet samt att möjliggöra och förenkla uppföljning och utvärdering av resultaten. Aktiviteterna kräver ingen ytterligare kostnad för fakulteterna, institutionerna och enheterna utan bekostas av stödfunktionerna. Däremot behöver fakulteterna, institutionerna och enheterna avsätta tid för aktiviteterna, exempelvis utbildningar eller lagstyrt arbete.

Målsättningarna reflekterar ett gemensamt systematiskt arbete över tid. Samtliga aktiviteter pågår under åren 2023–2025. I verksamhetsplaneringen finns möjligheten för fakulteterna, institutionerna och enheterna att bedriva ett specifikt riktat arbete, utifrån särskilda behov och utmaningar, med koppling till målsättningarna.

Stödfunktionen verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet arbetar på strategisk nivå med kunskaps- och metodstöd och stöttar verksamheterna med dokumentation och workshop för arbetet med aktiva åtgärder, samt brett stöd i arbetet med jämställdhetsintegrering. Högskolepedagogisk utvecklare, genom Högskolepedagogiskt centrum, erbjuder stöd för lärare och pedagogiska ledare. I stödet ingår pedagogisk utveckling och kunskap om olika perspektiv inom jämställdhetsintegrering i utbildning.

Bilaga 1: Hur målsättningarna möter lagstiftningen

Utifrån de övergripande målsättningarna samt ett integrerat arbetssätt möter universitetet relevant lagstiftning enligt följande:

Målsättning	Delmål/annan lagstiftning
<ul style="list-style-type: none"> -Andelen kvinnliga professorer ökar med tiden där underrepresentation finns -Andelen män och kvinnor ökar med tiden där underrepresentation finns -Utbildning om könsbias i beslutsprocesser ges för att säkerställa fördomsfria beslut 	<ul style="list-style-type: none"> -Jämn fördelning av makt och inflytande -Ekonomisk jämställdhet -Gender equality plan (könsbalans i ledarskap och beslutsfattande, rekrytering och karriärmöjligheter, utbildning om könsbias) -Regleringsbrev 2022 (lika möjligheter till karriärvägar) -Agenda 2030 nr 5.4, 5.5, 5.A -Örebro läns delmål 3.3
<ul style="list-style-type: none"> -Arbetet med aktiva åtgärder leder till en inkluderande arbets- och studiemiljö med ökad upplevd jämställdhet och färre kränkningar och diskriminering 	<ul style="list-style-type: none"> -Jämställd hälsa -Mäns våld mot kvinnor ska upphöra -Diskrimineringslagen -Arbetsmiljölagens föreskrifter -FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning -Agenda 2030 nr 4.5, 4.A, 5.1, 5.2 -Gender equality plan (balansen mellan arbetsliv och privatliv samt åtgärder mot könsbaserat våld) -Regleringsbrev 2022 (lika möjligheter till karriärvägar)
<ul style="list-style-type: none"> -Lika villkor- och jämställdhetsperspektivet når alla studenter och personal för att säkerställa en utbildning och forskning av hög kvalitet 	<ul style="list-style-type: none"> -Jämställd utbildning -Högskolelagen (breddad rekrytering) -Diskrimineringslagen
<ul style="list-style-type: none"> -Örebro universitet passar alla studenter, oavsett bakgrund, tidigare erfarenheter, kön och ålder 	<ul style="list-style-type: none"> -Gender equality plan (integrering av jämställdhets- och genusperspektiv i utbildning och forskning) Regleringsbrev 2022 (könsbundna studieval, genomströmning)
<ul style="list-style-type: none"> -Örebro universitet är tillgängligt för alla 	<ul style="list-style-type: none"> -Diskrimineringslagen -Arbetsmiljölagens föreskrifter -FN:s konvention rättigheter för personer med funktionsnedsättning -Agenda 2030 nr 4, 4.A, 16.7

Bilaga 2: Beskrivning av aktiviteter

Skrivning i annonser utifrån rekryteringsmål:

Örebro universitet rekommenderar följande skrivningar i annonser:

Örebro universitet har som mål att förbättra könsfördelningen bland professorer och uppmantrar särskilt kvinnor/män att söka

Örebro universitet har som mål att förbättra könsfördelningen i ämnen där kvinnor/män är underrepresenterade och uppmantrar särskilt kvinnor/män att söka

Utbildning ”Unconscious bias” vid rekrytering (för HR-personal):

Utbildningen är digital och finns på Inforums sida Kompetensutveckling. Utbildningen riktas främst till HR-personal eller annan personal som rekryterar (enhetschefer, ämnesansvariga, prefekt/proprefekt, lärarförslagskommitté och fakultetsnämnd). Utbildningen tar ca 1 timme.

Utbildning Bias vid fördelning av forskningsmedel och andra beslutsprocesser:

Utbildningen ges av verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet varje termin i samarbete med fakulteterna. Utbildningen riktas främst till personal som fördelar medel eller deltar i andra beslutsprocesser (fakultetsnämnd, prefekt/proprefekt, ämnesansvariga, handläggare på UK, vicedekaner och kommittéer för forskning och utbildning). Utbildningen tar ca 2 timmar.

Övergripande metod för aktiva åtgärder:

Verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet ansvarar för att samtliga institutioner får tillgång till workshop utifrån den övergripande metoden och dokumentationen för arbetet med aktiva åtgärder. Arbetet utförs årligen av institutionerna med stöd av verksamhetsutvecklaren.

Utbildning i studie- och arbetsmiljö för chefer:

Utbildningen är för chefer och ges i samarbete med Falck. Utbildningen ges sammanlagt under 1,5 dagar och innehåller utbildning om studie- och arbetsmiljö samt hur universitetet hanterar diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Jämställdhet och lika villkor i Forskarhandledarutbildningen:

Vid två tillfällen per år behandlas lika villkor och jämställdhet i forskarhandledarutbildningen. Ett tillfälle ges på svenska och ett på engelska. Ämnen som behandlas är hållbar utveckling och jämställdhet för framtidens forskare och fördjupning om lika villkor och jämställdhet utifrån uppdrag och universitetsspecifika resultat.

Gender in research – utbildning via Grants Office:

Utbildningens fokus är integrering av ett genus- och jämställdhetsperspektiv i forskningen och kraven på en Gender Equality Plan. Utbildningen riktas till de som bedriver forskning och ansöker efter finansiering via exempelvis Horizon Europe eller andra finansiärer.

Högskolepedagogisk utvecklare och verksamhetsutvecklare för lika villkor och jämställdhet håller i utbildningen.

HPC:s kurs *Högskolepedagogiska perspektiv*:

Kursen erbjuds av Högskolepedagogiskt centrum. I kursen arbetar deltagarna teoretiskt med perspektiv såsom breddat deltagande, hållbar utveckling, jämställdhetsintegrering, likabehandling, tillgänglighet och digitalisering och praktiskt med hur dessa förhåller sig till olika ämneskulturer, kunskapstraditioner, lärandemål, integrering och progression.