

## Beslut om Organisation för lika villkorsarbetet

### Beslut

Linköpings universitet (LiU) beslutar att "Organisation för lika villkorsarbetet" ska träda i kraft i enlighet med de ikraftträdandebestämmelser som anges i styrdokumentet (se bilaga).

Beslutet ersätter det tidigare beslutet "Organisation för lika villkorsarbetet" från den 5 december 2022 (dnr LiU-2022-04471). Beslutet ska föras in i LiU:s regelsamling.

### Skäl till beslut

Det nuvarande styrdokumentet om organisation för lika villkorsarbetet har setts över utifrån ett behov av att tydligare målsätta och konkretisera LiU:s arbete med lika villkors- och jämställdhetsarbete samt ett behov av att tillföra ett institutionsperspektiv till lika villkors- och jämställdhetsgruppen. Följande förändringar har gjorts:

- I avsnitt 3.2 *Rektor* har ett tillägg och förtydligande gjorts att rektor ser till att det finns övergripande mål för lika villkors- och jämställdhetsarbetet. Dessutom har kravet att årligen ta fram och ta beslut om en central strategi- och handlingsplan för lika villkor och jämställdhet ändrats till möjligheten att arbeta mer långsiktigt med en flerårig handlingsplan.
- I avsnitt 3.3 *Lika villkors- och jämställdhetsgruppen* har ett tillägg gjorts om att utöka lärarrepresentanterna från en till möjligheten att tillsätta flera och att dessa ska ha verksamhetsansvar.
- I avsnitt 3.3 *Lika villkors- och jämställdhetsgruppen* har ett tillägg och förtydligande gjorts att gruppen har ett ansvar att stödja verksamheten att nå de övergripande målsättningar som satts av rektor och som de framställs i den centrala handlingsplanen.
- I avsnitt 3.5 *Verksamhetens roll och ansvar i lika villkors- och jämställdhetsintegreringsarbetet – institutioner och fakulteter* har i stycket om fakulteternas roll ett tillägg gjorts för att förtydliga att institutionerna har motsvarande ansvar som fakulteterna för programkurser och fristående kurser enligt Riktlinjer för planering, genomförande samt uppföljning och utveckling av kurser (dnr LiU-2023-01937).
- Språkliga och redaktionella revideringar har gjorts.

## Handläggningen av beslutet

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Jan-Ingvar Jönsson vid rektors beslutsmöte i närvaro av tillförordnade universitetsdirektören Per-Olof Brehmer, studentrepresentanten Anna Wikström och sekreteraren Maria Fält, efter föredragning av koordinatör för lika villkor Linda Schultz. I beredningen av ärendet har även prorektorn Karin Axelsson, HR-direktören Pia Rundgren, studieadministrativa direktören Marina Geijer, dekanen för Filosofiska fakulteten Ulf Melin och studentrepresentanten Julius Saume deltagit.

Information om förändringarna i organisationen för lika villkorsarbetet har delgetts centrala samverkansgruppen den 8 april 2024.

Redaktionen för regelsamlingen har granskat beslutets form.

Jan-Ingvar Jönsson

Linda Schultz

Bilaga: Organisation för lika villkorsarbetet

## 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), högskolelagen (1992:1434), Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) om organisatorisk och social arbetsmiljö 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.

## 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 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 jämställdhetsarbete* eller *lika villkors- och jämställdhetsintegreringsarbetet*.

## 3 Lika villkorsorganisation

### 3.1 Allmänt om lika villkorsorganisationen

Rektor har det övergripande strategiska ansvaret för lika villkors- och jämställdhetsarbetet vid LiU. Rektor har även ansvar för att informera om samt diskutera arbetet med universitetsstyrelsen. Lika villkors- och jämställdhetsgruppen har ett samordnande ansvar för arbetet, för att planera insatser samt bereda underlag till universitetsledningen och andra centrala avstämningsforum. Koordinatören för lika villkor har ansvar för 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.

### **3.2 Rektor**

Rektor ansvarar för att det finns LiU-övergripande policys och mål för jämställdhet och lika villkor samt en central handlingsplan för arbetet. 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. 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.

### **3.3 Lika villkors- och jämställdhetsgruppen**

Lika villkors- och jämställdhetsgruppen leds av prorektor som även är ordförande för gruppen och består av HR-direktören, studieadministrativa direktören, koordinatör för lika villkor, en eller flera lärarrepresentanter som även har verksamhetsansvar samt en studentrepresentant som utsetts gemensamt av studentkårerna. Vid behov kan även andra funktioner eller roller vid LiU adjungeras till gruppen.

Lika villkors- och jämställdhetsgruppen har ett ansvar att stödja verksamheten att nå de övergripande målsättningarna med lika villkors- och jämställdhetsarbetet så som de framställs i den av rektor beslutade handlingsplanen. Gruppen ansvarar för att informera rektor och universitetsledningen 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.

### **3.4 Koordinatör för lika villkor**

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

Koordinatör 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.

### **3.5 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 möjlighet. 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. Institutionerna har motsvarande ansvar för programkurser och fristående kurser.

## **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 CSG vid centrala lika villkorsfrågor som beslut om ny handlingsplan, uppföljningar 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 och relevanta, ledningsmöten och arenor såsom rektors ledningsråd, studentledningsrådet, möten med prefekter eller motsvarande, HR-partners och CAMO-studentråd.

### **5 Ikraftträdande**

Detta styrdokument träder i kraft den 23 april 2024.

# Signature page

This document has been electronically signed  
using eduSign.

eduSign