

Handlingsplan för lika villkor och jämställdhet 2024–2026

Inledning och utgångspunkter

Linköpings universitets (LiU) handlingsplan för lika villkor och jämställdhet har arbetats fram på uppdrag av universitetsledningen och sträcker sig över en treårsperiod¹. Handlingsplanen utgår från de krav som diskrimineringslagen (2008:567) ställer på arbetsgivare och utbildningsanordnare samt regeringens uppdrag gällande arbete med jämställdhetsintegrering. Handlingsplanen utgår även från och bidrar till att uppnå flera av de målområden och strategier som uttrycks i *Vision och strategisk plan för Linköpings universitet 2030*, dnr LiU-2022-00428. Hantering av den fysiska tillgängligheten administreras av Fastighetsavdelningen.

LiU:s vision är att vara ett lärosäte med mod att tänka fritt och göra nytt. En sådan vision förutsätter ett universitet med en inkluderande studie- och arbetsmiljö som tar vara på de resurser som studenter och medarbetare med olika bakgrund, livssituation och kompetens tillför universitetet för att nå hög kvalitet i all verksamhet. Det förutsätter även ett universitet som värnar akademisk frihet, det fria ordet och som vilar på grundläggande principer om mänskliga fri- och rättigheter, demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt för allas lika värde och effektivitet och service.

LiU ska vara fritt från diskriminering och alla former av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Anställda och studenter som påtalar utsatthet, brister eller missförhållanden ska heller inte utsättas för repressalier. Universitetets arbete för lika villkor och jämställdhet bidrar till att vi når dessa mål och är centralt för att nå kvalitet i vår verksamhet.

De mål som finns uttryckta i handlingsplanen avser att ge en tydlig riktning för universitetets arbete med lika villkor- och jämställdhet de kommande åren, men tar inte bort möjligheten för institutionerna eller motsvarande att ytterligare specificera dessa eller formulera lokala mål och åtgärder utifrån sina förutsättningar och utmaningar. Handlingsplanen kan således nyttjas som ett underlag i institutionernas och motsvarandes övriga verksamhetsplanering enligt LiU:s övergripande strategi om att lika villkors- och jämställdhetsarbetet ska integreras i verksamhetens ordinarie processer.

¹ Denna handlingsplan är övergripande, vilket innebär att de mål som sätts i planen omfattar universitetets hela verksamhet, medarbetare och studenter. Forskarstuderande omfattas av planen både i sin roll som medarbetare och studerande.

Organisering av lika villkors- och jämställdhetsarbete

Rektor har det övergripande strategiska ansvaret för lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid LiU, vilket även omfattar att ta fram universitetsövergripande mål och en handlingsplan. Vid universitet finns en central lika villkors- och jämställdhetsgrupp som leds av prorektor på uppdrag av rektor. I gruppen ingår HR-direktören, den studieadministrativa direktören, lärarrepresentanter, koordinatör för lika villkor samt en studentrepresentant som utsetts gemensamt av kårerna. Lika villkors- och jämställdhetsgruppen har ett samordningsansvar för lika villkors- och jämställdhetsarbetet och ansvarar för att omvärldsbevaka, bereda underlag, sprida information, utveckla centralt stöd och följa upp arbetet.

Institutioner samt fakulteter eller motsvarande har vidare ett ansvar att aktivt arbeta med lika villkor och jämställdhet i sin ordinarie verksamhet. Strategin att integrera lika villkors- och jämställdhetsarbetet innebär att ansvaret för arbetet ska placeras så nära den ordinarie processen som möjlighet och samordnas med övrig verksamhetsplanering.

Vid varje fakultet och området för utbildningsvetenskap finns även en lika villkorslektor, vars uppdrag är att verka för integrering av genus- och jämställdhetsperspektiv i utbildningens innehåll och form. Se även "Organisation för lika villkorsarbetet", dnr LiU-2024-01878.

Ansvar för genomförande och uppföljning av handlingsplanen

Ansvaret för att genomföra planen följer universitets organiseringen av lika villkors- och jämställdhetsarbetet. Det innebär att rektor har huvudansvaret för det förebyggande arbetet att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter, men att ansvaret delas av alla chefer i organisationen.

Vidare har alla som är verksamma vid LiU (chefer, medarbetare och studenter) ett ansvar att bidra till organisationens strävan om en arbetsmiljö präglad av trovärdighet, tillit och trygghet som är fri från alla former av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Det förutsätter att grundläggande principer om respekt och transparens gäller i bemötande och i alla relationer mellan dem som är verksamma vid universitetet.

Lika villkors- och jämställdhetsgruppen ansvarar för att samordna uppföljning av de mål och prioriterade åtgärder som framgår av denna handlingsplan. Lokala mål och aktiviteter ska följas upp i enlighet med universitetets ordinarie förfarande vid uppföljning av verksamhetsplaner.

Mål och åtgärder

För perioden 2024–2026 ska LiU arbeta för att nå följande mål:

Mål 1: Det förebyggande arbetet mot diskriminering ska vara systematiskt och integrerat i verksamhetens ordinarie processer

LiU ska integrerat i verksamhetens ordinarie processer arbeta systematiskt med att identifiera, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

För att nå målet ska universitetet under perioden 2024–2026

1. säkerställa att ett lika villkorsperspektiv beaktas och är integrerat i de aktiva åtgärdsområden² som diskrimineringslagen omfattar,
2. se över rutiner och arbetsformer för det systematiska och förebyggande arbetet mot diskriminering samt vid behov ta fram och utveckla gemensamma rutiner och arbetsformer, och
3. öka kunskapen hos chefer, ledare och utbildningsansvariga (programansvariga, programnämndsordförande, studierektorer eller motsvarande) om lika villkor och jämställdhet för att de ska vara väl rustade i det systematiska arbetet att motverka diskriminering.

Mål 2: Rekryteringsprocesser och karriärvägar ska vara jämställda och fria från diskriminering

LiU ska vara en arbetsplats som tar tillvara de resurser som medarbetare (blivande och nuvarande) med olika bakgrund, erfarenheter och perspektiv tillför universitetet. Universitetets rekryterings- och befordransprocesser ska vara jämställda och fria från diskriminering. Alla bedömningar ska utgå från den sökandes förtjänst och skicklighet.

Målsättningen är även del i och bidrar till LiU:s mål om excellens och nytta, särskilt strategin att skapa attraktiva karriärvägar och jämställda villkor såsom det uttrycks i LiU:s strategiska plan.

För att nå målet ska universitetet under perioden 2024–2026

1. utveckla stöd och metoder för jämställdhetsanalyser i verksamheten,
2. bidra till kunskapsspridning och lärande exempel kring hur modellen kompetensbaserad rekrytering kan användas vid läroanställningar samt utveckla stöd för användandet av modellen vid läroanställningar,

² Diskrimineringslagens aktiva åtgärdsområden för *arbetsgivare* och *utbildningsanordnare* är: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsförhållanden, rekrytering och befordran, utbildning, kompetensutveckling, antagning, rekrytering, undervisningsformer, organisering av utbildning, examinationer, bedömningar, studiemiljö och förutsättningar för medarbetare och studenter att förena förvärvsarbete eller studier med föräldraskap

3. fortsätta arbetet med att utveckla jämställda karriärvägar genom att arbeta för att alla forskare oavsett kön uppmuntras och ges stöd att söka externa forskningsmedel och meritera sig för framtida karriärsteg, och
4. synliggöra frågor kring lika villkor och jämställdhet vid utvärdering av forskningsmeriter, bland annat med stöd från koalitionen CoARA.

Mål 3: Utbildning ska vara fri från diskriminering och beakta ett lika villkorsperspektiv

Utbildning vid LiU ska utformas och genomföras på ett sätt som främjar lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Målsättningen är även del i och bidrar till flera av målområdena i LiU strategiska plan, inte minst målet om ett öppet och inkluderande lärosäte.

För att nå målet ska universitet under perioden 2024–2026

1. säkerställa att högskolepedagogiska utbildningar är utformade så att lärare ges kunskap om lika villkor och jämställdhet och blir rustade för att utforma och genomföra utbildning så att lika rättigheter och möjligheter råder för alla studenter,
2. utveckla stöd för lärare i hantering av möjliga tillgänglighetsåtgärder för studenter som studerar med funktionsnedsättning, och
3. genom fortsatt arbete med breddat deltagande verka för en inkluderande miljö i våra utbildningar.

Mål 4: Arbets- och studiemiljön vid universitet ska präglas av tillit och trygghet, vara inkluderande och fri från trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

LiU ska arbeta för att skapa och upprätthålla en god arbetsmiljö för medarbetare och studenter och hantera ärenden som rör trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling på ett rättssäkert sätt, med respekt och professionellt förhållningssätt mot de som är inblandade.

För att nå målet ska universitet under perioden 2024–2026

1. sprida information och öka kunskapen om hur universitet hanterar ärenden som rör trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling och vart man kan vända sig som medarbetare och student om man upplever sig utsatt,
2. sprida information om och öka kunskapen om att alla medarbetare och studenter har ansvar att bidra till en god arbetsmiljö och att grundläggande principer om respekt och transparens ska råda i bemötande och i alla relationer mellan de som är verksamma vid universitetet,
3. säkra arbete med att främja en god arbets- och studiemiljö, präglad av tillit och trygghet vid alla våra campus, och

4. verka för en jämn könsbalans i LiU:s beredande och beslutande organ.