

Jämställdhetsplan för Linköpings universitet

1 Bakgrund

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Området omfattar bland annat frågor som makt, inflytande, ekonomi, hälsa, utbildning, arbete och fysisk integritet såsom könsrelaterat våld och hedersrelaterat våld och förtryck. EU:s ramprogram för forskning och innovation, Horisont Europa ställer krav på att det ska finnas en s.k. Gender Equality Plan (GEP) vid lärosäten som söker forskningsmedel. Detta dokument beskriver och sammanfattar Linköpings universitets (LiU:s) arbete med jämställdhet och utgör universitetets GEP. I dokumentet görs löpande hänvisningar till det bredare lika villkorsarbetet vid LiU då den övergripande strategin för arbetet med jämställdhet och lika villkor är att arbetet i så stor utsträckning som möjligt ska samordnas. När hänvisning till studenter och medarbetare görs i texten inkluderar det även i alla avseenden forskarstuderande.

1.1 Nationellt regelverk för lika villkor och jämställdhet

Nedan ges en översikt av det nationella regelverk som ställer krav på universitetets verksamhet och arbete med jämställdhet och som till stor del utgör grund för LiU:s arbete med lika villkor och jämställdhet.

- Högskolelagen (1992:1434) och högskoleförordningen (1993:100) anger att högskolornas verksamhet ska iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.
- Diskrimineringslagen (2008:567) omfattar skydd mot diskriminering för sju utpekade diskrimineringsgrunder däribland kön. Lagen pekar vidare ut åtgärder som arbetsgivare och utbildningsanordnare är skyldiga att göra i syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter för män och kvinnor.
- Föräldraledighetslagen (1995:584) är en arbetsrättslig lag som reglerar rätten till föräldraledighet. Lagen reglerar även ett förbud mot missgynnande av föräldralediga och kan vara viktig att beakta i ett jämställdhetsarbete för att bevaka att kvinnor ej missgynnas i relation till föräldraledighet.
- Vid anställning ska myndigheter bland annat beakta jämställdhet enligt anställningsförordningen (1994:373).
- Sedan 2016 har statliga högskolor och universitet via regleringsbrev haft uppdrag att jämställdhetsintegrera sina verksamheter i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

2 Områden för jämställdhetsarbete

LiU strävar efter att alltid ha en studie- och arbetsmiljö som tillvaratar de resurser som studenter och medarbetare med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. En grundläggande förutsättning för att nå det målet är att i all verksamhet främja och arbeta för jämställdhet mellan kvinnor och män. Vid LiU sker det operativa jämställdhetsarbetet inom ramen för jämställdhetsintegrering samt inom ramen för det bredare lika villkorsarbetet. Jämställdhetsintegrering är den politiska strategin för målet att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv. I korthet innebär det att jämställdhetsperspektiv ska finnas med när alla beslut fattas, på alla nivåer och i alla steg. Sedan år 2016 har alla lärosäten fått ett särskilt uppdrag av regeringen att integrera jämställdhet för att lärosätenas verksamhet ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. De områden för jämställdhetsarbete som beskrivs nedan sammanfattar LiU:s arbete för att integrera jämställdhetsperspektiv i ordinarie processer. Områdena lyfts även fram av Horisont Europa som essentiella faktorer för ökad jämställdhet.

2.1 Jämställdhet vid rekrytering, karriärutveckling, beslutsfattande och ledarskap

Vid LiU ska aktiva åtgärder vidtas i rekryteringsprocesser för att inga hinder för lika möjligheter oavsett kön ska förekomma. Detta ska bland annat göras genom att beakta jämställdhetsaspekter vid utarbetande av anställningsprofiler och genom att uppmuntra ansökningar från personer av underrepresenterat kön. Det är även centralt att kvinnor och män ska kunna verka på lika villkor och med samma möjligheter till akademisk karriär. Därför arbetar LiU aktivt för att främja jämställda karriärvägar genom olika insatser. Ett viktigt steg i arbetet är att LiU ämnar ansluta sig till Europeiska kommissionens strategi Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) som syftar till att förbättra arbetsvillkoren och karriärmöjligheterna för forskare i Europa. Ytterligare exempel är utveckling av metoder för kompetensbaserad rekrytering, ett annat är det utvecklade stödet för bedömning av pedagogisk portfölj och meritering. Centrala styrdokument och berednings- och beslutsprocesser ska vara transparenta och tydliga och beakta jämställdhetsaspekter. Detta bidrar till kvalitet i verksamheten och skapar rättssäkerhet för personal och studenter. Vidare ska arbetet med att undersöka och åtgärda osakliga löneskillnader ske löpande och vara en integrerad del i universitetets lönebildningsarbete. Chefer och ledare ska aktivt förebygga och motverka ojämställdhet och diskriminering och skapa goda arbetsvillkor i det dagliga arbetet inom utbildning, forskning och verksamhetsstöd.

2.2 Jämställdhet inom utbildning och forskning

Vid LiU ska utbildning bedrivas (utformas och genomföras) så att lika rättigheter och möjligheter främjas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Ett aktivt jämställdhetsarbete ska bedrivas med fokus

på de könsbundna studievalen och olikheterna i könsfördelning bland studenter. LiU ska även arbeta systematiskt för att främja jämställdhet i forskningens förutsättningar och genomförande. Statistik kring studenter och medarbetares kön ska upprättas regelbundet och analyseras i syfte att förklara skillnader mellan könen. Statistiken kan användas som underlag för adekvata åtgärder och för att undersöka effekten av åtgärder.

2.3 Balans mellan arbete och fritid samt organisationskultur

Ett grundläggande värde vid LiU är att arbetsmiljön ska präglas av trovärdighet, tillit och trygghet där var och en bemöts med respekt. En förutsättning för hållbarhet i arbetet och en god arbetsmiljö är att medarbetare och studenter ska kunna skapa balans mellan arbete, studier och fritid. Detta kan vara extra viktigt under den tid i livet då medarbetare och studenter har omsorgsförpliktelser för minderåriga barn. Åtgärder ska vidtas löpande för att skapa förutsättningar för medarbetare och studenter att förena arbete och studier med sitt föräldraskap. För medarbetare finns centrala och lokala kollektivavtalade bestämmelser om bl.a. arbetstid, föräldralön och tillägg vid tillfällig föräldrapenning utöver bestämmelserna i socialförsäkringsbalken och föräldraledighetslagen.

2.4 Åtgärder mot genusbaserad utsatthet, inklusive sexuella trakasserier

Arbetsgivare och utbildningsanordnare har enligt diskrimineringslagen en skyldighet att förebygga och förhindra sexuella trakasserier. LiU ska löpande vidta åtgärder i syfte att motverka sexuella trakasserier bland anställda och studenter. LiU ska arbeta preventivt genom att utbilda studenter och medarbetare i hanteringen av ärenden rörande sexuella trakasserier. Särskilda utbildningssatsningar som riktar sig till chefer görs vid LiU. Det görs även regelbundet undersökningar riktade till medarbetare och studenter för att följa upp den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

2.5 Systematiskt arbetsmiljö- och likavillkorsarbete

LiU ska präglas av en inkluderande, trygg och hållbar arbets- och studiemiljö. Vår verksamhet ska utgå från och vila på grundläggande principer om demokrati, mänskliga fri- och rättigheter och respekt för allas lika värde. Det innebär att alla anställda och studenter ska behandlas likvärdigt och på ett respektfullt sätt. För att göra detta möjligt krävs ett fungerande systematiskt arbetsmiljö-, studiemiljö- och lika villkorsarbete. Varje chef, medarbetare och student förväntas ta ett personligt ansvar för den gemensamma arbets- och studiemiljön och bidra till att skapa trygghet, tillit och trovärdighet i verksamheten. Det universitetsövergripande arbetet med dessa frågor sker i Lika villkors- och jämställdhetsgruppen. Vidare har varje fakultet, institution/motsvarande ett ansvar att via chefer och utbildningsansvariga arbeta med arbetsmiljö och lika villkor i deras ordinarie processer.