

Strategi och handlingsplan för lika villkor 2019

Vision för lika villkorsarbetet

Vid LiU är det självklart att värna om allas lika värde, allas lika rättigheter och möjligheter. Vår vision talar starkt för det. Vi välkomnar alla människor med våra olikheter, alla behovs. Lika villkor är en kvalitetsfaktor som berör alla, dels för arbets- och studiemiljön, dels för kvaliteten i undervisning och forskning. LiU ska präglas av en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla medarbetare och studenter behandlas på ett respektfullt sätt och där det finns goda förutsättningar att verka och utvecklas.

LiU har en demokratisk värdegrund som bygger på mänskliga rättigheter och respekt för det demokratiska styrelseskicket och demokratiska beslutsprocesser. LiU ska alltid sträva efter att dess regler, normer och rutiner speglar ett förhållningssätt som präglas av respekt för individen och individens olika förutsättningar. LiU är ett ickekonfessionellt universitet och värnar om kritiskt och reflekterande tänkande inom ramen för lärosätets värdegrund.

På LiU bedrivs ett omfattande arbete för att främja lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter samt för att motverka all form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och exkludering. Arbetet med lika villkor bidrar till och skapar förutsättningar för LiU:s strategiska målsättningar.

Verksamhetsintegreringen av lika villkor utgör en del av universitetets kvalitetsarbete och är viktigt för LiUs kompetensförsörjning och för samtliga kärnverksamheter. Arbetet bidrar till:

- En god, attraktiv och inkluderande studie- och arbetsmiljö
- Utveckling och kreativitet
- Kvalitet i utbildning och forskning
- Rättvisa strukturer och processer

Detta dokument avser all verksamhet som bedrivs av Linköpings universitet (LiU) och omfattar studenter och medarbetare. Universitetets lika villkorsarbete har sin rättsliga utgångspunkt i diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160), AFS (2015:4), högskoleförordningen (1993:100) samt föräldraledighetslagen (1995:584). Arbetet omfattas även av regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering under 2016-2019.

LiU ska vara en studie- och arbetsmiljö där vi tar tillvara de resurser som studenter och medarbetare med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet. LiU ska vara fritt från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Övergripande målsättning

- LiU ska vara ett öppet universitet med många och breda kontakter inom olika samhällssektorer som främjar lika villkor inom akademien och i det omgivande samhället.
- Det ska råda lika villkor vad det gäller medarbetares arbetsförhållanden, löner, delaktighet, karriär- och utvecklingsmöjligheter och möjligheter att förena yrkeskarriär med föräldraskap.
- En jämn könsfördelning ska råda på olika nivåer och inom olika befattningar och yrken samt i beslutande och rådgivande organ.
- Nya medarbetare och studenter ska tas emot så att alla känner sig välkomna.
- LiU ska motverka all förekomst av kränkande behandling.
- LiU ska ha en god tillgänglighet gällande stöd eller personlig service, information och kommunikation, samt den fysiska miljön.
- Det ska råda lika förutsättningar och möjligheter vid antagnings- och rekryteringsprocesser samt examinationer och bedömningar, dessa ska heller aldrig vara diskriminerande.
- LiU ska stötta och möjliggöra studentkårernas aktiva medverkan i lärosätets olika beslutande organ.
- LiU ska underlätta för studenter att förena studier med föräldraansvar.
- LiU ska verka för ett brett deltagande för studenter i utbildning utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.
- Universitetets utbildningsverksamhet ska innehålla perspektiv som kännetecknas av lika villkor. Vid planering av universitetets utbildningar ska hänsyn tas till lika villkor vad gäller form, innehåll, genomförande och bemötande.

Ansvarsfördelning

Rektor har det övergripande ansvaret för att universitetet bedriver ett aktivt och främjande arbete inom området lika villkor. Strategigruppen för lika villkor (SLV) ansvarar för att ta fram förslag till en årlig handlingsplan, som omfattar LiU som helhet. Resursgrupperna är ett stöd i behovsanalysarbetet. Förslaget tas upp i Centrala Samverkansgruppen (CSG) och i universitetsledningen. Universitetsstyrelsen tar beslut om planen.

Prefekter/motsvarande (chefer vid universitetsförvaltningen, universitetsbiblioteket, fakultetskanslierna och Nationellt superdatorcentrum) ansvarar för att tvååriga handlingsplaner för lika villkor upprättas utifrån förhållandena vid den egna institutionen/motsvarande. Fakultetsstyrelserna och studentkårerna rekommenderas att också upprätta tvååriga lika villkorsplaner/motsvarande med mål och åtgärder för områden där styrelserna/kårerna uppfattar att de kan bidra med en utveckling. Uppföljning av åtgärder och eventuell revidering av handlingsplanerna/motsvarande görs årligen. För att underlätta detta arbete finns en ny

vägledning för arbetet med aktiva åtgärder på Lika Villkors Sharepoint-sida. Arbetet med aktiva åtgärder (särskilt områdena arbetsförhållanden och studiemiljö) samordnas med fördel med det systematiska arbetsmiljöarbetet vid LiU. Arbetet ska ske i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och studentkårer. Frågor kring lika villkor ska även tas upp i styrelser och nämnder, personalmöten, valberedningar och lokala samverkansgrupper etc. Det är också av vikt att lika villkorsperspektivet beaktas vid förändringsarbeten på universitetet.

Enligt rektorsbeslut (dnr LiU 353/07-17) utser varje institution/motsvarande ett ombud för lika villkor som har till uppdrag att vara delaktiga i det lokala lika villkorsarbetet på sin arbetsplats och bör då ha tid avsatt i sin tjänst för det. Ombudet har enligt "Lokalt samverkansavtal för utveckling" (dnr LiU-2010- 00344) möjlighet att vara ledamot i den lokala samverkansgruppen (LSG).

Vid LiU finns sedan 2005 genuslektorat på varje fakultet som ska verka för integrering av genusperspektiv i utbildningens innehåll och form samt att utveckla pedagogiska modeller för bestående arbete med jämställdhets- och genusaspekter. Varje genuslektor arbetar på uppdrag av sin fakultet och tar fram en egen handlingsplan för respektive år med prioriterade aktiviteter.

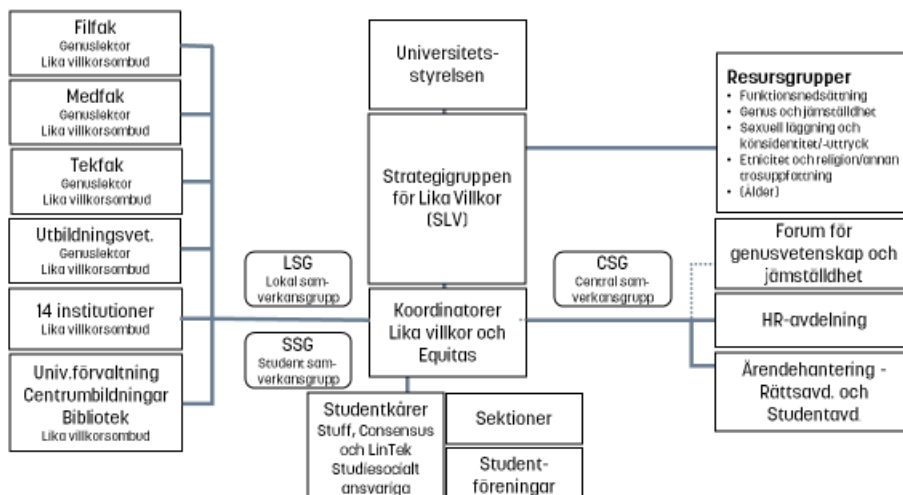
Forum för genusvetenskap och jämställdhet (Forum) är en centrumbildning som funnits vid LiU sedan 1985 och som ska verka för ett genusmedvetet förhållningssätt för att uppnå jämställdhet vid LiU. Forum ska bidra till att forskning och kunskap inom genusområdet når ut till en större krets.

För att nå lika villkor förutsätts ett ansvarstagande ledarskap och medarbetarskap som bland annat innebär att ta tillvara olikheter och visa respekt för människors lika värde. Studentkårerna har en viktig roll i arbetet med lika villkor för studenterna, bland annat i utbildningsinsatser för faddrar och i dialog med sektionerna.

Central organisation

SLV består av följande funktioner: ordförande, HR-partner/koordinator för lika villkor, en (lednings-)representant från varje fakultet, en studentrepresentant från varje kår samt en sakkunnig representant från varje resursgrupp. Det finns fyra resursgrupper som består av medarbetare, studenter och externa representanter som är särskilt intresserade av eller forskar inom respektive område: Etnicitet, religion och livsåskådning, Funktionsnedsättning, Jämställdhet och genus samt Sexuell läggning och könsidentitet/-uttryck. I SLV representeras sakkunskap gällande diskrimineringsgrunden ålder av en person från Nationella institutet för äldre och åldrande vid LiU (NISAL). Universitetet arbetar också för en ökad samordning mellan områdena lika villkor, arbetsmiljö, miljö.

Lika Villkorsorganisationen vid LiU



Modell över Lika Villkorsorganisationen vid LiU. För mer information om de olika funktionerna, se Lika Villkors hemsida.

LiU:s handlingsplan för lika villkor 2019

Lika villkorsarbetet har sedan 2016 präglats av ändrade förutsättningar då ny lagstiftning och diverse regeringsuppdrag initierats som på allvar syftar till att åstadkomma jämställdhet, jämlikhet och god social arbetsmiljö i arbetslivet. Förändringarna är viktiga men innebär också stora utmaningar vad gäller förmågan att leva upp till högt ställda krav på insatser och nya rutiner. Utmaningarna präglar hela högskolesektorn och diskussioner om hur utmaningarna kan angripas har förts och fortsätter föras med lika villkorsrepresentanter vid andra universitet och högskolor.

Vidare har förändringarna skapat behov av prioriteringar och avgränsningar, vilket väglett arbetet med föreliggande handlingsplan som struktureras utifrån lika villkors övergripande uppdrag enligt nedan. Den pågående förändringsprocessen skapar också behov av flexibilitet och beredskap för successiv prioritering och omprioritering av verksamhetens innehåll och genomförande.

Lika villkors övergripande uppdrag

Lika villkorsarbetet är mångfacetterat men de övergripande uppdragen kan relateras till krav i diskrimineringslagen (2008:567)¹ avseende *aktiva åtgärder*, i arbetsmiljöföreskriften (AFS) 2015:4² avseende *åtgärder för att förebygga kränkande särbehandling* och i båda regleringarna avseende *ärendehantering*. Utöver det pågår arbeten med det regeringsinitierade jämställdhetsintegreringsuppdraget *Equitas* och området *breddad rekrytering/breddat deltagande*.

Det är viktigt att notera att det konkreta arbetet inte enbart ska utföras av de som i handlingsplanen pekas ut som ansvariga. Olika funktioner vid LiU ansvarar för olika delar av det arbete som bedrivs inom ramen för de övergripande uppdragen och kommer behöva engageras i arbetet med åtgärderna. För att förtydliga detta skrivs ett "samordningsansvar" fram som i stor utsträckning ligger på SLV/koordinator lika villkor.

Aktiva åtgärder

LiU ska i egenskap av *arbetsgivare* och *utbildningsanordnare* arbeta med aktiva åtgärder. Det innebär ett förebyggande och främjande arbete som syftar till att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund (kön, könsidentitet eller uttryck, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsnedsättning och ålder). Arbetet ska ske fortlöpande i fyra steg:

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3. Lag (2016:828).

Undersökningsfasen omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder inom totalt tio områden. Utöver det ska arbete pågå inom ytterligare tre områden. Se bild.

¹ http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567

² <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>

	Aktiva åtgärder	
	Arbetsgivare	Utbildningsanordnare
✓ Undersöka risker	1. Arbetsförhållanden	6. Antagning och rekrytering
	2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor	7. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
✓ Analysera risker	3. Rekrytering och befordran	8. Examinationer och bedömningar
✓ Vidta åtgärder	4. Utbildning och övrig kompetensutveckling	9. Studiemiljö
	5. Förena förvärvsarbete och föräldraskap	10. Förena studier och föräldraskap
✓ Följa upp & utvärdera åtgärderna	11. Riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trak. & repressalier. Följa upp/utvärdera dessa.	11. Riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trak. & repressalier. Följa upp/utvärdera dessa.
	12. Främja jämn könsfördelning	
	13. Lönekartläggning	

I arbetet med aktiva åtgärder ska arbetsgivare och arbetstagare *samverka*, liksom utbildningsanordnaren med dem som deltar i utbildningen och med anställda i verksamheten. Arbetet ska *dokumenteras* utifrån särskilda riktlinjer, inklusive hur samverkansskyldigheten fullgörs.

I dokumentationen ska det framgå att områdena 1-10 har undersökts med avseende på risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Enligt Diskrimineringsombudsmannen (DO) är det inte förenligt med lagkraven att fokusera på undersökning av endast några områden eller diskrimineringsgrunder under en period och avvakta med andra. Däremot menar DO att det är rimligt att nödvändiga åtgärder genomförs utifrån någon form av prioriteringsordning.

Arbetet med aktiva åtgärder avser hela verksamheten och är utgångspunkt för det centrala lika villkorsarbetet liksom institutioners/motsvarande arbete med de lokala handlingsplanerna. I dagsläget finns det inte metoder för den typ av heltäckande undersökningar som krävs och det är angeläget att under 2019 se över detta. Under 2019 kommer heller ingen medarbetar-, doktorand- eller studentundersökning att genomföras vid LiU då nya sådana ska upphandlas. Det innebär ett visst avbrott i det centrala arbetet liksom i den tvååriga cykeln för arbetet med institutioners/motsvarande handlingsplaner för lika villkor och arbetsmiljö som i viss utsträckning baseras på resultaten i undersökningen.

För att ytterligare kunna anpassa arbetet med lika villkor efter kraven om aktiva åtgärder enligt den nya arbetsmodellen behöver det utredas hur undersökningsfasen skulle kunna genomföras på ett mer systematiskt och heltäckande sätt samt hur allt arbete med aktiva åtgärder kan dokumenteras på ett överskådligt sätt.

Ytterligare två åtgärder presenteras inom detta område om aktiva åtgärder, men övriga åtgärder som tas upp under andra rubriker är också att betrakta som aktiva åtgärder som syftar till att motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Åtgärd 1: Undersöka med vilka metoder undersökningsfasen i arbetet med aktiva åtgärder skulle kunna genomföras enligt lagkraven. Uppenbara risker för diskriminering som identifieras ska åtgärdas.

Samordningsansvar: SLV/koordinator lika villkor med stöd av ombud för lika villkor, resursgruppsmedlemmar och HR-verksamhetens målkortsarbete för arbetsmiljö och lika villkor.

Åtgärd 2: Undersöka hur arbetet med aktiva åtgärder kan dokumenteras på ett överskådligt sätt som uppfyller lagkraven.

Samordningsansvar: SLV/koordinator lika villkor med stöd av ombud för lika villkor, resursgruppsmedlemmar och HR-verksamhetens målkortsarbete för arbetsmiljö och lika villkor.

Åtgärd 3: Lönekartläggning

Samordningsansvar: HRE

Åtgärd 4: Medel att söka för arbetet med aktiva åtgärder i LiU:s verksamhet enligt riktlinjer³.

Ansvar för beslut om tilldelning eller avslag: SLV

Motverka kränkande behandling

Som ett led i arbetet med aktiva åtgärder och att förebygga kränkande särbehandling enligt AFS 2015:4, kommer nedanstående åtgärder att genomföras.

Åtgärd 5: Genomföra eventuellt kommande uppdrag utifrån LiU:s verksamhetsplan och det prioriterade vägvalet att utveckla LiU:s arbete med värdegrundsfrågor, vilket bland annat innebär ett LiU-övergripande aktivt arbete mot kränkande behandling och särskilt sexuella trakasserier.

Samordningsansvar: Universitetsledningen, HRE, SLV, koordinatörer lika villkor och Equitas

³ <https://insidan.liu.se/HR-Personal/lika-villkor/ansok-om-lika-villkorsmedel?l=sv>

Åtgärd 6: Eventuellt delta i ett forsknings- och samverkansprogram för att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien initierat av KI, KTH och Malmö universitet. Ett informationsseminarium hålls den 8 mars.

Samordningsansvar: Universitetsledningen, HRE, SLV/koordinatorer lika villkor och Equitas

Åtgärd 7: Färdigställa stödmaterial till LiU:s digitala utbildning om lika villkor som syftar till att öka kunskap om lagstiftning, diskrimineringsgrunder, riktlinjer, rutiner, aktivt åtgärdsarbete t.ex. kring sexuella trakasserier och jämställdhet samt öka normmedvetenheten, t.ex. avseende bemötandefrågor.

Samordningsansvar: SLV/koordinatorer lika villkor och Equitas

Ärendehantering

En ny vägledning för hantering av kränkande behandling⁴ (diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling) arbetades fram och implementerades under 2017. Viss uppföljning har gjorts som visar på behov av fortsatt översyn.

Åtgärd 8: Fortsatt översyn av LiU:s hanteringsordning beträffande kränkande behandling.

Samordningsansvar: SLV/koordinator lika villkor, HRE, Juristenheten.

Åtgärd 9: Delta i ärendehantering

Ansvar: LiU:s kontaktpersoner som ansvarar för att förmedla ärenden vidare till ansvariga personer. Koordinator lika villkor ger även stöd till dem som utreder ärenden på lokal nivå d.v.s. närmast ansvariga chefer och programansvariga/studierektorer. Juristenheten genomför utredningar i mer komplicerade ärenden.

Equitas – jämställdhetsintegrering

Under 2017 fattade rektor vid LiU ett beslut om en handlingsplan för arbetet med jämställdhetsintegreringsuppdraget, Equitas, som har fokus på fyra områden: Arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter, Genus och jämställdhet i utbildning, Genus och jämställdhet i forskning samt Organisering av jämställdhets- och Lika villkorsarbete. Ett flertal åtgärder definierades men tidplanen för genomförandet av dessa har inte kunnat hållas av skäl som redovisats i Uppföljning av Strategi och

⁴ <https://insidan.liu.se/HR-Personal/lika-villkor/ovrig?l=sv>

handlingsplan för lika villkor 2018 (s. 1 och 5)⁵. Equitas ska enligt de riktlinjer som finns slutrapporteras till nya Jämställdhetsmyndigheten, Jämy, senast den 31 december 2019. Det råder dock viss oklarhet kring om, och i så fall hur, det ska genomföras då Jämy har stått inför ett nedlägningsshot och nu inväntar nytt regleringsbrev. Det finns behov av att närmare följa upp var LiU befinner sig idag i processen kring jämställdhetsintegrering och med utgångspunkt från det och de riktlinjer som inväntas från Jämy/regeringen, fatta nya beslut om det fortsatta arbetet på kort och på lång sikt.

Åtgärd 10: Följa upp LiU:s totala arbete med jämställdhetsintegrering och med utgångspunkt från det och riktlinjer från Jämy/regeringen, fatta beslut om det fortsatta arbetet på kort och på lång sikt.

Samordningsansvar: SLV/koordinator Equitas, fakulteterna, Universitetsledningen

Breddad rekrytering/breddat deltagande

Arbetet med breddad rekrytering/breddat deltagande är omfattande och involverar flera instanser och funktioner vid LiU. Det råder viss oklarhet i om det finns behov av en samordnande funktion och var ansvaret för det i så fall ska ligga. Under 2019 ses detta över i samband med arbetet med aktiva åtgärder och åtgärderna 1 och 2 ovan.

Övriga åtgärder

En stor del av arbetet med lika villkor handlar om att på olika sätt kommunicera vad det innebär och skapa medvetenhet om frågorna och lagstiftningen samt delta i utvecklingen av det. Dessa insatser återfinns i åtgärden "Kommunikation" och nedan listas exempel på vilka de kommer vara under 2019.

Åtgärd 11: Kommunikation:

- Informations- och utbildningsinsatser – bl.a. LiU:s Chefsprogram och Program för ledare inom utbildning och forskning (PLUF), workshops i Didacticums regi gällande stöd till lärare som ställs inför utmanande situationer relaterat till studenter med olika behov och förutsättningar samt insatser som efterfrågas och kan ges inom ramen för den interna utbildningsverksamheten "En inkluderande akademi" (INKA) som tillhandahålls av SLV och Forum.

⁵<https://insidan.liu.se/HR-Personal/lika-villkor/handlingsplaner/1.756398/UppfoljningavStrategi-ochhandlingsplanlikavillkor2018.pdf>

- MR-dagarna 14-16 november 2019 – delta i den återkommande årliga nationella konferensen kring Mänskliga rättigheter som Linköping ska stå som värd för 2019. LiU ingår i en arrangörsgrupp tillsammans med Linköpings kommun, Region Östergötland, Länsstyrelsen och Svenska kyrkan. En arbetsgrupp finns på LiU som leds av Peter Hult, IMT.
- Uppdatera lika villkors externa⁶ och interna⁷ webbsidor och i Lisam.
- Svara på externa remisser, enkäter m.m.
- Delta i regionala och nationella nätverk för omvärldsbevakning och samarbeten.

Samordningsansvar: SLV/koordinator lika villkor

Budget

Total budget för konkreta åtgärder, omkostnader och kompetensutveckling:
750 000 kr.

Institutioners/motsvarande arbete med lika villkor

Gällande institutioners/motsvarande arbete med lika villkor 2019 förutsätts ett deltagande i arbetet med ärendehantering (åtgärd 9), aktiva åtgärder och att motverka kränkande behandling. För arbetet med aktiva åtgärder och att motverka kränkande behandling rekommenderas ett fokus på information om ärendehantering och att delta i eventuella insatser inom ramen för LiU:s arbete med värdegrundsfrågor (åtgärd 5) och forsknings- och samverkansprogrammet för att motverka sexuella trakasserier och genusbaserad utsatthet i akademien (åtgärd 6). Vidare att låta lika villkorsombud och resursgruppsmedlemmar vid behov medverka i åtgärd 1 och 2, d.v.s. arbetet med att utreda hur undersökningsfasen skulle kunna genomföras på ett mer systematiskt och heltäckande sätt samt hur allt arbete med aktiva åtgärder kan dokumenteras på ett överskådligt sätt.

Arbete med åtgärder enligt lokala handlingsplaner för lika villkor ht17-vt19 som inte hinner/kan avslutas föreslås fortlöpa under perioden ht19-vt20 och/eller tills dess det finns någon form av medarbetar-, doktorand- och studentundersökningar på plats och eventuella nya riktlinjer för det lokala arbetet med arbetsmiljö och lika villkor. Uppföljningar av handlingsplanerna bör skickas in i höst enligt riktlinjer som meddelas senare och med en notering om vad som kommer fokuseras nästa period, d.v.s.:

- åtgärder från lokal handlingsplan för lika villkor 2017-19 som inte hunnit/kunnat avslutas och

⁶ www.liu.se/likavillkor

⁷ <https://insidan.liu.se/HR-Personal/likavillkor?l=sy> - informationen på de interna sidorna är också riktad till studenter.

- arbete enligt rekommendationerna ovan och/eller
- ett mer självständigt arbete med identifikation av risker för diskriminering, repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten samt åtgärder för att förhindra dessa. Det kommer under 2019 fortfarande vara möjligt att söka lika villkorsmedel för arbete med aktiva åtgärder.

Arbete med lika villkor/jämställdhetsintegrering på fakultetsnivå

Arbete med åtgärder enligt fakultetsstyrelsernas handlingsplaner för lika villkor/jämställdhetsintegrering ht17-vt19 som inte hinner/kan avslutas föreslås fortlöpa under perioden ht19-vt20. Uppföljningar av handlingsplanerna bör skickas in i höst enligt riktlinjer som meddelas senare.

I övrigt förväntas ett deltagande i arbetet med åtgärd 10, d.v.s. att följa upp LiU:s totala arbete med jämställdhetsintegrering och med utgångspunkt från det och riktlinjer från Jämy/regeringen, fatta beslut om det fortsatta arbetet på kort och på lång sikt.

Studentkårernas arbete med lika villkor

Studentkårerna rekommenderas att delta i arbetet med aktiva åtgärder. Detta sker i dialog med SLV och koordinator för lika villkor vid gemensamma och regelbundna möten.

Samverkan

Inför SLV:s slutliga beredning av detta förslag till Strategi och handlingsplan för lika villkor 2019 behandlades det i CSG den 21 januari 2019 samt spreds till resursgruppsmedlemmar, lika villkorsombud och medlemmar i HR-verksamhetens målkortsarbete för arbetsmiljö och lika villkor för att ge dem möjlighet att lämna synpunkter.