

Beslut om Organisation för lika villkorsarbetet

Beslut

Linköpings universitet (LiU) beslutar att "Organisation för lika villkorsarbetet" ska träda i kraft från och med den 5 december 2022 (se bilaga).

Beslutet ska börja tillämpas direkt efter ikraftträdandet. Beslutet ersätter det tidigare beslutet "Organisation för lika villkorsarbetet" från den 30 november 2020 (dnr LiU-2020-01727).

Beslutet ska föras in i LiU:s regelsamling

Skäl till beslut

Efter ett längre utvecklingsarbete fattade LiU under hösten 2020 beslut om en ny organisation för lika villkorsarbetet vid LiU där rektor har det övergripande strategiska ansvaret. På central nivå är arbetet vidare organiserat genom en lika villkors- och jämställdhetsgrupp som leds av prorektor. Lika villkors- och jämställdhetsgruppen har i vissa processer behov av att rådgöra med funktioner och roller som inte ingår i gruppen samt möjlighet att få ett verksamhetsnära perspektiv i frågor som rör utbildning och forskning. Med beaktande av detta görs följande revideringar:

- Lika villkors- och jämställdhetsgruppen utökas med en av gruppen utsedd lärarrepresentant.
- Vid behov ges lika villkors- och jämställdhetsgruppen möjlighet att adjungera även andra roller eller funktioner vid LiU till gruppen.

I övrigt har mindre språkliga justeringar gjorts och rollen tillförordnad administrativ direktör har ersatts av studieadministrativ direktör.

Handläggningen av beslutet

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Jan-Ingvar Jönsson vid rektors beslutsmöte i närvaro av studentrepresentanten Lydia Toft och sekreteraren Maria Fält, efter föredragning av koordinatör för lika villkor Linda Schultz.

I beredningen av beslutet har även tidigare prorektor och tidigare vicerektorn för utbildning Margareta Bachrack Lindström, HR-direktören Pia Rundgren, studieadministrativa direktören Marina Geijer samt studentrepresentanten Sofia Luong deltagit.

Information om förändringarna i organisationen för lika villkorsarbetet har delgetts centrala samverkansgruppen 28 november 2022.

Redaktionen för regelsamlingen har granskat beslutets form.

Jan-Ingvar Jönsson

Linda Schultz

Sändlista:

Universitetsledningen
Universitetsdirektörens ledningsgrupp
Fakultets- och områdesstyrelser (funktionsadresser)
Dekanerna (funktionsadresser)
Prefekterna
Fakultetskanslierna (funktionsadresser)
Institutionerna (de administrativa cheferna)
Överbibliotekarien
Internrevisionen
Berörda lokala fackliga organisationer
Studentkårerna
Innehållsredaktionen
Regelsamlingen
Dokument- och arkivenheten (original)

Organisation för lika villkorsarbetet

1 Bakgrund

Linköpings universitet (LiU) ska vara ett lärosäte som är fritt från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling och där allas lika värde, lika rättigheter och möjligheter värnas. LiU ska ha en inkluderande arbets- och studiemiljö där de resurser som studenter och medarbetare med olika bakgrund, livssituation och kompetens har tas tillvara. Ett aktivt lika villkors- och jämställdhetsarbete bidrar till kvalitet, utveckling och kreativitet i verksamhetens alla delar samt till rättvisa strukturer och processer.

Arbetet med lika villkor och jämställdhet vid LiU regleras i huvudsak av bestämmelserna i diskrimineringslagen (2008:567), högskolelag (1992:1434) föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) samt eventuella målstyrda uppdrag som ges i regleringsbrev och verksamhetsplan för LiU.

Diskrimineringslagens ändamål är 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 för att främja lika rättigheter och möjligheter och motverka diskriminering. Som *arbetsgivare* ska LiU 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 också 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 och dokumenteras 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 i stället 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.

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.

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 policys 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-direktören, studieadministrativ direktören, koordinatör för lika villkor, en lärarrepresentant från verksamheten samt av en av studentkårerna gemensamt utsedd studentrepresentant. Vid behov kan även andra funktioner eller roller vid LiU adjungeras till gruppen.

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 koordinatör 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

Koordinatorn för lika villkor har ansvar för att stödja verksamheten i arbetet med lika villkor och jämställdhetsintegrering. Koordinatorn ansvarar för uppföljning av verksamhetens arbete med lika villkor och jämställdhetsintegrering, vilket innefattar att samla information från verksamheten om dess arbete samt samordna en LiU-övergripande dokumentation över det genomförda arbetet. Koordinatorns uppdrag omfattar även att stötta i analyser och planering av insatser samt informera om LiU:s arbete med lika villkor och jämställdhetsintegrering.

Koordinatorn 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.

Koordinatorn 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 utbildningsanordnansvar. 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 den egna institutionen och verksamheten 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). Koordinatören 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. Den 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.

Signature page

This document has been electronically signed
using eduSign.

eduSign