

# Handlingsplan för Lika Villkor och Jämställdhet 2023

## Innehåll

1	Inledning.....	3
1.1	Lika villkors- och jämställdhetsorganisation vid LiU .....	3
1.2	Horisont Europa och Gender Equality Plan.....	4
2	Dokumentation av lika villkors- och jämställdhetsarbete .....	5
2.1	Arbetsformer och rutiner för handlingsplaner.....	5
3	Arbetsgivarens aktiva åtgärder .....	6
3.1	Arbetsformer och rutiner för undersökning, åtgärder och uppföljning av arbetsgivarens aktiva åtgärdsarbete .....	6
4	Utbildningsanordnarens aktiva åtgärder .....	7
4.1	Utveckling av ansvarsfördelning samt dokumentationsformer för aktiva åtgärder för utbildningsanordnare.....	7
5	Motverka och förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.....	8
5.1	Stöd för hantering av svåra studentärenden som rör trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.....	8
6	Jämställdhetsintegrering .....	9
6.1	Inriktningar för jämställdhetsintegrering.....	9
7	Kommunikation, utbildning och informationsspridning.....	10
7.1	Utveckla kommunikation kring Lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid LiU	10
7.2	Undersöka behovet av utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser inom lika villkor och jämställdhet .....	10
8	Könsuppdelad statistik.....	11
8.1	Rutiner för insamling och sammanställning av könsuppdelad personalstatistik	11

# 1 Inledning

Linköpings universitet ska präglas av en öppen och inkluderande miljö vilket bland annat innebär att värna allas lika värde, lika rättigheter och möjligheter. Lika villkors- och jämställdhetsarbetet är en kvalitetsfaktor som berör alla i verksamheten och all verksamhet. Det handlar således om forskning, utbildning och samverkan, och inkluderar därmed arbetsmiljön för både anställda och studenter. 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 utvecklar och tillför universitetet. LiU ska vara fritt från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling, men i de situationer då medarbetare eller studenter trots det upplever sig utsatta har LiU riktlinjer som stöd för en rättssäker, professionell och respektfull hantering.

Handlingsplanen för Lika villkor och Jämställdhet är ett dokument som omfattar prioriterade utvecklingsområden för 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 inom lika villkor och jämställdhet kan komma från regleringsbrev (uppdrag om jämställdhetsintegrering) och Verksamhetsplan och budget för 2023.

## **1.1 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, lärarrepresentant, 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/område 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. Ansvariga för detta arbete är vad gäller institutioner prefekter/motsvarande och vad gäller fakulteter kanslichefer.

Varje fakultet och området för utbildningsvetenskap utser via deltidsuppdrag en lika villkorslektor vars uppdrag är att verka för integrering av genus- och jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och form.

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 formellt representerade på olika nivåer i organisationen där lika villkors- och jämställdhetsfrågor behandlas.

## 1.2 Horisont Europa och Gender Equality Plan

Jämställdhet är ett prioriterat område för EU-programmet Horisont Europa och för ansökningar inom ramen för Horisont Europa krävs från och med 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 exempelvis strategi för inkludering.

Horisont Europa 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 den 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 punkt 7 *Kommunikation, utbildning och informationsspridning* i handlingsplanen nedan.

## 2 Dokumentation av lika villkors- och jämställdhetsarbete

### 2.1 Arbetsformer och rutiner för handlingsplaner

Övergripande arbetsformer och rutiner för handlingsplaner för lika villkor är en viktig förutsättning för verksamhetens prioriteringar, planering och uppföljning av lagstyrkt och målstyrt arbete med lika villkor. Arbetsformerna behöver ses över och tydliggöras för att säkerställa effektiva arbetssätt och rutiner inom LiU.

Åtgärd	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Ta fram tydliga arbetsformer, inklusive årshjul för olika rapporter och handlingsplaner inom lika villkors- och jämställdhetsområdet.	Åtgärden omfattar att se över och samordna olika rapporter och handlingsplaner inom lika villkors- och jämställdhetsområdet. T.ex. kvalitetsrapporterna från kvalitetssäkringssystemet, rapporter från medarbetarbarometer, studentundersökning m.fl. Arbetet kommer även att beakta samordningsmöjligheter med arbetsmiljöarbetet. Syftet är att skapa tydliga och samordnade rutiner för planering, genomförande och uppföljning av verksamhetens processer som rör lika villkor, jämställdhet och i viss mån arbetsmiljö.	HR-direktör Pia Rundgren	2023-06-30

### 3 Arbetsgivarens aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är enligt diskrimineringslagen ett aktivt arbete i 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 omfattar områdena: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, förena förvärvsarbete och föräldraskap samt arbete för att främja jämn könsfördelning.

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsvarande och fakultetskanslier där ansvariga är prefekter/motsvarande och kanslichefer.

#### **3.1 Arbetsformer och rutiner för undersökning, åtgärder och uppföljning av arbetsgivarens aktiva åtgärdsarbete**

Åtgärd	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Stödmaterial för undersökning av aktiva åtgärdsområden	Utveckla arbetsformer och stöd för verksamhetens arbete med aktiva åtgärder. Arbetet kommer att samordnas med relevanta aspekter i det systematiska arbetsmiljöarbetet.	Koordinator lika villkor Linda Schultz	2023-06-30

## 4 Utbildningsanordnarens aktiva åtgärder

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 följande områden; antagning och rekrytering, examinationer och bedömningar, undervisningsformer och organisering av utbildning, studiemiljö samt föräldraskap och studier.

Under 2023 kommer uppdraget att vara inriktat på att tydliggöra ansvar och arbetsformer för aktiva åtgärder för utbildningsanordnare samt att utveckla rutiner och stöd för arbetet.

### 4.1 Utveckling av ansvarsfördelning samt dokumentationsformer för aktiva åtgärder för utbildningsanordnare

Arbetsformer, stöd och rutiner för utbildningsanordnarens arbete med aktiva åtgärder behöver tas fram för att underlätta och tydliggöra verksamhetens arbete att främja lika rättigheter och möjligheter samt motverka diskriminering.

Åtgärd	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Ta fram rutiner och stöd för utbildningsanordnarens aktiva åtgärdsarbete	Arbetet kommer att genomföras med utgångspunkt i Diskrimineringsombudsmannens rapport om lärosätens arbete med aktiva åtgärder samt så långt det är möjligt samordnas med ansvars- och uppgiftsfördelningen för studenters arbetsmiljö.	Koordinator lika villkor Linda Schultz	2023-10-30

## 5 Motverka och förebygga trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Uppdraget återfinns i handlingsplaner för lika villkor och jämställdhet vid institutioner/motsvarande och fakultetskanslier, där övergripande ansvariga är prefekter/motsvarande och kanslichefer samt övriga chefer med arbetsmiljöansvar.

### **5.1 Stöd för hantering av svåra studentärenden som rör trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling**

Åtgärd	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Utveckla stöd till utbildningsansvariga att hantera svåra studentärenden	Arbetet kan innefatta informationsinsatser kring vilket centralt stöd som finns att få vid svåra studentärenden, utveckling av mer verksamhetsnära stöd vid varje fakultet samt utveckling av övergripande utbildning för utbildningsansvariga såsom studierektorer, programansvariga eller motsvarande.	Koordinator lika villkor Linda Schultz	2023-12-31



## 6 Jämställdhetsintegrering

Uppdraget enligt regleringsbrev för universitet och högskolor 2023 är att fortsatt arbeta med att verksamheterna ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10) i linje med de inrapporterade inriktningarna för arbetet med jämställdhetsintegrering 2023–2025, t.ex. i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.

### 6.1 Inriktningar för jämställdhetsintegrering

Åtgärd	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Jämställdhet och karriärvägar	Under våren 2023 avslutas VP-uppdraget om jämställdhet, karriärvägar och meritering. Planering för hur LiU kan arbeta vidare för att främja jämställda karriärvägar kommer att ske bl.a. genom att resultatet från VP-uppdraget bearbetas och analyseras tillsammans med fakultets- och institutionsledningar.	Prorektor Karin Axelsson	2023-10-31

## 7 Kommunikation, utbildning och informations spridning

### 7.1 Utveckla kommunikation kring Lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid LiU

Åtgärd	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Samverkan kring lika villkorsutbildningar	I samverkan med Didacticum och lika villkorslektorerna se över och utveckla LiU:s befintliga lika villkorsutbildningar eller inslag om lika villkor i interna utbildningar samt utveckla kompletterande utbildningsinsatser för i första hand lärare.	Koordinator lika villkor Linda Schultz	2023-12-31

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

Åtgärd	Beskrivning	Ansvarig	Slutdatum
Jämställdhetsutbildning	Inventera behov av 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 särskilt ta hänsyn till kraven från Horisont Europa om att verksamheten ska ha jämställdhetutbildning för sina beslutsfattare.	Koordinator lika villkor Linda Schultz	2023-11-30

## 8 Könsuppdelad statistik

### 8.1 *Rutiner för insamling och sammanställning av könsuppdelad personalstatistik*

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

<b>Åtgärd</b>	<b>Beskrivning</b>	<b>Ansvarig</b>	<b>Slutdatum</b>
Utveckla rutiner för årliga underlag för könsuppdelad personalstatistik i verksamheten	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 att särskilt beakta Horisont Europa Gender Equality Plan och dess krav om könsuppdelad statistisk och indikatorer.	Koordinator lika villkor Linda Schultz	2023-11-30