



LUNDS
UNIVERSITET

BESLUT

1(2)

2017-05-04

Dnr STYR 2016/466

Rektor

Plan för jämställdhetsintegrering vid Lunds universitet, 2017-2019

Bakgrund

- Lunds universitet har i Regleringsbrev för budgetåret 2016 avseende universitet och högskolor, fått i uppdrag av regeringen att senast den 15 maj 2017 upprätta en plan för att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen.

Framtagande och förankring

Planen har utformats med stöd från Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet, utifrån instruktioner i regleringsbrevet. Rektor utsåg samordnare och biträdande samordnare för uppdraget i februari 2016, och deltog sedan i arbetet med att inventera processer att utveckla. Universitetsstyrelsen fattade, den 22 juni 2016, beslut om prioritering av de processer som ska utvecklas, samt om fördelning av medel för arbetet med jämställdhetsintegrering. Den 30 augusti 2016, höll Nationella sekretariatet för genusforskning en workshop i Lund i syfte att förankra utvecklingsarbetet kring jämställdhetsintegrering. Deltagare i workshopen var rektor, prorektor, vicerektorerna, rektorsråd, förvaltningschefen och studeranderepresentanter, samt samordnare och biträdande samordnare för uppdraget om jämställdhetsintegrering vid LU. Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling har löpande informerats om utvecklingen av planen och getts möjlighet att bidra i utvecklingen av den. Ett utkast till plan skickades på remiss, januari/februari 2017, till fakulteter, sektioner vid förvaltningen och till Lunds universitets studentkårer. Remissen gav många (18 st.) och goda svar som användes för att vidareutveckla delar av planen. Information enligt 19 § MBL har ägt rum 25 april, 2017.

Beslut

Universitetet beslutar att fastställa bilagd Plan för jämställdhetsintegrering vid Lunds universitet, 2017-2019.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor i närvaro av Susanne Kristensson efter hörande av representant för Lunds universitets studentkårer och efter föredragning av personalkonsult Lena Lindell. I beredningen har även vicedekan Anna Maria Drake, medicinska fakulteten, deltagit.


Torbjörn von Schantz


Lena Lindell
(Sektionen Personal)

Kopia

- samtliga fakultetsstyrelser
- USV, LUKOM samt MAX IV-laboratoriet
- samtliga sektioner/motsvarande
- LUB
- Internrevisionen
- LUS
- Personalorganisationerna
- Nationella sekretariatet för genusforskning



LUNDS
UNIVERSITET

PLAN

2017-05-04

Dnr STYR 2016/466

1

Rektor

Plan för jämställdhetsintegrering vid Lunds universitet, 2017-2019

Lunds universitet har i regleringsbrevet avseende universitet och högskolor för 2016 fått i uppdrag att ta fram en plan för hur lärosätet avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering (JiHU¹) i syfte att verksamheten ska bidra till att nå regeringens jämställdhetspolitiska mål (prop. 2008/09:1, bet. 2008/09:AU 1, rskr. 2008/09:115). Planen ska innehålla utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som universitetet avser att vidta samt genomföra under 2017-2019. Planen ska också beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, till exempel i styrprocesser. Inga särskilda medel tillförs från regeringen.

1. Jämställdhetsintegrering

Med jämställdhetsintegrering menas här, enligt Europarådets definition: (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattande.

Med jämställdhet menas i detta sammanhang att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Jämställdhet kan uppnås genom att arbeta långsiktigt med kvalitativa åtgärder för förändring av struktur, makt och kultur inom en organisation. Den kvalitativa förändringen kan då även antas föra med sig en kvantitativ förändring.

¹ JiHU – nationellt använda förkortningen för Jämställdhetsintegrering av högskolor och universitet. JiHU-LU – JiHU vid Lunds universitet.

2. Nulägesbeskrivning

Lunds universitet är både arbetsgivare och utbildningsanordnare. Universitetet har ca 7 500 anställda och ca 41 000 studenter i sina verksamheter.

I Strategisk plan 2017-2026, Lunds universitet, beskrivs en värdegrund som är förankrad i den akademiska traditionen och i de lagar som en svensk, statlig myndighet ska följa. Verksamheten ska värna demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt för allas lika värde, effektivitet och service samt demokratiska principer och mänskliga fri- och rättigheter. Jämställdhet och mångfald är grundläggande principer för alla delar av Lunds universitets verksamhet. Universitetet har sedan länge arbetat och lyft jämställdhet i styrdokument till exempel i anställningsordningen och i det lönepolitiska programmet.

Universitetets olika verksamheter arbetar löpande med mindre och större insatser för att främja jämställdhet. På universitetsgemensam nivå fördelas stimulansmedel till verksamheterna för att på olika sätt öka arbetet med de långsiktiga satsningar som också krävs för att Lunds universitet ska bli jämställt.

Frågor kring jämställdhet diskuteras ofta i universitetets styrelse, likaså i rektors ledningsråd samt i olika ledningsgrupper på fakulteter/motsvarande. Lunds universitets styrelse beslutade i februari 2016² att universitetet ska vara jämställt år 2020. Ett av delmålen³ är att under perioden 2016 – 2020 ska minst 40 % av de professorer som anställs vid Lund universitet vara kvinnor. I myndighetens regleringsbrev för 2017 framkom sedan ett skarpare rekryteringsmål. Lärosätet ska under perioden 2017–2019 uppnå målet att minst 46 % av nyrekryterade professorer ska vara kvinnor.

Universitetets mål för jämställdhetsarbetet de senaste åren har ofta tenderat att vara kvantitativa, kopplat till de återrapporteringskrav som funnits i universitetets regleringsbrev. De kvantitativa målen kvarstår, men uppdraget om jämställdhetsintegrering öppnar upp för ett mer kvalitativt perspektiv, med förändrad kultur och maktfördelning som bidragande faktorer.

² 12 februari 2016

³ Beslutades 22 juni 2016

3. Utvecklingsområden - Inventering och prioritering av utvecklingsbehov

Lunds universitet har valt att utgå från redan identifierade och prioriterade satsningar som gjorts för att utveckla arbetsgivarrollen och utbildningsanordnarrollen.

Sedan hösten 2015 har Lunds universitet undersökt hur rekrytering av anställda följer lagar och arbetsrättsliga förutsättningar. Undersökningen har lett fram till att ett projekt, finansierat av partsgemensamma medel, har påbörjats med syfte att klargöra processen för att göra den enklare att följa på ett korrekt sätt. Projektet startade under hösten 2016 och pågår till och med 2018.

Lunds universitet genomförde under åren 2014-2015 ett projekt rörande breddad rekrytering och breddat deltagande. Projektet tog fram ett förslag till handlingsplan som därefter har behandlats i den gemensamma utbildningsnämnden. Arbetet fortsätter nu med att arbeta fram aktiviteter som stödjer universitetets systematiska arbete med breddad rekrytering och breddat deltagande.

Lunds universitets styrelse fattade den 22 juni 2016 beslutet att:

- utvecklingen av arbetet med jämställdhetsintegrering på Lunds universitet, perioden 2016 – 2019, omfattar rekryteringsprocessen (anställda) samt breddad rekrytering, breddat deltagande (studenter) och mångfald. Arbetet ska rapporteras till styrelsen årligen
- översynen av rekryteringsprocessen i uppdraget om jämställdhetsintegrering, ska särskilt belysa och justera ojämställdheter vid rekrytering av administrativ personal.

I förhållande till regeringens jämställdhetspolitiska mål, kommer tre av de nuvarande sex delmålen att beröras i arbetet.

Regeringens jämställdhetspolitiska delmål	Berörs i JiHU-LU
En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.	Målet berörs i arbetet med processerna för rekrytering av anställda och för rekrytering av studenter.
Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.	Målet berörs i arbetet med processerna för rekrytering av anställda och för rekrytering av studenter.
Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.	Målet berörs i arbetet med processerna för rekrytering av studenter och breddat deltagande.

4. Mål för JiHU-LU

Utifrån universitetsstyrelsens beslut om prioritering i arbetet med jämställdhetsintegrering, har Lunds universitet formulerat mål och aktiviteter för att integrera jämställdhetsperspektiv i valda besluts- och styrprocesser.

Övergripande mål för jämställdhetsintegreringen är att Lunds universitets styr- och beslutsprocesser, särskilt rekrytering (anställda) samt breddad rekrytering och breddat deltagande (studenter) är jämställda⁴.

Delmål 1 för JiHU-LU

Rekrytering av anställda till Lunds universitet är jämställd och fri från diskriminering på grund av kön.

Syfte: att genom insatserna i styr- och beslutsprocessen kring rekrytering av anställda påbörja en förändring som bidrar till att Lunds universitet är jämställt.

Delmål 2 för JiHU-LU

Rekryteringen av studenter samt studenters deltagande i verksamheten ska vara jämställd och fri från diskriminering.

Syfte: att genom insatser i styr- och beslutsprocesserna som berör rekrytering av studenter och studenters studiemiljö påbörja en förändring som bidrar till att Lunds universitet är jämställdhetsintegrerat.

⁴ Med jämställdhet menas här att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter.

5. Problembeskrivning och aktiviteter

Lunds universitet ska under åren 2017-2019 arbeta med följande aktiviteter för att nå delmål 1 och delmål 2 för JiHU-LU:

Delmål 1 för JiHU-LU			
<p>Rekryteringen av anställda till Lunds universitet är jämställd⁵ och fri från diskriminering på grund av kön.</p>			
<p>Övergripande problem: Könsbalansen är ojämn bland anställda, vilket kan påverka kvinnors och mäns möjligheter och rättigheter inom organisationen negativt. Till exempel ses en dominans av kvinnor i den administrativa personalkategorin, som oftast klassas som stödkompetens, medan en dominans av män förekommer i den seniora lärarkategorin, som klassas som kärnkompetens eller ledarkompetens inom universitetet.</p>			
Lokalt problem	Mål	Aktiviteter	Koordinering
Otydlighet och olika tolkningar av lag- och regelverk i organisationen kan leda till en rättsosäker rekryterings-process där det finns risk för att de anställda inte har prövats enligt förtjänst och skicklighet.	En rättsäker och tydlig basprocess (se Arbetsgivarverkets skiss, bilaga 1) för rekrytering av anställda som är enkel att följa och som främjar en jämställd rekrytering.	Genomlysna basprocessen för rekrytering av anställda för att identifiera risk för diskriminering på grund av kön och åtgärda där det är möjligt. Tydligt beskriva en basprocess med stöd för att göra rätt på ett enkelt sätt.	Sektionen Personal
	Breda den gemensamma erfarenhetsbasen mellan fakulteterna i syfte att utveckla processen för rekrytering av lärare för att främja en jämställd rekrytering.	Inventera lärarförslagsnämndernas olika arbetssätt för rekrytering av lärare. Åtgärda risker för diskriminering på grund av kön samt fånga upp och sprida goda exempel på metoder att främja jämställd rekrytering av lärare.	Rektor

⁵ Med jämställdhet menas här att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter

Delmål 2 för JiHU-LU			
Rekryteringen av studenter samt studenters deltagande i verksamheten ska vara jämställd ⁶ .			
Övergripande problem: Ojämnr fördelning av män och kvinnor på olika utbildningar leder till förstärkta könsmonster i arbetslivet. Detta kan i sin tur leda till att inte alla erfarenheter inkluderas i universitetets verksamhet, vilket kan ses som ett demokratiskt problem.			
Lokalt problem	Mål	Aktiviteter	Koordinering
Ojämnr könsfördelning och snedrekrytering inom utbildning på grund-, avancerad och forskarnivå	Förbättra könsfördelningen och motverka snedrekryteringen	Anlägga jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i arbetet med rekrytering av studenter	Sektionen Externa relationer i samarbete med fakulteterna
		Anlägga jämställdhets- och mångfaldsperspektiv på information om universitetets utbildningar och studentliv	Sektionen Externa relationer i samarbete med fakulteterna
Bristande kunskap om jämställdhet och mångfald bland lärare inom utbildning på grund-, avancerad och forskarnivå	Förbättra breddad rekrytering och breddat deltagande inom utbildningen.	Integrera ⁷ jämställdhets- och mångfaldsperspektiv som en del i all högskolepedagogisk utbildning	Avdelningen för högskolepedagogisk utveckling (AHU) i samarbete med övriga högskolepedagogiska enheter
Bristande kunskap om jämställdhet och mångfald bland lärare och annan personal i ledande funktioner	Stärka och skapa hållbarhet i jämställdhets- och mångfaldsarbetet i verksamheten	Integrera ⁸ jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i universitetets ledarskapsprogram	Sektionen Personal
	Förbättra breddat deltagande inom utbildningen genom en förbättrad studiemiljö.	Integrera ⁹ jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i universitetets arbetsmiljöutbildningar	LU Byggnad och sektionen Personal

⁶ Med jämställdhet menas här att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter

⁷ Med integrera menas här att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet ska omfatta både perspektiv som lyfts fram i utbildningen, och hur utbildningen planeras och genomförs.

⁸ som ovan.

⁹ Som ovan

6. Organisering

Jämställdhetsintegreringsarbetet leds av en samordnare med stöd av administrativ personal. Samordnaren ger stöd och råd till koordinerande funktioner.

De aktiviteter som anges under delmål 1 och delmål 2 för JiHU-LU koordineras enligt tabellerna ovan. Aktiviteterna utförs enligt separata handlingsplaner.

7. Revidering, uppföljning och fortsättning

Under arbetets gång kommer sannolikt nya problemområden att identifieras, likväl som oförutsedda framgångar. Planen ska därför revideras och, om det anses nödvändigt, uppdateras i samband med årsskiftet 2017/2018.

Arbetet med jämställdhetsintegrering ska årligen rapporteras till Lunds universitets styrelse, med början i april 2017. Löpande information om arbetet ges till Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling samt till rektor och rektors ledningsråd.

Arbetet ska även återrapporteras till regeringen i samband med årliga myndighetsdialoger samt i universitetets årsredovisning.

En fortsättning på det arbete som påbörjas under planens giltighetsperiod, 2017-2019, ska kunna utvecklas i en ny plan med giltighet som sträcker sig efter 2019. Lunds universitet kan fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering oavsett om det kommer ett nytt uppdrag i framtida regleringsbrev eller ej.

Basprocess vid rekrytering - steg som normalt ingår oavsett anställning. Bilden baserar sig på Arbetsgivarverkets beskrivning.

