



# Handlingsplan för jämställdhetsintegrering vid Örebro universitet 2017-2019

## 1. Sammanfattning

Örebro universitet har av regeringen fått i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet för att på så sätt bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås. Jämställdhet i högre utbildning är en viktig utgångspunkt för att bidra till det jämställdhetspolitiska målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

I universitets nya vision framgår att Örebro universitet ska vara ett framstående universitet som bidrar till en kunskapsbaserad samhällsutveckling där studenter erbjuds en bredd av professionsinriktade utbildningar som tillhör landets bästa och där forskare får goda förutsättningar att bedriva internationellt framstående forskning. Det är genom att skapa goda förutsättningar för alla som utbildning och forskning kan bli excellent och konkurrenskraftig. Då kan inte faktorer som ojämställdhet få stå i vägen. Att vara en arbetsplats som systematiskt arbetar för jämställdhet är därigenom en viktig framgångsfaktor för att kunna attrahera och behålla de bästa medarbetarna. En lyckad jämställdhetsintegrering av Örebro universitet kan på så sätt bidra till att lösa universitetets framtida utmaningar kring kompetensförsörjning.

Universitetsledningen och dekaner har beslutat att arbetet för jämställdhetsintegrering initialt ska fokuseras inom tre områden: *Utbildningens innehåll och genomförande* (utvecklingsområde 1), *Forskningens villkor och karriärvägar* (utvecklingsområde 2) samt *Lednings- och stödprocesser* (utvecklingsområde 3).

Utgångspunkt för varje utvecklingsområde är ett samhällsrelaterat jämställdhetsproblem som kopplas samman med ett eller flera lärosätesspecifika jämställdhetsproblem. Planen anger också ett antal mål samt mer eller mindre konkretiserade aktiviteter som syftar till att lösa de identifierade lärosätesspecifika jämställdhetsproblemen (se matris i bilaga 1).

I planen beskrivs aktiviteter som anger *vad* som ska genomföras. I ett senare skede, när planen är fastställd, påbörjas implementerings- och genomförandefasen och då kommer *hur, av vem/vilka* och *tidsplan* att fastställas.

## 2. Kontaktperson för arbetet med jämställdhetsintegrering

Lisa Ringqvist, Jämlikhetsutvecklare, Universitetskansliet.

Mejlkontakt: [lisa.ringqvist@oru.se](mailto:lisa.ringqvist@oru.se)

Telefonkontakt: 070 180 83 44

## 3. Fastställande

Rektor fastställer planen.

## 4. Bakgrund och nulägesbeskrivning

Örebro universitet fick i samband med regleringsbrevet 2016, tillsammans med övriga statliga lärosäten och högskolor samt Chalmers tekniska högskola och Jönköping University, i uppdrag att jämställdhetsintegrera sin verksamhet. I uppdraget anges följande:

*Universitet och högskolor ska ta fram en plan för hur lärosätet avser utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.*

*Planen ska innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt genomföra under 2017–2019. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser.*

Jämställdhetsintegrering syftar således till att universitetet aktivt ska arbeta för och bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen som innebär att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det övergripande målet består av sex delmål: en jämn fördelning av makt och inflytande (mål 1), ekonomisk jämställdhet (mål 2), jämställd utbildning (mål 3), jämn fördelning av det obetalda hem- och hushållsarbetet (mål 4), jämställd hälsa (mål 5) och mäns våld mot kvinnor ska upphöra (mål 6).

Örebro universitet har därigenom, utöver att jämställdhetsintegrera den egna verksamheten, också att i förlängningen bidra till ett mer jämställt samhälle.

### 4.1 Process för framtagande av handlingsplan

En samordnare för jämställdhetsintegreringsuppdraget tillsattes i september 2016 (se under rubrik 2). Inledningsvis formulerades en uppdragsplan med förslag till organisation och genomförande.

Prorektor, universitetsdirektör, dekaner och samordnare för jämställdhetsintegreringsuppdraget träffade i november månad 2016 representanter från sekretariatet för genusforskning<sup>1</sup> för en första workshop. Då identifierades tre utvecklingsområden som fortsatt viktiga för universitetet inom ramen för uppdraget.

I samband med sekretariatets besök formerade prorektor, universitetsdirektör och dekaner sig till styrgrupp för uppdraget. Ett förslag till handlingsplan utformades initialt av styrgruppen och har kontinuerligt justerats utifrån inspel från ett antal verksamhetsrepresentanter och jämlikhetsrådet, i dialog med fakultetsnämnder, utifrån medskick från samordnarens deltagande på nationella nätverksträffar samt med utgångspunkt i upprättade vägledningar från sekretariatet för genusforskning.

---

<sup>1</sup> Sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet har av regeringen fått ett samordningsuppdrag för jämställdhetsintegreringsuppdraget i högskolor och universitet.

Örebro universitets plan är uppbyggd efter den matris som föreslagits från sekretariatet för genusforskning.

Universitetets initiala förslag till plan skickades till sekretariatet för genusforskning i mars månad 2017 för en första kvalitetsgranskning. I maj träffade samordnaren för jämställdhetsintegreringsuppdraget Anne-Charlott Callerstig (postdoktor genusvetenskap) samt Liisa Husu (professor i genusvetenskap) som inför detta tillfälle läst och kommenterat skissen till plan. Utifrån sekretariatets återkoppling och Callerstigs och Husus synpunkter har planen justerats inför att under juni månad skickas på remiss till fakultetsnämnder, institutioner, avdelningar, fackliga organisationer samt studentkåren.

#### 4.2 Identifierade problem- och målområden

De problem- och målområden som identifierats har framkommit i diskussioner med olika delar av verksamheten, workshop med styrgruppen, genomförda lärosätesspecifika kartläggningar och analyser samt forskning och vetenskapliga rapporter om ojämställdhet i akademien.<sup>2</sup> Genomgripande kvantitativa och kvalitativa kartläggningar i anslutning till uppdraget om jämställdhetsintegrering har inte genomförts utan föreslås för vissa områden istället som aktiva åtgärder kopplat till ett specifikt problemområde.

De lärosätesspecifika problemen har bäring på samhällsrelaterade jämställdhetsproblem kring bland annat könsbundna studieval, utbildningens innehåll och genomförande, studentinflytande, forskningens villkor, resursfördelning, kompetensförsörjning, rekrytering, anställningsvillkor och karriärvägar, ledarskap och stödprocesser, systematiskt arbetsmiljöarbete samt formella och informella maktstrukturer.

### 5. Utvecklingsområden och aktiva åtgärder

Det finns tre identifierade utvecklingsområden som Örebro universitet initialt bedöms behöva arbeta särskilt med vilka har ett antal övergripande och mer konkretiserade aktiviteter kopplade till sig.

Inom dessa tre områden ska Örebro universitet genomföra aktiviteter under 2017-2019.

#### Utvecklingsområde 1: Utbildningens innehåll och genomförande

- ett jämställdhetsperspektiv är på ett systematiskt sätt integrerat i utbildningen
  - utbildningen och studiemiljön är utformad på ett sådant sätt att den främjar alla studenters lärande
  - undervisande personal har tillräckliga förutsättningar att bedriva en jämställdhetsintegrerad utbildning
-

## Utvecklingsområde 2: Forskningens villkor och karriärvägar

- jämställdhetsaspekter följs upp, analyseras och beaktas vid intern fördelning av resurser till forskning
- rekryterings- och bedömningsprocesser samt anställningsvillkor garanterar lika möjligheter till karriärutveckling inom akademien
- universitetets samverkan har ett jämställdhetsperspektiv

## Utvecklingsområde 3: Lednings- och stödprocesser

- införande av ett jämställdhetsperspektiv i det systematiska arbetsmiljö- och studiemiljöarbetet
- obligatoriska utbildningar om jämställdhet utformas utifrån olika målgrupper
- könsuppdelad statistik används och analyseras i hela verksamhetsplaneringsprocessen

# 6 Genomförande och uppföljning

## 6.1 Implementering och genomförande

I bilagd handlingsplan för jämställdhetsintegrering (se bilaga 1) föreslås vilka aktiviteter som ska genomföras för varje prioriterat utvecklingsområde. När planen är fastställd påbörjas ett arbete med att resurssätta och ansvarsfördela. Varje aktivitet kommer sannolikt behöva preciseras ytterligare när det operativa arbetet med att genomföra aktiviteterna påbörjas.

## 6.2 Planering och uppföljning

Planen för jämställdhetsintegrering följs upp kontinuerligt av uppdragets styrgrupp och rapporteras årligen i universitetets årsredovisning.

Ambitionen är att de planerade aktiviteterna i handlingsplanen för jämställdhetsintegrering på sikt, efter att uppdraget slutförts, ska införlivas i universitetets handlingsplan för hållbar utveckling. Det innebär att uppdraget då kommer att följas upp i samma process som handlingsplanen för hållbar utveckling.

## 6.3 Ansvar och organisering

Prorektor är övergripande ansvarig för jämställdhetsintegreringsuppdraget. Ansvarsfördelningen för de enskilda aktiviteterna kommer att specificeras när planen har fastställts.

En särskild arbetsgrupp, utöver styrgrupp, kan komma att tillsättas för att tillsammans med samordnaren för uppdraget följa upp och stödja arbetet med handlingsplanens olika aktiviteter. Universitetets jämlikhetsråd är en självklar resurs i uppdragets genomförande.

Rektorsbeslut: 2017-12-12  
Ärendenr: ORU 2017/06030

När uppdraget är slutfört år 2020 är målsättningen att ett jämställdhetsperspektiv är helt integrerat i alla delar av verksamheten.

## 7. Bilaga: Handlingsplan för jämställdhetsintegrering

Utvecklingsområde 1: UTBILDNINGENS INNEHÅLL OCH GENOMFÖRANDE		
<p><b>Samhällsrelaterat problem:</b> Kunskaper om jämställdhet är avgörande för hög kvalitet i utbildningen. För att på lång sikt bland annat kunna motverka könsbundna studieval är det av stor vikt att analysera olika utbildningars utformning, vilket innehåll som ges i varje utbildning samt vilka identiteter som gynnas i specifika utbildningssammanhang. Studier visar att integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utbildningar sker godtyckligt med bland annat osammanhängande formuleringar i examensmål samt utbildnings- och kursplaner. Det visar sig också att det är vanligt med sammanblandningar av olika kunskapsområden såsom jämställdhet, genus, diskriminering och mänskliga rättigheter. En sådan godtycklighet innebär att enskilda medarbetare eller institutioner kan få stort inflytande över vilka perspektiv som integreras vilket försvårar likvärdighet, styrning samt uppföljning och utvärdering av jämställdhet i utbildningens innehåll och genomförande. Studier visar vidare att lärare ges undermåliga förutsättningar att integrera ett jämställdhetsperspektiv såväl i kunskapsinnehåll såväl som i undervisningens genomförande. Det finns därigenom en risk för en exkluderande studiemiljö och att studenter saknar tillräckliga kunskaper för att i framtiden kunna hantera ojämsställda villkor i sitt yrkesutövande.<sup>3</sup></p>		
Lärosätesspecifikt problem	Lärosätesspecifika mål	Aktiviteter
<p>Det saknas en universitetsgemensam definition av vad ett jämställdhetsperspektiv i utbildningen innebär samt en systematisk uppföljning och analys av hur olika program och kurser arbetar med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och genomförande. Detta trots att det finns krav vid inrättande av utbildningsprogram och kurser om att bland annat beskriva hur ett genusperspektiv beaktas vid utformning och utveckling av utbildningens innehåll.<sup>4</sup></p>	<p><u>Styrning och uppföljning av utbildningens innehåll och genomförande:</u>            Ett jämställdhetsperspektiv är på ett systematiskt sätt integrerat i utbildningen vid Örebro universitet som gör att studenterna får goda färdigheter för att hantera ojämsställda villkor i framtida yrkesutövande.</p>	<p>Inventering av hur ett jämställdhetsperspektiv är integrerat i utbildningsplaner, kursplaner och lärandemål på samtliga programutbildningar.</p> <p>Förtydligande skrivning i styrdokument för utbildning så att en gemensam begreppsdefinition av ett jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och genomförande säkerställs. Idag tillämpas olika begrepp i olika styrdokument.</p> <p>Formulering av utvärderingskriterier för att bedöma tillämpningen av ett jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och genomförande vid universitetets interna utbildningsuppföljningar.</p>

<sup>3</sup> Lindroth & Bondestam (2014) *Godtycklig jämställdhet*

Bondestam (2010) *Kartläggning och analys av högskolepedagogisk utveckling och jämställdhet vid svenska lärosäten*

<sup>4</sup> Örebro universitet (2010) *Instruktion för ansökan om inrättande/revidering av utbildningsprogram och fastställande av utbildningsplan*

<p>I universitetets interna utbildningsuppföljningar saknas utvärderingskriterier om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och genomförande vilket omöjliggör ett universitetsövergripande analys- och utvecklingsarbete.<sup>5</sup></p> <p>På samma vis saknas universitetsövergripande kunskap om undervisande personals förutsättningar att bedriva en medveten pedagogik på det här området.</p> <p>Könsfördelningen inom utbildningen vid Örebro universitet är inte i balans. I likhet med de två senaste åren bestod studentgruppen år 2016 av drygt 61 procent kvinnor. Av den totala gruppen studenter som tog ut examina under 2016 var 68,5 procent kvinnor och 31,5 procent män. De könsbundna studievalen är fortsatt tydliga. Andelen män inom teknikområdet är fortsatt hög liksom andelen kvinnor inom vård och omsorg samt på lärarutbildningen. Det finns därigenom en risk för att kulturen inom utbildningar med homogena studentgrupper är ”icke-inkluderande” gentemot bland annat det underrepresenterade könet.<sup>6</sup></p> <p>Under 2017 genomförde studentrepresentanter i Jämlikhetsrådet en jämlikhetsinventering som visar att de studenter som besvarade enkäten anser att det förekommer ett ojämnt bemötande och en könsstereotyp jargong i vissa studiemiljöer samtidigt</p>		Förbättra kursutvärderingsfråga om genus kopplat till utbildningens innehåll och genomförande inom ramen för EvaSys i samråd med studentrepresentanter.
	<p><u>Kunskapsmässiga och pedagogiska förutsättningar:</u>          Alla studenter vid Örebro universitet möts av en utbildning och en studiemiljö som är utformad så att den främjar alla studenters lärande, ökar genomströmningen och motverkar diskriminering.</p>	<p>Inventering av kompetens hos undervisande lärare avseende förståelse för och användning av en jämställdhetsmedveten pedagogik i undervisningen på programutbildningar.</p>
		<p>Kunskapsstöd i att integrera ett jämställdhetsperspektiv i utbildning när mål ska omsättas från utbildnings- till kursplaner riktat mot personal på fakultets- och institutionsnivå samt inom administrativa stödfunktioner.</p>
		<p>Uppdatera befintliga checklistor (t.ex. <i>checklista för jämställd utbildning</i>) och vid behov komplettera med nya.</p>
		<p>Utveckla en pedagogisk metod med utgångspunkt i jämställdhet och genus riktat mot undervisande personal utifrån inventering av kompetens. Ett intersektionellt perspektiv kan med fördel kopplas på aktuell metodutveckling.</p>
		<p>Se över behov av att formulera en handlingsplan för universitetsövergripande arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande. Utifrån handlingsplanen kan särskilda satsningar göras på utbildningar med homogena studentgrupper.</p>
		<p>Analys av avhopp utifrån kön och andra bakgrundsfaktorer med fokus på utbildningar med homogena studentgrupper.</p>
	<p><u>Undervisningens villkor:</u>          Undervisande personal vid Örebro universitet har</p>	<p>Kartläggning och analys av lärares villkor genomförs utifrån exempelvis nedanstående faktorer:</p>

<sup>5</sup> Örebro universitet (2009) *Kriterier för uppföljning av pågående utbildning på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå*

<sup>6</sup> Örebro universitet (2016) *Årsredovisning 2016*



<p>som normkritik och ett genusperspektiv i undervisningens innehåll och genomförande i hög grad saknas.<sup>7</sup></p> <p>Örebro universitet kan därigenom i nuläget inte säkerställa att universitetets studenter möts av en kvalitativ och inkluderande undervisning och studiemiljö som genererar goda färdigheter hos studenterna för att hantera ojämställda villkor i framtida yrkesutövande.</p>	<p>tillräckliga förutsättningar för att kunna bedriva en jämställdhetsintegrerad utbildning.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Könsfördelning i gruppen kurs- och ämnesansvariga</li><li>- Sjukskrivningstal utifrån kön</li><li>- Anställningsformer utifrån kön</li><li>- Tjänsteplanering utifrån kön</li></ul>
---	--	---

---

<sup>7</sup> Jämlikhetsrådet (2016) *Sammanställning av jämlikhetsinventering 2017*

## Utvecklingsområde 2: FORSKNINGENS VILLKOR OCH KARRIÄRVÄGAR

**Samhällsrelaterat problem:** Lärosäten tar i huvudsak inte hänsyn till ett jämställdhetsperspektiv vid fördelning av forskningsanslag. Berednings- och bedömningsprocesser för tilldelning av anslag för forskning är centrala processer där ojämställdhet produceras och reproduceras. Excellensmedel har i hög grad gynnat män framför kvinnor och forskning som bedömnarna känner igen snarare än forskning med potential. Kvinnor har sämre förutsättningar att avancera i akademien vilket i huvudsak kan förklaras med att kvinnor generellt har mindre tid för forskning i sin tjänst, utför en större andel obetalt administrativt arbete, upplever stress i större utsträckning och har högre sjukskrivningstal. Kvinnor upplever också en väsentligen högre grad av utsatthet i form av trakasserier och kränkningar i sin arbetsmiljö samt står för ett större uttag av föräldrapenning än män inom akademien. Samverkansuppdraget kopplat till forskning är ofta en nedprioriterad uppgift. För den tredje uppgiften tenderar ett systematiskt jämställdhetsperspektiv i lärosätenas samverkansstrategier saknas. Det skapar ojämställda villkor att nå ut med kunskap och forskning till det omgivande samhället.<sup>8</sup>

Lärosätesspecifikt problem	Lärosätesspecifika mål	Aktiviteter:
Under 2016 motsvarade universitetets totala personella insats inom verksamhetsgren forskning och forskarutbildning av 195 helårsarbetande kvinnor och 178 helårsarbetande män. Antalet doktorander med anställning vid universitetet år 2016 var 152, av vilka 90 var kvinnor och 62 män. Antalet professorer var 132, varav 42 kvinnor och 90 män samma år. Trots att det finns fler kvinnor än män bland doktorander och studenter är det vanligare att en professor är en män än en kvinna på universitetet. <sup>9</sup>	<u>Resursfördelning:</u> Jämställdhetsaspekter följs upp, analyseras och beaktas vid intern fördelning av resurser till forskning.	Införande av kriterier vid intern fördelning av resurser till forskning som inte förfördelar något kön. <sup>11</sup>
		Kontinuerlig kompetensutveckling om jämställdhet kopplat till bedömningsprocesser i grupper som hanterar intern resursfördelning.
		Jämställdhetsaspekter av interna och externa forskningsmedel följs upp och analyseras för att dels jämföra utfall för kvinnor respektive män samt för att kartlägga i vilken utsträckning kvinnor respektive män söker och beviljas forskningsmedel.
		Genomlysning av forskningsnära stödfunktioner (ex Grants Office) ur ett jämställdhetsperspektiv för att kunna:

<sup>8</sup> Bondestam & Grip (2015) *Fördelning eller Förfördelning*  
 Statskontoret (2014) *Forskningsanslagen ur ett jämställdhetsperspektiv*  
 Sekretariatet för genusforskning (2016) *Forskning för förändring*

<sup>9</sup> Örebro universitet (2016) *Årsredovisning 2016*

<sup>11</sup> Vetenskapsrådet (2015) *En jämställd process* (vid behov av vägledning)

<p>Under 2016 genomfördes en jämställdhetsgranskning av forskningsutvärderingen ORU2015. Jämställdhetsgranskningen visar att det finns en obalans mellan män och kvinnor på Örebro universitet när det kommer till vem som forskar och utifrån vilka villkor, dvs. män och kvinnor har olika förutsättningar att göra akademisk karriär på lärosätet.</p> <p>En majoritet av professorerna vid Örebro universitet är som nämnts män vilket kan innebära att kvinnor har färre möjligheter att initiera och leda forskning. Det framkommer nämligen i självvärderingar att det främst är professorer som initierar och leder forskning i ämnen.</p> <p>Det finns en könsskillnad när det gäller graden av fakultetsfinansiering där män som är professorer i högre grad har fakultetsfinansiering än kvinnor som är professorer. Resurser till fakultetsfinansierade professorer utgör en betydande del av universitetets resursanvändning inom området forskning.</p> <p>Forskare som är kvinnor publicerar också i mindre utsträckning än forskare som är män vid Örebro universitet.<sup>10</sup></p> <p>Kopplat till forskningens villkor och karriärvägar finns samverkansuppdraget där det i universitetets arbete kring samverkan saknas ett jämställdhetsperspektiv. Det görs ingen analys av vilka konsekvenser den samverkan som bedrivs får</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- utveckla stöd till forskare för hur ett jämställdhetsperspektiv kan integreras i forskning</li> <li>- riktade stödinsatser till externa medelsansökningar utifrån resultat och analys av genomlysning</li> </ul>
		Ett jämställdhetsperspektiv integreras i och blir en obligatorisk del av universitetets forskningsutvärderingar.
	<u>Rekrytering och anställning:</u> Rekryteringsprocesser och anställningsvillkor vid Örebro universitet garanterar lika möjligheter för kvinnor och män till karriärutveckling inom akademien.	Ny översyn av den lägre finansieringsgraden för befordrade professorer genomförs. Rekryterade professorer har högre finansieringsgrad trots genomförd justering 2017. Åtgärder formuleras utifrån aktuell översyn.
		Inventering och analys ur ett jämställdhetsperspektiv av fördelningen administrativa uppdrag inom forskning. Åtgärder formuleras utifrån inventering.
		Översyn av möjligheten att öka antalet meriteringsanställningar samt att öka antalet meriteringsanställningar inom områden och på befattningsnivåer där kvinnor är underrepresenterade (exempelvis tjänst som biträdande universitetslektor).
		Analys av villkor och karriärvägar för doktorander utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
	Forskarutbildningen kompletteras med utbildningsinslag om jämställdhet.	
	<u>Samverkan:</u> Ett jämställdhetsperspektiv på samverkan används som en konkurrensfördel för att attrahera kompetenta medarbetare och studenter.	ORU innovation arbetar aktivt för en jämställd innovationsproduktion. Arbetet omfattar kartläggning och utbildning/information för att idéflöden och innovationsstödet samt kommersiella projekt ska ha en jämnare könsfördelning (verksamhetsplan Örebro universitet 2017-2019).

<sup>10</sup> Jämlikhetsrådet (2016) *Jämställdhetsgranskning ORU2015*

för jämställdhet inom forskningen vilket riskerar att resultera i en godtycklighet i vilken forskning och kunskap som når ut till samhället. Det finns därigenom en risk för att kvinnors och mäns forskning på Örebro universitet har olika förutsättningar att nå det omgivande samhället.		Jämställdhetsgranskning av samverkan (t.ex. huruvida definition av specifik samverkan resulterar i att vissa ämnesområden premieras på bekostnad av andra och vilka konsekvenser det får ur ett jämställdhetsperspektiv).
		Örebro universitet arbetar aktivt för ett jämställdhetsperspektiv vad gäller engagemang av föreläsare/artister inom ramen för offentliga föreläsningar (verksamhetsplan Örebro universitet 2017-2019).
		Vid revidering av styrdokument avseende samverkan kompletteras dessa med ett jämställdhetsperspektiv.
		Systematisk integrering av ett jämställdhetsperspektiv i intern och extern utbildnings- och forskningskommunikation.

Utvecklingsområde 3: LEDNINGS- OCH STÖDPROCESSER		
<p><b>Samhällsrelaterat problem:</b> Akademiens former för styrning samspelar med maktordningar som skapar ojämställdhet. Många lärosäten präglas av ett antal starka forskningsmiljöer med stora ekonomiska resurser som tenderar att sätta linjeorganisationens beslutsstruktur ur spel vilket skapar strukturer av informell makt och möjlighet att ta beslut vid sidan om linjestyrningen. Inom ramen för lednings- och stödprocesser konkretiseras lagstiftning och yttre styrning till praktiskt förändringsarbete där det tenderar att saknas ett jämställdhetsperspektiv. Det lärosätets interna arbetet med jämställdhet tenderar istället att vara en sidoordnad verksamhet som inte genomsyrar ordinarie verksamhet.<sup>12</sup></p>		
Lärosätesspecifikt problem	Lärosätesspecifika mål	Aktiviteter:
<p>Det saknas i nuläget ett jämställdhetsperspektiv som är systematiskt integrerat i universitetets olika lednings- och stödprocesser vilket medför en risk för att lärosätets former för styrning skapar ojämställdhet. Det finns därigenom ett behov av att utveckla det arbete som redan görs avseende jämställdhet och lika villkor.</p>	<p><u>Lednings- och stödprocesser:</u>            Jämställdhet ska genomsyra rutiner och förhållningssätt i arbetet med ledarskap, rekrytering och arbetsmiljö.</p>	<p>Utveckla användande och analys av könsuppdelad statistik i ordinarie verksamhetsstyrningsprocess utifrån det arbete som påbörjats av Jämlikhetsrådet.</p>
		<p>Analys av förutsättningar för och hur institutioner och avdelningar prioriterar och arbetar med jämställdhet inom ramen för lika villkorsarbetet. Åtgärder formuleras utifrån analysresultatet.</p>
		<p>Införande av ett jämställdhetsperspektiv i det systematiska arbetsmiljö- och studiemiljöarbetet.</p>
		<p>Utforma obligatoriska utbildningar om jämställdhet riktat till universitetsledning, dekaner, prefekter, enhetschefer, avdelningschefer och handledare för doktorander. Anpassa efter olika målgrupper och om möjligt integrera i ordinarie ledarskapsutbildningar.</p>
		<p>Jämställdhet som ett viktigt kvalitetsgenererande perspektiv integreras i processarbetet med att utforma nytt visionsdokument för Örebro universitet.</p>

<sup>12</sup> Sandström (2010) *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer*  
 Ulrika Haake (2004) *Ledarskapande i akademien: Om prefekters diskursiva identitetsutveckling*  
 Rebecca Selberg (2011) *Att bryta in i ledarskap: Kvinnor och ledarkarriärer vid Lunds universitet*  
 Jill Blackmore (2014) *‘Wasting talent’? Gender and the problematics of academic disenchantment and disengagement with leadership*  
 Bondestam & Grip (2015) *Fördelning eller Förfördelning*

		Analys av hur kompetensutvecklingstid fördelas, används och möjliggörs relaterat till kön.
		Inventering av i vilka sammanhang det finns risk för att olika typer av rekryteringsprocesser skapar eller upprätthåller ojämställdhet.
		Kontinuerlig kompetensutveckling om jämställdhet kopplat till anställningsprocesser för medarbetare som hanterar anställningsförfaranden.
		Utvärdering av ett antal rekryteringsprocesser ur ett jämställdhetsperspektiv. Åtgärder formuleras utifrån utvärderingsresultat.