

Handlingsplan för Lika Villkor

Institution/motsvarande: IKE

Behandlad i LSG den: 170906

Fastslagen i institutionsstyrelsen/ motsvarande den: 170907

Nulägesbeskrivning av Lika Villkorsarbetet:

IKEs Lika villkorombud har haft som målsättning att besöka avdelningsmöten regelbundet för att samtala om lika villkorfrågor och för att informera om ärenderutiner mm. Dock har förutsättningarna varit begränsade eftersom vi lokalt väntat in centrala direktiv. Från ht 2017 och framåt är målsättningen att återigen besöka kärnverksamheten, men då främst på APT-nivå. I linje med att inkludera lika villkorfrågor i gängse arbetsmiljöarbetet ska de lokala arbetsplatserna stimuleras att alltid ha lika villkor som punkt på agendan, för att ge möjlighet att diskutera frågor kring den sociala arbetsmiljön, inkludering, attityder, bemötanden etc. Vi vill också stimulera till att lika villkor frågor diskuteras vid medarbetarsamtal och arbetsmiljöronder i större utsträckning idag.

För att utveckla bemötanden och för att tydliggöra att nolltolerans råder vad gäller kränkande särbehandling ska medarbetarskap, hederskodex och arbetsmiljöpolicy tydliggöras vid seminarium/workshops, medarbetarsamtal och APT, se handlingsplan arbetsmiljö ovan.

IKE arbetar ständigt med att utveckla introduktionen av nya medarbetare och stipendiater, ett område som är av särskild vikt vid internationell rekrytering. Ett utvecklingsområde vi identifierat är att förbättra uppföljningen kring dessa introduktioner, i syfte att säkra att relevant information delges och når ut. Vi ser också ett utvecklingsbehov i att förbättra informationen innan ankomst, i syfte att säkra att aktuella medarbetare är införstådda med villkor och förutsättningar.

Vikten av att tydliggöra LiUs karriärväg för medarbetare i kärnverksamheten är redan identifierad som en viktig åtgärd i vår arbetsmiljöplan. Att erbjuda karriärvägledning och utse mentorer tror vi kan förstärka tilltro, trygghet och trivsel hos alla medarbetare och stipendiater och främja samarbetsklimatet ute i vår verksamhet.

Ur ett utbildningsanordnarperspektiv har vi identifierat vikten av att förbättra uppföljningen av stipendiaternas studieplaner, men också se över rutiner samt möjlighet att systematiskt undersöka deras arbetsmiljö.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

Årliga systematiska åtgärder

	Ja	Nej	Ansvarig	Kommentar
Om aktuellt, har ni genomfört uppföljning av lönekartläggning (institution/motsvarande)?	x		Prefekt	Görs även på centralt plan
Arbetar ni aktivt med att främja jämn könsfördelning bland olika typer av arbeten, ibland olika kategorier av medarbetare och på ledande positioner?	x		HR/prefekt	Alltid vid ny anställning
Delar ni in och analyserar statistik utifrån kategorin kön?	x		HR	Ingår i årskalender LSG
Ger ni medarbetare systematisk information om rutiner och riktlinjer för kränkande behandling ⁷ , samt följer ni upp och utvärderar dessa?	x	x	Lika Villkor Prefekt Avdelningschef Enhetschef HR	Ja, vid ny anställning och löpande via veckobrev men ej utvärderas
Om aktuellt, följer ni upp och utvärderar LiU:s rutiner och riktlinjer avseende kränkande behandling gentemot studenter?	x	x	Fakultet, IKE (GU) FUS, IKE (doktorander) Prefekt (stipendiater, studenter i examensarbete)	Ja, på arbetsplatser men vi följer inte upp och utvärderar stipendiater. Doktorander följs upp via medarbetarsamtal och doktorandundersökning. Studenter på grundutbildningen

⁷ Se ex. *Vägledning för hantering av kränkande behandling vid Linköpings universitet*

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

följer vi inte upp
eller utvärderar.

Övrigt

Åtgärd 1. Risk för olika förutsättningar beroende på anställningsform/studieform

Åtgärd 2. Uppföljning/utvärdering av systematisk information och rutiner till medarbetare

Åtgärd 3.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

Dokumentation av arbetet med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp <i>minst</i> en aktiv åtgärd utifrån ett arbetsgivar- och/eller utbildningsanordnarperspektiv (samt om aktuella åtgärder inom ramen för jämställdhetsintegreringsarbetet t.o.m. 2019)			
	Åtgärd 1: Risk för olika förutsättningar beroende på anställningsform/studieform	Åtgärd 2: Uppföljning/utvärdering av systematisk information och rutiner till medarbetare	Åtgärd 3
Undersökning av <i>risk</i> för diskriminering eller <i>hinder</i> för lika rättigheter och möjligheter ⁸	Risk för upplevelse av utanförskap/särbehandling för medarbetare och studenter pga olika anställnings- och utbildningsformer.	Risk för kränkande särbehandling för medarbetare och studenter pga informationsbrist avseende organisationen för hantering av Lika villkor vid LiU centralt och lokalt	
Beskriv även vilket aktivt åtgärdsområde som undersökningen avser ⁹	Arbetsgivarperspektivet avser: arbetsförhållanden, anställningsvillkor, befordran. Utbildarperspektivet avser: rekrytering, organisation.	Arbetsgivarperspektivet avser: arbetsförhållanden. Utbildarperspektivet avser: studiemiljö.	
Analys av orsaker till upptäckta risker eller hinder ¹⁰	Medarbetarsamtal samt medarbetar- och doktorandundersökning. Det har även kommit signaler från verksamhetens olika nivåer.	Medarbetarsamtal samt medarbetar- och doktorandundersökning. Det har även kommit signaler från verksamhetens olika nivåer.	
Planerade åtgärder	Tydliggöra olika förutsättningar vid anställning respektive utbildning under introduktionen och löpande under anställnings/utbildningstiden. Utveckla en rutin för att följa upp stipendiaternas studieplaner. Ta fram en rutin för att systematiskt undersöka arbetsmiljö för stipendiater. Karriärvägledning. Mentorsprogram.	Lika villkorombuden ska fortsätta vara synliga i verksamheten och ge riktad information på arbetsplatsträffar minst en gång per termin. Chefer ska tillse att lika villkor är ett löpande inslag på APT-agendan och bjuda in Lika villkorsombuden till arbetsplatsträffarna/avdelningsmötena. Fortsatt löpande information via institutionens "veckobrev" samt utskick av centrala Lika villkorsinformationsbrev till alla medarbetare.	

⁸ Beskriv hur undersökningen har genomförts (s. 7 i *Instruktioner för arbetet med aktiva åtgärder*).

⁹ Beskriv vilket av följande områden som åtgärden avser (från s.11 i *Instruktioner för arbetet med aktiva åtgärder*): Arbetsgivarperspektivet: arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, föräldraskap och arbete. Utbildningsanordnarperspektivet: antagning och rekrytering, undervisningsformer och organisering, examinationer och bedömning, studiemiljö, föräldraskap och studier.

¹⁰ Det är viktigt att i analysarbetet försöka utröna orsaker till varför diskriminering eller hinder för lika rättigheter och möjligheter förekommit, för att i nästa åtgärdsdel kunna fokusera rätt insatser för att komma tillrätta med problematik.

Handlingsplaner för Arbetsmiljö och Lika Villkor

Dnr IKE-2017
2017-00768

		<p>Verka för att all information finns på engelska.</p> <p>Fortsatt deltagande av Lika villkorsombud på introduktionen till alla nyanställda.</p>	
Tidsplanering	Löpande från ht 2017	Löpande från ht 2017	
Ansvarig	Prefekt	Prefekt	
Resurser	HR, Lika villkorsombud, chefer	HR, Lika villkorsombud, chefer	
Beskrivning av hur samverkansskyldigheten har fullgjorts ¹¹	Lika villkorombud delaktiga tillsammans med HR och arbetsmiljöorganisationen samt behandlas i LSG.	Lika villkorombud delaktiga tillsammans med HR och arbetsmiljöorganisationen samt behandlas i LSG.	
Uppföljning och utvärdering av undersökning, analys och vidtagna åtgärder			
Beskriv vilken effekt vidtagna åtgärder har medfört			

¹¹ Samverkan ska vara en del av alla de steg som ingår i arbetet med aktiva åtgärder. Vid LiU ska samverkan ske med studentkårerna och lika villkors- och/eller arbetsmiljöombud i verksamheten (s. 10 i *Instruktioner för arbetet med aktiva åtgärder*)