

Beslut om organisation för lika villkorsarbetet

Beslut

Linköpings universitet (LiU) beslutar att "Organisation för lika villkorsarbetet" ska träda i kraft denna dag (se bilaga).

Detta beslut ska föras in i LiU:s regelsamling och ersätter rektors tidigare beslut från den 13 oktober 2005 om Organisation av lika villkor (dnr LiU 1055/04-10), beslut från den 20 januari 2006 Organisation för lika villkor – inrättande av strategigrupp för lika villkor med arbetsgrupper (dnr LiU 1055/04-10) samt beslut från den 1 mars 2007 Utseende av ombud för lika villkor (dnr LiU 353/07-17).

Skäl till beslut

Bakgrund

Sedan den 1 januari 2006 har arbetet med Lika villkor utgått från Strategigruppen för Lika villkor som letts av prorektor på uppdrag av rektor. Universitetsstyrelsen har årligen tagit beslut om en strategi- och handlingsplan för Lika villkor. Organiseringen fastställdes av rektor i ett beslut i oktober 2005 efter ett förslag tagits fram inom ramen för Projekt Mångfald (dnr LiU 1055/04-10). Vidare beslutades att utse lika villkorsombud vid varje institution, inom biblioteket, förvaltningen samt fakultetskanslierna (LiU 353/07-17).

Uppdraget och förutsättningarna att arbeta med lika villkor inom högskolesektorn har sedan dess utvecklats, inte minst under de senaste åren, då det blivit allt tydligare att kravbilden för arbetet har förändrats. Ett exempel på förändringar som skett är de ökade kraven om arbete med aktiva åtgärder som infördes i diskrimineringslagen (2008:567) den 1 januari 2017. Bland annat innebär lagändringen att arbetsgivare och utbildningsanordnare ska arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras för samtliga lagskyddade grunder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnicitet, religion och annan trosuppfattning, ålder, sexuell läggning och funktionshinder.

Ytterligare ett exempel på den förändrade kravbilden är det särskilda uppdrag om jämställdhetsintegrering som riktats mot högskolor och universitet. Initialt formulerades uppdraget *Jämställdhetsintegrering i universitet och högskolor (JiHU)* för åren 2016–2019 men har sedan förlängts via 2020 års regleringsbrev för högskolor och universitet. Jämställdhetsmyndigheten har även indikerat att uppdraget kommer att förlängas ytterligare år genom kommande regleringsbrev. Jämställdhetsintegrering har sedan länge varit den rådande politiska strategin för

att nå de jämställdhetspolitiska målen vilket även lyser igenom i Universitetskanslersämbetets kvalitetsgranskningssystem där jämställdhet är en bedömningsgrund i flera av myndighetens utvärderingar.

Under åren för det särskilda regeringsuppdraget om jämställdhetsintegrering kallades arbetet vid LiU för *Equitas*¹ och en handlingsplan togs fram för åren 2017 – 2019 (Dnr LIU-2017-00543). Fakulteterna och området för utbildningsvetenskap drev arbetet vidare inom sina fakulteter med stöd av genuslektorerna. Inom ramen för Equitas identifierades fyra utvecklingsområden varav ett av dessa var att utveckla organisationen av lika villkors- och jämställdhetsintegreringsarbetet och utveckla arbetsformer som bättre möter den förändrade kravbilden inom området. Under 2019 inleddes således ett utvecklingsarbete med syftet att utveckla en ny organisering och nya arbetsformer för lika villkorsarbetet. Utvecklingsarbetet beskrivs i korta drag nedan.

Utveckling och samordning av lika villkors- och jämställdhetsintegreringsarbete inom LiU

Utvecklingsarbetet har omfattats av kartlägningsarbete av förutsättningar och uppdrag, inventering av verksamhetens behov av stöd och förutsättningar för arbetet med lika villkor. Analys av samordnings – och samverkansmöjligheter mellan de olika jämställdhet- och lika villkorsuppdragen och arbetsmiljöarbetet samt mellan de olika nivåerna inom organisationen. Arbetet har även omfattats av undersökning och utveckling av arbetsformer för det lagstyrda kravet om att arbeta med aktiva åtgärder.

Det bedrivna undersöknings- och utvecklingsarbetet visar på vikten av att integrera lika villkorsarbetet i ordinarie processer inte minst för att undvika att Lika villkor blir en sidoordnad fråga. Men främst för att genom integrering av lika villkorsarbetet beaktas, iakttas och främjas jämställdhets- och lika villkorsperspektiv i verksamhetens centrala och ordinarie processer. Integrering av lika villkorsarbetet skapar även klarare förutsättningar för att frågorna kvalitetssäkras. Det interna utvecklingsarbetet visar även hur samordning av olika uppdrag inom jämställdhet och lika villkorsområdet samt närliggande processer som arbetsmiljöarbete kan leda till ökad kvalitet och hållbarhet.

Ett viktigt steg i processen att motverka sidoordningen och integrera lika villkorsarbetet är att förändra ledningsformerna för arbetet så att det synkroniseras

¹ Equitas är latin och står för jämlikhet, rättvisa, opartiskhet och hederlighet

med befintliga styr- och ledningsprocesser och inte organiseras vid sidan av ordinarie ledningsstrukturer. Strategigruppen för Lika villkor, resursgrupperna och lika villkorsombuden avvecklas därför genom detta beslut och ansvaret för lika villkorsarbetet tydliggörs och integreras i befintliga styr- och ledningsprocesser (se vidare i bilaga). Den 14 oktober 2020 beslutade universitetsstyrelsen att rektor hädanefter ska ha det övergripande strategiska ansvaret för lika villkorsarbetet samt besluta om en årlig plan för arbetet (dnr LiU-2020-01727).

Det tidigare beslutet (dnr LiU 1055/04-10) som nu ersätts innefattar även ett avsnitt (4) om formell hantering av individärenden. Ärendehantering och dess rutiner kommer att ses över av lika villkors- och jämställdhetsgruppen, förhandlingsenheten vid HR-avdelningen samt juristenheten vid rätts- och ledningsstödsavdelningen och uppdateras under 2021.

Genuslektorernas uppdrag kommer även att ses över, uppdateras och utvecklas under 2021. Arbetet görs av Lika villkors- och jämställdhetsgruppen i samverkan med fakulteterna och området för utbildningsvetenskap.

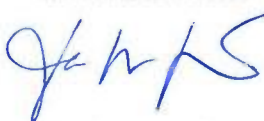
Handläggningen av beslutet

Beslut i detta ärende har fattats vid rektors beslutsmöte i närvaro av chefsjuristen Christina Helmér, studeranderepresentanten August Goldhahn och rektors sekreterare Maria Fält, efter föredragning av koordinator för Lika villkor, Linda Schultz, som deltar via länk.

I beredningen av beslutet har även prorektor Margareta Bachrack Lindström, HR-direktören Pia Rundgren samt tillförordnad administrativa direktören Marina Geijer deltagit.

Redaktionen för regelsamlingen har granskat beslutets form.

Detta beslut har föregåtts av information i den centrala samverkansgruppen den 16 november 2020.



Jan-Ingvar Jönsson



Maria Fält på uppdrag av Linda Schultz

Sändlista:

Universitetsledningen
Dekanerna
Prefekterna
Filosofiska fakultetens kansli
Kansliet för utbildningsvetenskap
Medicinska fakultetens kansli
Tekniska fakultetens kansli
Kanslicheferna
HR-direktören
Överbibliotekarien
IT-direktören
Chefsjuristen
LiU uppdragsutbildning (Thelander)
Internrevisionen
Redaktionen för regelsamlingen
De lokala fackliga organisationerna
Studentkårerna
Dokument- och arkivenheten (original)

Organisation för lika villkorsarbetet

1 Bakgrund

I diskrimineringslagen (2008:567) finns bestämmelser som har till ändamål att motverka diskriminering och trakasserier samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. I lagen ställs det krav på arbetsgivare och utbildningsanordnare att arbeta med aktiva åtgärder inom en bredd av områden för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Som *arbetsgivare* ska LiU enligt lagen aktivt arbeta för lika villkor inom fem områden; arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt förutsättningar att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Som arbetsgivare ska LiU dessutom främja jämn könsfördelning och genomföra lönekartläggningar. Som *utbildningsanordnare* ska LiU enligt lagen arbeta aktivt för lika villkor inom fem områden; antagning och rekrytering, undervisningsformer och organisering av utbildning, examinationer och bedömningar, studiemiljö samt förutsättningar att förena studier och föräldraskap och utbildning. Vidare ska arbetet genomföras systematiskt enligt modellen att undersöka risker för diskriminering, analysera riskerna, genomföra åtgärder samt följa upp åtgärderna. Arbetet har i det avseende flera likheter med det systematiska arbetsmiljöarbetet.

LiU har sedan 2016 via regleringsbrevet för högskolor och universitet haft ett uppdrag om att arbeta med jämställdhetsintegrering för att bidra till de jämställdhetspolitiska målen. Jämställdhetsintegrering som strategi har växt fram för att jämställdhet inte ska sidordnas utan istället utgöra en del av verksamhetens ordinarie och dagliga processer (prop. 1993/94:147).

Strategin om jämställdhetsintegrering återspeglas även i Universitetskanslers-ämbetets kvalitetsgranskningssystem där jämställdhet utgör en bedömningsgrund i huvudparten av myndighetens granskningar av högre utbildning, universitet och högskolor.

Ytterligare ett uppdrag som påverkar lika villkorsområdet är högskolelagens krav om att främja och bredda rekrytering till högskolans utbildningar.

I ett beslut av universitetsstyrelsen den 14 oktober 2020 fastställs att rektor vid LiU ska ha det övergripande strategiska ansvaret och besluta om en handlingsplan för Lika villkor (dnr LiU-2020-01727). Beslutet är ett led i arbetet att synkronisera det

strategiska arbetet med Lika villkor med övriga verksamhetsprocesser och tydliggöra LiU:s arbetsgivaransvar och utbildningsanordnansvar för ett aktivt lika villkorsarbete. Förändringen som beslutet innebär möjliggör en kontinuerlig kontakt mellan olika organisatoriska nivåer i arbetet och ökar förutsättningarna att möta snabba förändringar inom området.

I avsnitt 2 definieras först begreppen Lika villkor, jämställdhet och jämställdhetsintegrering och hur de används vid LiU och i beskrivningen av organisationen av Lika villkor. I avsnitt 3 följer sedan en beskrivning av organisationen för lika villkorsarbetet. Avsnitt 4 beskriver avslutningsvis samverkan för arbetet och viktiga forum för avstämning och uppföljning.

2 Begrepp

Med **Lika villkor** avses i det här dokumentet arbetet för att motverka alla former av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier samt främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön, könsöverskridanden identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Begreppet omfattar både LiU:s ansvar som arbetsgivare och utbildningsanordnare.

Med **jämställdhet** avses i det här dokumentet arbete för att främja och iaktta att mäns och kvinnors villkor och möjligheter är jämställda. Det här innebär att begreppet Lika villkor även omfattar jämställdhetsarbetet.

Med begreppet **jämställdhetsintegrering** avses i det här dokumentet arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamhetens ordinarie processer och beslut.

I huvudsak används begreppet Lika villkor i det här dokumentet och ska i de avseenden förstås som ett samlingsbegrepp som omfattar jämställdhetsarbete och jämställdhetsintegrering. För att tydliggöra och lyfta fram jämställdhetsintegreringsarbetet används ibland även formuleringarna *Lika villkor och jämställdhet* eller *lika villkors- och jämställdhetsintegreringsarbetet*.

3 Lika villkorsorganisation

Nedan ges inledningsvis en sammanfattad beskrivning av Lika villkorsorganisationen och därefter utvecklade uppdragsbeskrivningar för de olika instanserna i organisationen.

Rektor har det övergripande strategiska ansvar för arbetet med Lika villkor och uppdraget om jämställdhetsintegrering samt ansvar för att informera om samt

diskutera arbetet med universitetsstyrelsen. Lika villkors- och jämställdhetsgruppen har vidare ansvar för att samordna arbetet, planera insatser samt bereda underlag till rektor och övriga avstämningsforum (se nedan). Koordinator för Lika villkor har ansvar för en LiU övergripande dokumentation av arbetet med Lika villkor och jämställdhet, stötta verksamheten i arbetet med lika villkorsfrågor och ärendehantering, bevaka lika villkors- och jämställdhetsområdet genom omvärldsbevakning och delta i nationella nätverk. Institutionerna har ett samlat ansvar för att integrera lika villkors- och jämställdhetsarbetet i deras ordinarie processer och fakulteterna har ett ansvar för att bevaka lika villkors och jämställdhetsarbetet i utbildning.

3.1 Rektor

Rektor har i sin roll som ansvarig för LiU:s verksamhet ett övergripande strategiskt ansvar för lika villkors- och jämställdhetsarbetet som dels omfattar arbetsgivarprocesser och medarbetare, dels utbildningsprocesser och studenter. Rektor har dessutom i sin roll en samlad erfarenhet av akademien som organisation, forskning och undervisning vilket är viktiga förutsättningar för att leda det strategiska arbetet. Rektor ansvarar för att kontinuerligt och vid behov, men minst vid ett möte per år, informera universitetsstyrelsen om pågående strategier och arbete med Lika villkor och jämställdhet. Rektor ansvarar för att det tas fram LiU-övergripande policies för jämställdhet och Lika villkor samt en årlig strategi- och handlingsplan. Inom ramen för sitt strategiska ansvar har rektor möjlighet att vid behov prioritera eller omprioritera vissa insatser eller specifika delar av lika villkors- och jämställdhetsuppdraget.

3.2 Lika villkors- och jämställdhetsgruppen

Lika villkors- och jämställdhetsgruppen består av prorektor, HR-direktör, administrativ direktör, koordinator för Lika villkor samt av studentkårerna gemensamt utsedd studentrepresentant. Lika villkors- och jämställdhetsgruppen har ett samordningsansvar för lika villkors- och jämställdhetsarbetet. Gruppen ansvarar för att säkerställa att genomförandet av det planerade arbetet enligt den årliga handlingsplanen sker, att informera rektor och universitetsledning om det löpande arbetet samt bereda underlag för eventuella beslut och prioriteringar samt informationsinsatser i avstämnings- och samverkansforum. De har även gemensamt med koordinator för Lika villkor ansvar för omvärldsbevakning och interna LiU övergripande riskbedömningar och analyser inom lika villkors och jämställdhetsområdet. Lika villkors- och jämställdhetsgruppen leds av prorektor.

3.3 Koordinator för Lika villkor

Koordinator för Lika villkor har ansvar för att stödja verksamheten i arbetet med lika villkor och jämställdhetsintegrering. Koordinator ansvarar för uppföljning av verksamhetens arbete med lika villkor och jämställdhetsintegrering, vilket

innefattar att samla information från verksamheten om deras arbete samt samordna en LiU-övergripande dokumentation över det genomförda arbetet. Koordinators uppdrag omfattar även att stötta i analyser och planering av insatser samt informera om LiU:s arbete med Lika villkor och jämställdhetsintegrering. I sitt uppdrag ska koordinator samverka med för frågorna lämpliga instanser inom LiU såsom HR och lönenheten, kommunikationsavdelningen, studentavdelningen, med flera.

Koordinator ansvarar för utbildningsinsatser inom Lika villkor och jämställdhet på LiU:s chefs- och ledarskapsutbildningar, för utbildning av kårer samt studentarbetsmiljöombud och för att samarbeta med Didacticum kring kompetensutvecklingsinsatser och utbildningar för undervisande lärare och medarbetare vid LiU.

Koordinator har gemensamt med Lika villkors- och jämställdhetsgruppen ansvar för omvärldsbevakning och att delta i nationella nätverk för Lika villkor och jämställdhetsintegrering i högskolan.

3.4 Verksamhetens roll och ansvar i lika villkors- och jämställdhetsintegreringsarbetet – institutioner och fakulteter

Att motverka alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling samt arbeta aktivt för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder är både ett arbetsgivaransvar och ett utbildningsanordnaransvar. Strategin att integrera lika villkors- och jämställdhetsarbetet innebär att ansvaret för arbetet ska placeras så nära den ordinarie processen som möjligt. Det här innebär att chefer i sin roll som arbetsgivare har ett viktigt ansvar att bevaka att lika villkors- och jämställdhetsperspektiv beaktas i alla arbetsgivarprocesser såsom till exempel arbetsförhållanden, anställningsvillkor, rekrytering och kompetensutveckling. Alla **institutioner och motsvarande** har ansvar för att driva arbetet med arbetsgivarprocesser inom sin institution och verksamhet och det övergripande ansvaret är prefekters eller motsvarande chefs med stöd av HR-partner.

Fakulteterna har vidare ett övergripande ansvar för att bevaka att lika villkors- och jämställdhetsperspektiv integreras i utbildningens olika processer såsom examinationer, bedömningar, undervisningsformer och organisering av utbildning, rekrytering och antagning.

4 Förankring, uppföljning och samverkan

4.1 Samverkan

Enligt diskrimineringslagen och LiU:s samverkansavtal (dnr LiU-2017-01318) ska lika villkorsarbetet ske i samverkan med arbetstagar- och studentrepresentanter. Samverkan sker i partsammansatta grupper på central nivå (CSG) samt lokal nivå (LSG samt SSG). Koordinator för Lika villkor ansvarar för att samverkan sker i centrala lika villkorsfrågor såsom årlig uppföljning, handlingsplan och eventuella omprioriteringar eller förändrade uppdrag.

4.2 Universitetsstyrelsen

Universitetsstyrelsen bör ha en god insyn i uppdraget och arbetet med lika villkor och jämställdhetsintegrering vid LiU. De kan utifrån sin samlade erfarenhet, kunskap och kompetens bidra med värdefulla synpunkter till arbetet inte minst utifrån ett omvärldsperspektiv. Rektor ansvarar för att vid minst ett möte per år och vid behov informera universitetsstyrelsen samt föra en diskussion med styrelsen om uppdraget.

4.3 Förankring och uppföljning

Arbetet med lika villkor och jämställdhetsintegrering ska förankras och följas upp i befintliga ledningsråd, ledningsmöten och arenor såsom rektors ledningsråd, studentledningsrådet, prefekt, kansli- och administrativa chefsmötet, HR-arenan och CAMO-Studentråd.