

Beslut om Handlingsplan för Lika villkor och jämställdhet 2022

Beslut

Linköpings universitet (LiU) beslutar att anta Handlingsplan för Lika villkor och jämställdhet 2022.

Skäl till beslut

Rektor har det övergripande ansvaret för Lika villkors och jämställdhetsarbetet vid LiU och fattar årligen beslut om en handlingsplan för Lika villkor och jämställdhet (*Beslut om ansvar och beslutsfattande om årlig strategi och handlingsplan för lika villkor samt Organisation för lika villkorsarbetet, dnr LiU-2020-01727*).

Arbetet med Lika villkor och jämställdhet ska planeras, dokumenteras och följas upp årligen. Följande handlingsplan utgör en övergripande planering för det centrala Lika villkors- och jämställdhetsarbetet och utgår från de lagstyrda och målstyrda uppdrag som LiU har inom Lika villkors- och jämställdhetsområdet. Handlingsplanen har tagits fram av Lika villkors- och jämställdhetsgruppen.

Handläggningen av beslutet

Beslut i detta ärende har fattats av rektor vid rektors beslutsmöte i närvaro av universitetsdirektören Kent Waltersson, studeranderepresentanten Beatrice Ronsten och universitetsdirektörens sekreterare Emma Larsson Brandt efter föredragning av koordinatör för Lika villkor Linda Schultz.

I beredningen av beslutet har även prorektorn Margareta Bachrack Lindström, HR-direktören Pia Rundgren, studieadministrativa direktören Marina Geijer samt studiesocialt ansvarig vid StuFF Freja Larsson deltagit. Detta beslut har föregåtts av genomgång i centrala samverkansgruppen den 6 december 2021.

Jan-Ingvar Jönsson

Linda Schultz

Kopia till:
Universitetsledningen
Universitetsdirektörens ledningsgrupp
Fakultets- och områdesstyrelserna
Dekanerna
Prefekterna
Fakultetskanslierna
Överbibliotekarien
Föreståndaren för Didacticum
Internrevisionen
Berörda lokala fackliga organisationer
Studentkårerna
LiU-Nytt
Dokument- och arkivenheten (original)

Handlingsplan för Lika villkor och Jämställdhet 2022

Innehåll

Inledning.....	4
Lika villkors- och jämställdhetsorganisation vid LiU.....	4
Horizon Europe och Gender Equality Plan	5
Handlingsplan.....	6
Arbetsförhållanden (Aktiva åtgärder).....	6
Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer.....	6
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor (Aktiva åtgärder).7	
Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer.....	7
Rekrytering och befordran (Aktiva åtgärder)	9
Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer.....	9
Utbildning och övrig kompetensutveckling (Aktiva åtgärder).....	10
Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer.....	10
Förening för förvärvsarbete och föräldraskap (Aktiva åtgärder).....	11
Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer.....	11
Aktiva åtgärder för utbildningsanordnare	12
Utveckling av ansvarsfördelning samt dokumentationsformer för aktiva åtgärder för utbildningsanordnare	12
Främja jämn könsfördelning.....	13
Identifiera och analysera prioriterade områden för arbetet med att främja jämn könsfördelning.....	13
Lönekartläggning	14
Utveckla rutiner och system för en årlig lönekartläggning	14
Motverka och förebygg trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.....	15
Tydliggöra ansvar, hantering och rutiner för ärendehantering och utredning av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.	15
Utveckla centralt stöd för hantering av studentärenden som rör diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, bristande tillgänglighet, repressalier och kränkande särbehandling.....	16
Jämställdhetsintegrering	17
Fortsatt utvecklingsarbete för integrering av jämställdhetsperspektiv i ordinarie processer.....	17
Breddad rekrytering för studenter	18
Tydliggöra organisering, styrning och uppföljning av arbete med breddad rekrytering.....	18

Kommunikation	18
Utveckla kommunikation kring Lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid LiU .	18
Utbildning	19
Lika villkors- och jämställdhetsutbildningar	19
Undersöka behovet av utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser inom lika villkor och jämställdhet	19
Redovisning och analys av könsuppdelad statistisk för medarbetare och studenter	20
Former för könsuppdelad statistik	20

Inledning

Vid Linköpings universitet är det självklart att värna om allas lika värde, lika rättigheter och möjligheter. Lika villkors- och jämställdhetsarbetet är en kvalitetsfaktor som berör alla, dels för arbets- och studiemiljön, dels för kvaliteten i undervisning och forskning. Vi vill och ska ha 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.

Arbetet med lika villkor och jämställdhet är målinriktat och omfattar alla ordinarie verksamhets- och utbildningsprocesser vid LiU. Den övergripande strategin är att lika villkor och jämställdhet är perspektiv som ska integreras i ordinarie arbete parallellt med arbete särskilt inriktat mot identifierade utvecklingsområden.

Handlingsplanen för Lika villkor och Jämställdhet är ett dokument som omfattar de lagstyrda och målstyrda uppdrag som LiU omfattas av inom lika villkor och jämställdhetsområdet. De lagstyrda uppdragen har sin utgångspunkt i diskrimineringslagen (2008:567), arbetsmiljölagen (1977:1160), AFS (2015:4), högskoleförordningen (1993:100) samt föräldraledighetslagen (1995:584). Universitetets målstyrda uppdrag kommer från regleringsbrev (uppdrag om jämställdhetsintegrering), Verksamhetsplan och budget för 2022 samt Europakommissionen och Horizon Europe.

Lika villkors- och jämställdhetsorganisation vid LiU

Rektor har det övergripande strategiska ansvaret för lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid LiU och beslutar om en årlig handlingsplan för arbetet. Den centrala organisationen utgörs vidare av en Lika villkors- och jämställdhetsgrupp där prorektor, HR direktör, studieadministrativ direktör, koordinator för lika villkor samt studentrepresentant ingår. Lika villkors- och jämställdhetsgruppen har ett samordningsansvar för lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid LiU. Gruppens ansvarsområden omfattar bland annat att bereda underlag, sprida information, utveckla centralt stöd såsom utbildningar och följa upp arbetet.

Institutioner/motsvarande samt fakulteter har vidare ett ansvar att aktivt arbeta med lika villkor och jämställdhet i sin verksamhet. Arbetet ska planeras, dokumenteras och följas upp i årliga handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet. Ansvaret för detta arbete är prefekter/motsvarande och kanslichefers.

Vid LiU finns sedan 2005 genuslektorat på varje fakultet och området för utbildningsvetenskap som ska verka för integrering av genus- och jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och form. Under 2021 togs ett nytt beslut om att förnya och delvis förändra och bredda genuslektorernas uppdrag till ett så att det bättre möter de förändringar som har skett inom området lika villkor och jämställdhet under de senaste åren (se vidare dnr LiU 2021-03991 *Beslut om Uppdragsbeskrivning för Lika villkorslektor vid LiU*). Förändringen innebär även

att uppdraget byter namn till Lika villkorslektor. Vid teknisk fakultet och området för utbildningsvetenskap är uppdragen tillsatta, fortsatt arbete att tillsätta uppdragen vid filosofisk och medicinsk fakultet pågår.

Studentkårerna vid LiU har en viktig roll i arbetet med lika villkor och jämställdhet bland annat i utbildningsinsatser för arbetsmiljöombud och faddrar och för dialog med sektionerna. Studenter är även representerade på olika nivåer i organisationen där lika villkors- och jämställdhetsfrågor lyfts.

Forum för genusvetenskap och jämställdhet (Forum) är en centrumbildning som funnits vid LiU sedan 1985 och utgör en intern strategisk resurs inom genus- och jämställdhetsområdet.

Horizon Europe och Gender Equality Plan

Jämställdhet är ett prioriterat område för EU-programmet Horizon Europe och för ansökningar inom ramen för Horizon Europe krävs fr.om 1 januari 2022 att organisationen genom en jämställdhetsplan (Gender Equality Plan, GEP) kan visa hur arbete med jämställdhet genomförs och organiseras. Kravet kan mötas genom befintliga handlingsplaner eller andra strategiska dokument såsom strategi för inkludering t.ex.

Horizon Europe ställer upp fyra processrelaterade krav för ansökande organisationers jämställdhetsplaner:

1. **Publikt dokument.** Jämställdhetsplanen ska vara underskriven av högsta ledningen samt tillgänglig via organisationens hemsida. Handlingsplanen ska visa tydliga utvecklingsområden, mål och aktiviteter.
2. **Resurser.** Organisationen ska visa hur de avsatt resurser och specifik kompetens för arbetet och implementeringen av handlingsplanen. LiU: organisation för Lika villkor och jämställdhet beskrivs kortfattat ovan i handlingsplanen, se även vidare *Beslut om organisation för lika villkorsarbetet* (dnr LiU 2020-01727).
3. **Datainsamling av könsuppdelad statistik.** Organisationen ska kunna visa årlig könsuppdelad statistik för medarbetare och studenter. Årlig statistik samt analys redovisas i LiU:s årsredovisning
4. **Utbildning:** organisationen ska kunna visa hur de arbetar med utbildning i jämställdhet för chefer, ledare och medarbetare. Moment om Lika villkor ingår bl.a. i LiU:s chefs- och ledarprogram och i kurser som ges vid Didacticum. Se vidare uppdragsområdet *utbildning* i handlingsplanen nedan.

Handlingsplan

Handlingsplanen är strukturerad efter uppdrag inom lika villkors- och jämställdhetsområdet, prioriterade utvecklingsområden, åtgärder samt ansvar och tidsplan för genomförande.

Arbetsförhållanden (Aktiva åtgärder)

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsv och fakulteter där ansvaret är prefekter/motsv. och kanslichefers.

Med arbetsförhållanden avses; fysisk arbetsmiljö, sociala arbetsförhållanden, organisatoriska arbetsförhållanden.

Aktivt arbete med syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder innebär att undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter, analysera orsaker till eventuella upptäckta risker eller hinder, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt följa upp och utvärdera arbetet.

Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Sammanställa och analysera verksamheternas utvecklingsområden, identifiera eventuella LiU-övergripande risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-04-04
Åtgärd 2	Utveckla stödmaterial för verksamhetens arbete med aktiva åtgärder.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-09-30

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor (Aktiva åtgärder)

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsv och fakulteter där ansvaret är prefekter/motsv., kanslichefers samt lönesättande chefers.

Aktivt arbete med syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder innebär att undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter, analysera orsaker till eventuella upptäckta risker eller hinder, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt följa upp och utvärdera arbetet.

Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Sammanställa och analysera verksamheternas utvecklingsområden, identifiera eventuella LiU-övergripande risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-04-04
Åtgärd 2	Utveckla stödmaterial för verksamhetens arbete med aktiva åtgärder.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen.	2022-09-30

Åtgärd 3	I samordning med lönekartläggningen analysera hinder för lika rättigheter och möjligheter för samtliga diskrimineringsgrunder i bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.	Koordinator för Lika villkor, Förhandlingsenheten och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen.	2022-06-30
----------	---	--	------------

Rekrytering och befordran (Aktiva åtgärder)

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsv och fakulteter där ansvaret är prefekter/motsv. och kanslichefers i samverkan med anställningsnämnder.

Aktivt arbete med syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder innebär att undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter, analysera orsaker till eventuella upptäckta risker eller hinder, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt följa upp och utvärdera arbetet.

Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Sammanställa och analysera verksamheternas utvecklingsområden, identifiera eventuella LiU-övergripande risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-04-04
Åtgärd 2	Utveckla stödmaterial för verksamhetens arbete med aktiva åtgärder.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-09-30
Åtgärd 3	Samverka med pågående rektorsuppdrag om jämställdhet, karriärvägar och meritering.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2024-12-31

Utbildning och övrig kompetensutveckling (Aktiva åtgärder)

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsv och fakulteter där ansvaret är prefekter/motsv. och kanslichefers.

Aktivt arbete med syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder innebär att undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter, analysera orsaker till eventuella upptäckta risker eller hinder, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt följa upp och utvärdera arbetet.

Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Sammanställa och analysera verksamheternas utvecklingsområden, identifiera eventuella LiU-övergripande risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkor- och jämställdhetsgruppen	2022-04-04
Åtgärd 2	Utveckla stödmaterial för verksamhetens arbete med aktiva åtgärder.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-09-30

Förening förvärvsarbete och föräldraskap (Aktiva åtgärder)

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsv och fakulteter där ansvaret är prefekter/motsv. och kanslichefers.

Aktivt arbete med syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder innebär att undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter, analysera orsaker till eventuella upptäckta risker eller hinder, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt följa upp och utvärdera arbetet.

Integrering av lika villkorsperspektiv i relevanta processer

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Sammanställa och analysera verksamheternas utvecklingsområden, identifiera eventuella LiU-övergripande risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkor- och jämställdhetsgruppen	2022-04-04
Åtgärd 2	Utveckla stödmaterial för verksamhetens arbete med aktiva åtgärder.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-09-30

Aktiva åtgärder för utbildningsanordnare

Aktivt arbete med syfte att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder innebär att undersöka om det finns risker för diskriminering eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter, analysera orsaker till eventuella upptäckta risker eller hinder, vidta förebyggande och främjande åtgärder samt följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetet ska genomföras för områden; antagning och rekrytering, examinationer och bedömningar, undervisningsformer och organisering av utbildning, studiemiljö, föräldraskap och studier

Under 2022 kommer uppdraget att vara inriktat på att tydliggöra ansvar och arbetsformer för aktiva åtgärder för utbildningsanordnare samt utveckla dokumentationsformer för arbetet.

Utveckling av ansvarsfördelning samt dokumentationsformer för aktiva åtgärder för utbildningsanordnare

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Förankra förslag till ansvarsfördelning av aktiva åtgärdsarbetet.	Studieadministrativ direktör, Koordinator för Lika villkor i samverkan med Lika villkors- och jämställdhetsgrupp samt representanter från fakultet och institution.	2022-06-30
Åtgärd 2	Bygga upp struktur för dokumentation i Hypergene, ta fram stödmaterial samt genomföra utbildning för ansvariga.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-09-30

Främja jämn könsfördelning

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsv och fakulteter där ansvaret är prefekter/motsv. och kanslichefers.

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare genom exempelvis utbildning, kompetensutveckling eller andra åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner. Arbetet är en del av aktiva åtgärder och ska dokumenteras och följas upp.

Identifiera och analysera prioriterade områden för arbetet med att främja jämn könsfördelning

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Sammanställa och analysera verksamheternas utvecklingsområden, identifiera eventuella LiU-övergripande risker för diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-04-04
Åtgärd 3	Beakta samverkansmöjligheter med rektorsuppdrag om jämställdhet, karriärvägar och meritering.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2024-12-31

Lönekartläggning

Lönekartläggning med syfte att upptäcka osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor ska genomföras årligen av arbetsgivaren. Lönekartlägningsprocessen samordnas av LiU:s centrala HR avdelning men varje institution/motsvarande kan komma att bidra till arbetet genom att analysera upptäckta löneskillnader samt eventuellt vidta åtgärder för att rätta osakliga löneskillnader.

Utveckla rutiner och system för en årlig lönekartläggning

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Genomföra lönekartläggning på central nivå.	Koordinator för Lika villkor, Förhandlingsenheten och Löneenheten	2022-06-30
Åtgärd 2	Delta i planering för övergång till BESTA-koder samt stödja i beaktande av lika villkorsperspektiv.	Koordinator för Lika villkor i samverkan med Förhandlingsenheten och Löneenheten	2022-12-31

Motverka och förebygg trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsv och fakulteter där det övergripande ansvaret är prefekter/motsv. och kanslichefers samt övriga chefer med arbetsmiljöansvar. Det förebyggande arbetet som arbetsgivaren ska göra för att motverka trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling enligt diskrimineringslagen och arbetsmiljöverkets föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö

Tydliggöra ansvar, hantering och rutiner för ärendehantering och utredning av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling.

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Uppdatera information (hemsidor, infofolder) om hantering av ärenden av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen i samverkan med kommunikatör samt Förhandlingsenheten	2022-03-31
Åtgärd 2	Utveckla informations- och stödmaterial kring hantering, utredning och rutiner för ärenden av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen i samverkan med kommunikatör samt Förhandlingsenheten	2022-03-31
Åtgärd 3	Omhänderta resultat från prevalensstudien om sexuella trakasserier inom akademien. Fortsatt deltagande i nationella samverkansprogrammet för genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier inom akademien.	Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-12-31

Utveckla centralt stöd för hantering av studentärenden som rör diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, bristande tillgänglighet, repressalier och kränkande särbehandling.

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Utveckla stöd till utbildningsansvariga att hantera svåra studentärenden.	Studieadministrativ direktör och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-06-30
Åtgärd 2	Uppdatera information (hemsidor, infofolder) om hantering av ärenden av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	Koordinator för Lika villkor i samverkan med kommunikatör samt studentavdelningen	2022-03-31
Åtgärd 3	Utveckla informationsmaterial samt se över stödmaterial kring hantering och rutiner för ärenden av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen i samverkan med kommunikatör, Förhandlingsenheten och Studentavdelningen	2022-03-31
Åtgärd 4	Omhänderta resultat från prevalensstudien om sexuella trakasserier inom akademien. Fortsatt deltagande i nationella samverkansprogrammet för genusbaserad utsatthet och sexuella trakasserier inom akademien.	Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-12-31

Jämställdhetsintegrering

Enligt universitets och högskolans regleringsbrev för budgetår 2021 ska arbetet med jämställdhetsintegrering fortsätt i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning. Varje universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en lärosätespecifik plan med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser. Jämställdhetsintegreringsuppdraget kan med fördel samordnas med andra uppdrag.

Fortsatt utvecklingsarbete för integrering av jämställdhetsperspektiv i ordinarie processer

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Delta i utveckling- och uppföljningsarbetet av jämställdhetsperspektivet i kvalitetssäkringssystemet.	Prorektor och Koordinator för Lika villkor	2023-12-31
Åtgärd 2	Bevaka och se över jämställdhetsperspektiv i verksamhetsstöd såsom HR processer, se över riktlinjer och styrdokument.	Koordinator för Lika villkor i samverkan med HR direktör och HR avdelningen	2022-12-31
Åtgärd 3	Samverka med rektorsuppdrag om jämställdhet, karriärvägar och meritering.	Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2024-12-31

Breddad rekrytering för studenter

Enligt högskolelagen ska universitet och högskolor aktivt främja breddad rekrytering till högskolans utbildningar. Arbetet ska förutom diskrimineringsgrunderna kön, etnicitet, funktionshinder, sexuell läggning, könsidentitet och uttryck, religion och annan trosuppfattning och ålder även omfatta socioekonomisk bakgrund.

Tydliggöra organisering, styrning och uppföljning av arbete med breddad rekrytering

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Se över och fastställa organisation och styrning av breddad rekryteringsarbetet.	Projektledare för LiU:s självvärdering av Breddad rekrytering i samverkan med Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-06-30

Kommunikation

Utveckla kommunikation kring Lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid LiU

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Utveckla intranätets sidor för lika villkor och jämställdhet (medarbetare, studenter, ev chefportal).	Koordinator för lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen i samverkan med kommunikator	2022-12-31
Åtgärd 2	Bevaka och sprida relevanta nyheter inom lika villkors och jämställdhetsområdet för högskolesektorn.	Koordinator för lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen i samverkan med kommunikator	2022-12-31

Utbildning

Lika villkors- och jämställdhetsutbildningar

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Genomföra utbildning samt kontinuerligt arbeta för att förbättra och utveckla olika utbildningar för chefer, utbildningsledare, medarbetare, studenter och kåraktiva inom området lika villkor och jämställdhet. Ex på sådana utbildningar är chefsprogram, program för utbildningsledare, kompetensutvecklingskurser för lärare vid Didacticum, kårutbildning och utbildning för studenternas arbetsmiljöombud.	Studieadm Koordinator för Lika villkor	2022-12-31

Undersöka behovet av utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser inom lika villkor och jämställdhet

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 2	Inventera behov och efterfrågan om kompetensutveckling för olika grupper och funktioner som ansvarar för lika villkors och eller jämställdhetsintegreringsarbete t.ex. anställningsnämnder, chefer, utbildningsansvariga, HR partners m.fl. Åtgärden kommer även att särskilt beakta Horizon Europes Gender Equality Plan och efterfrågan om utbildning i jämställdhet.	Koordinator för Lika villkor och Lika villkors- och jämställdhetsgruppen	2022-09-30

Redovisning och analys av könsuppdelad statistisk för medarbetare och studenter

Kontinuerligt arbete för datainsamling av samt synliggörande av kvantitativa könsskillnader i olika befattningskategorier, ledaruppdrag och utbildningsval för medarbetare och studenter. Arbetet följs upp årligen på LiU-nivå, fakultets- och institutionsnivå

Former för könsuppdelad statistik

Se över hur nuvarande former för könsuppdelad statistik såsom årsredovisning kan användas som underlag för verksamhetens arbete med lika villkor och jämställdhet

Titel	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Åtgärd 1	Se över LiU:s könsuppdelade statistik samt förutsättningar för att använda statistik som verktyg och underlag för verksamhetens arbete med Lika villkor och jämställdhet. Åtgärden kommer även särskilt beakta Horizon Europe Gender Equality Plan och dess krav om könsuppdelad statistisk och indikatorer:	Koordinator för Lika villkor i samverkan med Förhandlingsenheten och Löneenheten	2022-06-30