

**LUNDS UNIVERSITET**

Humanistiska och teologiska fakulteterna

Fakultetsstyrelsens arbetsutskott

Humanistiska och teologiska fakulteternas plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2016**Förutsättningar**

Arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald (JLM) vid de humanistiska och teologiska fakulteterna bygger på gällande lagstiftning, med diskrimineringslagen som grundval, samt följer Lunds universitets centrala policy (Dnr PE 2011/177) och likabehandlingsplan för studenter och universitetets rättighetslista. Den centrala policyn är inte tidbegränsad och stipulerar att varje fakultet utarbetar egna planer samt arbetar systematiskt och målinriktat med jämställdhet, likabehandling och mångfald. Enligt lag ska en jämställdhetsplan upprättas var tredje år och en likabehandlingsplan varje år.

I likhet med universitetets plan innefattar HT-fakulteternas båda områdena, och är därför föremål för en årlig revidering och uppföljning. HT-fakulteternas plan består av två delar, dels en policy, dels en konkret handlingsplan.

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi behandlar frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald genom sitt arbetsutskott (AU). HT-fakulteterna har avsatt resurser för en kontaktperson som har i uppgift att följa upp implementeringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Kontaktpersonen är föredragande i fakultetsstyrelsen/AU och verksamhetsnämnderna i samband med behandlingen av ärenden inom dessa områden och bistår i olika avseenden i hantering och beredning.

HT-fakulteternas ledamot i den centrala "Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling" rapporterar kontinuerligt till fakulteternas kontaktperson samt informerar om relevanta ärenden genom HT-Bulletinen.

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald innefattar följande insatsområden: *Diskriminering; Likabehandling; Rekrytering och befordran; Ledarskap; Lönerna och anställningsvillkor; Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv.*

I policydelen nedan preciserar HT-fakulteternas plan utifrån sitt perspektiv egna målsättningar inom de av LU fastställda insatsområdena. I enlighet med denna

policy ansvarar institutioner och andra enheter vid fakulteterna för att beakta och arbeta aktivt med jämställdhet, likabehandling och mångfald inom sin verksamhet.

I anslutning till sin policy formulerar HT-fakulteterna årligen en konkret handlingsplan, som ligger till grund för fakultetsgemensamma åtgärder inom arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald. Arbetet med åtgärderna i handlingsplanen tar sin utgångspunkt i verksamhetsnämndernas arbete och samordnas av kontaktpersonen, som informerar berörda personer/instanser om de åtgärder som beslutats samt följer upp resultat.

Policy

Policyen nedan tar sin utgångspunkt i universitetets policy. Direkta hänsyftningar från denna markeras kursivt.

Diskriminering

Lunds universitets strävan är att samtliga studenter och anställda har kunskap om innehållet i områdets/verksamhetens handlingsplan mot diskriminering, så som kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Det är en målsättning för HT-fakulteterna att arbets- och studieklimatet på alla nivåer genomsyras av en inkluderande anda, fri från alla typer av diskriminering, trakasserier och/eller kränkande särbehandling. HT-fakulteterna arbetar aktivt med kontinuerlig informationsspridning i olika grupperingar i förebyggande syfte.

Likabehandling

Likabehandling innebär att alla behandlas med respekt och omtanke och får möjlighet att utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar. Lunds universitet prioriterar ökad kunskap om och förståelse för likabehandling av studenter och anställda genom informationsspridning; systematiskt och målmedvetet arbete för att öka jämställdhet och mångfald vid rekrytering och mottagning av studenter; ökad tillgänglighet och anpassning så att alla har samma möjlighet att studera och arbeta vid Lunds universitet; systematiskt och målmedvetet arbete för att förebygga och motverka trakasserier; integrering av mångfaldsperspektivet i utbildningen.

HT-fakulteterna arbetar förebyggande med informationsspridning avseende likabehandling och diskrimineringsfrågor. Arbets- och studiemiljöer ska vara anpassade för att ge likvärdiga möjligheter att verka vid fakulteterna.

Likabehandlings- och jämställdhetsperspektivet ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet vad gäller psykosociala frågor.

Rekrytering och befordran

Inom Lunds universitet ska bedömningar baserade på kompetens ligga till grund för rekrytering och befordran och innebär strategisk personalplanering med aktiva jämställdhetsmål. En aktiv rekrytering och karriärplanering bidrar till en jämn könsfördelning och mångfald inom: utbildningen på grundnivå, avanceradnivå och forskarnivå, samtliga lärarkategorier, administrativa och tekniska befattningar. I det systematiska arbetet med rekrytering, karriärplanering och befordran ska särskilda utbildningsinsatser genomföras kontinuerligt i syfte att professionalisera och höja kunskapsnivån hos anställda, som deltar i rekryteringsprocesser.

HT-fakulteterna strävar efter att åstadkomma en jämn könsfördelning på alla nivåer.

I rekryteringen till forskarutbildningen har alla institutioner inför varje ansökningsomgång informationsmöten om forskarutbildningen och hur man ansöker till den.

När det gäller rekrytering av studenter så arbetar HT-fakulteterna aktivt med en rad olika insatser varav en är gymnasieworkshoppar. Som ett led i arbetet med rekrytering och likabehandling ges även särskilt stöd under studietiden, såsom omfattande introduktionsverksamhet, mentorsverksamhet, språkstöd och andra särskilda stödåtgärder.

I enlighet med gällande föreskrifter ska enskilda årliga utvecklingssamtal hållas med alla anställda.

Ledarskap

Lunds universitets målsättning är att uppnå jämn könsfördelning i samtliga beslutande organ och på ledande befattningar. Personer med ledande befattningar utbildas i diskrimineringslagen och dess praxis samt får möjlighet att utveckla sin kompetens i arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Vid HT-fakulteterna ska styrelser, nämnder, ledningsgrupper och kollegier på samtliga nivåer ha jämn könsfördelning. Jämställdhetsperspektivet beaktas i tillsättning av samtliga ledande befattningar.

Löner och anställningsvillkor

Lunds universitets målsättning är att jämställda löner och likvärdiga anställningsvillkor ska råda.

Inför varje års löneförhandlingar görs en kartläggning av lönerna inom universitetets olika enheter med hänsyn till eventuella osakliga löneskillnader.

Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Lunds universitets policy är att genusperspektiv och könsmedveten pedagogik ska ha en framträdande roll i den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen, samt att utvecklingsarbetet med att implementera ett integrerat genus- och intersektionellt perspektiv i undervisning och utbildning intensifieras.

För kandidatexamen inom HT-fakulteterna ska den studerande förutom Högskoleförordningens examensmål dessutom kunna tillämpa genus-, etnicitets- och mångfaldsaspekter.

Handlingsplan 2016

Diskrimineringsfrågor

Mål	Ansvarig	Tidsram	Aktiviteter
Fakulteterna ska utarbeta en informationsbroschyr som ska innehålla information om: – lärosätets och fakulteternas jämställdhetsarbete – likabehandling och stödåtgärder – handlägningsordningen mot könsrelaterade och sexuella trakasserier – regelverk och möjliga kontaktvägar i händelse av någon form av diskriminering.	Kontaktpersonen för JLM (jämställdhet, likabehandling och mångfald)-frågor tillsammans med informationsansvarig på kansli HT.	2016.	Broschyr färdigställs av ansvariga för åtgärden och fastställs sedan av AU.
All information som täcks in i informationsbroschyren ovan ska finnas tydligt tillgänglig på HT-fakulteternas hemsida, till vilken institutionernas hemsidor ska länka.	Kontaktperson för JLM-frågor tillsammans med informationsansvarig på kansli HT.	Genomförs när broschyren är klar.	Kontaktperson för JLM-frågor kontaktar institutionernas webbansvariga och informationsansvarig på kansli HT tillgängliggör broschyren på HT-fakulteternas hemsida.
Anställda och studenter inom fakulteterna ska få kännedom om fakulteternas ärendehantering vid diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier genom broschyren och aktiviteter som genomförs i samband med lanseringen av broschyren.	Kontaktperson för JLM-frågor tillsammans med studierektorsnätverket samt studie- och yrkesvägledarnätverket.	Genomförs när broschyren är klar.	Spridning av broschyren genom studierektorsnätverket och studie- och yrkesvägledarnätverket samt att den delas ut till studenter i samband introduktionsmöten. Vidare att den finns tillgänglig vid institutionernas receptioner,

			expeditioner t.ex. hos studie- och yrkesvägledare eller administratörer som kontinuerligt har kontakt med studenter.
--	--	--	--

Likabehandling

Mål	Ansvarig	Tidsram	Aktiviteter
Översyn av HT-fakulteternas webbsida om jämställdhet och likabehandling och hur denna kan samordnas med institutionernas hemsidor som ska innehålla information om jämställdhet och likabehandling, minst genom att länka till fakulteternas jämställdhets- och likabehandlingshemsida.	Kontaktperson för JLM-frågor, tillsammans med informationsansvarig på kansli HT och hemsidesansvarig på varje institution.	2016.	Kontaktperson för JLM-frågor tillsammans med informationsansvarig på kansli HT tar fram förslag och presenterar detta för AU.
Anställda och studenter ska känna till vilka rättigheter och skyldigheter studenter har och den av rektor fastställda ”Likabehandlingsplan för studenter vid Lunds universitet 2015”.	Kontaktperson för JLM-frågor.	2016.	Kontaktperson för JLM-frågor sprider studenternas rättighetslista och likabehandlingsplan som en påminnelse till varje institution.
Genomföra ett fakultetsgemensamt seminarium för både anställda och studenter om inkluderande pedagogik.	Kontaktperson för JLM-frågor tillsammans med informationsansvarig på kansli HT och HT:s ledamot i ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling.	I samband med när broschyren är klar.	I samband med ”lanseringen” av den nya broschyren genomföra ett fakultetsgemensamt seminarium med temat inkluderande pedagogik.

Införa en rutin där studentombudets årliga ärenderapport går igenom i samband med AU:s HMS/JLM-sammanträde och vidta åtgärder vid behov.	Kontaktperson för JLM-frågor.	2016.	I samband med att studentombudets ärenderapport släpps diskutera rapporten och sådant som kan beröra HT-fakulteterna detta i samband med AU:s HMS/JLM-sammanträde.
--	-------------------------------	-------	--

Rekrytering och befordran

Mål	Ansvarig	Tidsram	Aktiviteter
Statistik på könsfördelning i antagning till grundutbildning, forskarutbildning och anställningar sammanställs institutionsvis varje år.	Kontaktperson för JLM-frågor tillsammans med personalsvarig på kansli HT.	2016.	Kontaktperson för JLM-frågor jobbar vidare med efterforskningarna om vilken statistik som efterfrågas från LU centralt men även hur fakulteterna kan följa upp och jobba vidare med den statistik som framkommer.

Utöver ovanstående mål ska kontaktpersonen för JLM-frågor under 2016-2017 inhämta information från varje arbetsenhet om hur de jobbar med jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Länksamling

Lunds universitets hemsida om jämställdhet och lika villkor,

<http://www.hr-webben.lu.se/jamstallldhet-och-lika-villkor>

<http://www.medarbetarwebben.lu.se/organisation-och-styrning/vision-mal-och-strategier/jamstallldhet-och-lika-villkor>

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald,

<http://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/lunds-univeritets-policy-for-jamstallldhet-likabehandling-och-mangfald.pdf>

HT-fakulteternas hemsida om jämställdhet och likabehandling,

<http://www.ht.lu.se/om-fakulteterna/jamstallldhet-och-likabehandling/>

Strategisk plan för HT-fakulteterna 2013-2017

http://www.ht.lu.se/uploads/media/Strategiskplan_2013_17_webb.pdf

Bestämmelser för utbildning på forskarnivå inom området för humaniora och teologi,

http://www.ht.lu.se/fileadmin/user_upload/ht/dokument/Utbildning/doktorand/Besta_mmelser_2015.pdf

Diskrimineringsombudsmannen webbplats,

<http://www.do.se/>

Jämställdhetsarbete,

<http://www.jamstall.nu/>

UHR, breddad rekrytering,

<https://www.uhr.se/globalassets/uhr.se/likamojligheter/uppdrag---breddad-rekrytering/framjande-strategisk-plan-gd-beslut.pdf>

<https://www.uhr.se/globalassets/uhr.se/likamojligheter/uppdrag---breddad-rekrytering/framjande-strategisk-plan-gd-beslut-bilaga.pdf>