



LUNDS UNIVERSITET

Humanistiska och teologiska fakulteterna

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi
Arbetsutskottet

Humanistiska och teologiska fakulteternas plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2018

Förutsättningar

Arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald vid Humanistiska och teologiska fakulteterna bygger på gällande lagstiftning, med diskrimineringslagen¹ som grundval, samt följer universitetets centrala policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (Dnr PE 2011/177) och universitetets strategiska plan. Den centrala policyn är inte tidsbegränsad och stipulerar att varje fakultet ska arbeta systematiskt och målinriktat med jämställdhet, likabehandling och mångfald. Den strategiska planen fastslår därtill att jämställdhet och mångfald ska vara grundläggande principer för alla delar av vår verksamhet.

Enligt de nya reglerna i diskrimineringslagen ska verksamheten med aktiva åtgärder arbeta systematiskt och förebyggande för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbetet med de aktiva åtgärderna ska genomföras fortlöpande och kontinuerligt dokumenteras.

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi behandlar frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald genom sitt arbetsutskott (AU) vid två på förhand fastlagda tillfällen per termin. HT-fakulteternas kontaktperson för JLM-frågor (tillika fakulteternas arbetsmiljösamordnare) är föredragande i dessa frågor i fakultetsstyrelsen, AU och verksamhetsnämnderna samt bistår i olika avseenden i fråga om beredning och handläggning. Kontaktpersonen fungerar också som administrativt stöd och följer upp fakulteternas plan.

HT-fakulteterna har en ledamot i den centrala ”Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling” och denne och kontaktpersonen har ett nära samarbete.

¹ Lag 2016:828 om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) som trädde i kraft 1 januari 2017.

Handlingsplanen

HT-fakulteternas plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald är en konkret handlingsplan som ligger till grund för fakultetsgemensamma åtgärder och är en del av den dokumentering som diskrimineringslagen kräver. Handlingsplanen omfattar både studenter och anställda. Arbetet med åtgärderna i handlingsplanen, inklusive uppföljningen, samordnas av fakulteternas kontaktperson.

I anslutning till de överordnade dokumenten delas handlingsplanen in i sex insatsområden som identifierats som aktuella på fakultetsnivå, se nedanstående:

- Diskriminering
- Likabehandling och kränkande särbehandling
- Rekrytering och befordran
- Ledarskap-kompetensutveckling
- Löner och anställningsvillkor
- Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Insatsområdena innehåller de åtgärder och den uppföljning som bedömts relevant av fakultetsstyrelsens arbetsutskott.

Diskriminering

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Arbets- och studieklimatet vid HT-fakulteterna ska genomsyras av en inkluderande anda, fri från alla typer av diskriminering och trakasserier.

Likabehandling och kränkande särbehandling

Universitetets policy tydliggör både likabehandlingsperspektivet, som handlar om att skapa gemensamma principer för lika villkor, och mångfaldsperspektivet, som syftar till att skapa en medvetenhet om och förståelse för olikheter. Arbets- och studiemiljöer ska vara anpassade för att ge likvärdiga möjligheter att verka vid fakulteterna. HT-fakulteterna arbetar förebyggande med informationsspridning avseende diskriminerings- och likabehandlingsfrågor genom bl.a. den guide² för studenter som behandlar frågorna. Fakulteterna följer även de centrala rutinerna för hur kränkande särbehandling ska förebyggas och hanteras.

Rekrytering och befordran

Rekryteringsfrågorna gäller rekrytering av såväl studenter som personal. En aktiv rekrytering och karriärplanering ska bidra till en jämn könsfördelning och till mångfald på de olika utbildningsnivåerna och bland anställda.

Vad gäller studentrekryteringen är det viktigt att som ett led i arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande och likabehandling ge olika former av stöd under studietiden, såsom adekvat introduktionsverksamhet, mentorsverksamhet, språkstöd m.fl. särskilda stödåtgärder.

² Se HT-fakulteternas ”Guide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling”.

Vad gäller rekrytering och befordran av personal så understryker Lunds universitets policy att bedömningar baserade på kompetens ska utgöra grunden och att personalplaneringen ska vara strategisk med aktiva jämställdhetsmål.

HT-fakulteterna strävar efter att åstadkomma en jämn könsfördelning i rekryteringen till forskarutbildningen. Informationsmöten om forskarutbildningen och hur man ansöker till den genomförs vid varje institution inför varje ansökningsomgång för att stimulera även osäkra presumtiva doktorander att söka sig till forskarutbildningen.

Läraryrådsnämnden har utarbetat rutiner för att beakta jämställdhet vid rekrytering. Rektors beslut "Ny rutin för att öka jämställdheten vid rekrytering av professorer" (STYR 2016/1133) beaktas och ligger också som grund för det arbetet.

Ledarskap - kompetensutveckling

I enlighet med universitetets policy är målsättningen vid HT-fakulteterna att styrelser, nämnder, ledningsgrupper och kollegier på samtliga nivåer ska ha en jämn könsfördelning.

Löner och anställningsvillkor

Diskrimineringslagen stipulerar att arbetsgivaren varje år ska kartlägga och analysera lönerna i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. HT-fakulteterna tar del av de övergripande kartläggningarna som universitetet tillgängliggör. Inför de årliga löneförhandlingarna och vid nya tjänstetillsättningar analyseras lönerna inom fakulteternas olika enheter med hänsyn till eventuella osakliga löneskillnader.

Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Lunds universitets policy framhäver att ett integrerat genus- och intersektionellt perspektiv i undervisning och utbildning ska intensifieras. För kandidatexamen inom HT-fakulteterna ska den studerande förutom att uppfylla Högskoleförordningens examensmål dessutom kunna tillämpa genus-, etnicitets- och mångfaldsperspektiv. Fakulteterna jobbar också i enlighet med universitetets föreskrifter för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling för utbildning (Dnr 2016/179) där bl.a. kriteriet "att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv integreras i utbildningen" ska följas upp och kontrolleras genom fakulteternas egna kvalitetssäkringsystem.

Handlingsplan 2018

Diskriminering

Mål	Ansvarig	Tidsram	Aktiviteter
Fakulteterna ska utarbeta en kort folder som ska innehålla information om vart anställda ska vända sig till vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.	Kontaktpersonen för JLM - frågor tillsammans med kommunikationsansvarig på kansli HT.	2018.	Arbetet med framtagandet av foldern har påbörjats.
Genomlys fakulteternas webbsidor med dimensionen ”inkluderande kommunikation”.	Kontaktpersonen för JLM - frågor tillsammans med fakulteternas kommunikatörer.	Arbetet påbörjas under 2018 och fortskrider under 2019.	Både text och bilder ska analyseras. T.ex. vilka människor syns på webben, finns det en blandning av män och kvinnor, hur nära etnicitetsnormen och/eller funktionsnormen befinner de sig, vilka begrepp används också vidare.
Kunskapshöjande insats för fakultetsledningen kring diskrimineringsfrågor.	Kontaktpersonen för JLM – frågor tillsammans med sektionen Personal.	2018.	I samband med prefektforum introducera ett spel som handlar om det systematiskt förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD).

Likabehandling och kränkande särbehandling

Mål	Ansvarig	Tidsram	Aktiviteter
Följa upp vilken effekt Historiska institutionens projekt "Mångfald i undervisningen – utmaningar och möjligheter" haft för institutionen, eventuellt fakulteterna som helhet.	Kontaktpersonen för JLM-frågor.	Arbetet påbörjas under 2018 och fortskrider under 2019.	Kontaktpersonen för JLM-frågor gör en avstämning med institutionens JLM-grupp kring de inplanerade aktiviteterna.
Följa upp vilken effekt Institutionen för arkeologi och antikens historias projekt "All-inclusive – en seminarieriserie om jämställdhet och mångfald" haft för institutionen, eventuellt fakulteterna som helhet.	Kontaktpersonen för JLM-frågor.	Arbetet påbörjas under 2018 och fortskrider under 2019.	Kontaktpersonen för JLM-frågor gör en avstämning med institutionen kring de inplanerade aktiviteterna.
Ta fram förslag på en psykosocial enkät för studenterna som huvudsakligen belyser deras studiemiljö.	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med fakulteternas utbildningsledare och kårens vice ordförande med studiesocialt ansvar.	Arbetet påbörjas under 2018 och fortskrider under 2019.	Arbetsgruppen ska se över hur fakulteterna genom enkäten dels kan få en bild av studenternas studiemiljö, dels få grepp om huruvida studenterna genom utbildningen får med sig ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. Detta är ett led i det kvalitetssäkringssystem för utbildning som nu håller på att utformas.

Rekrytering och befordran

Mål	Ansvarig	Tidsram	Aktiviteter
Fakulteternas arbetsutskott ska få en bild av hur könsfördelningen ser ut bland samtliga institutioners adjunkter, lektorer, professorer, TA-personal osv.	Kontaktpersonen för JLM-frågor.	2018.	Kontaktpersonen för JLM-frågor tar tillsammans med fakulteternas personalansvariga fram statistik.
Forskarutbildningsnämnden ska ta fram statistik över antagna till forskarutbildningen, uppdelad efter kön.	Forskarutbildningsnämnden.	2018.	Sekreteraren för nämnden tar fram statistiken.
Forskarutbildningsnämnden ska ta fram statistik över sjukskrivning bland doktorander, uppdelad efter kön.	Forskarutbildningsnämnden.	2018.	Sekreteraren för nämnden tar fram statistiken.
Olika insatser för att få fler kvinnliga forskare att ansöka om externa medel.	Forskningsnämnden.	2018.	Se över vilka kvinnliga forskare på fakulteterna som kan komma att bli aktuella för externa anslag. Uppmana/uppmuntra fler kvinnliga forskare att söka externa medel och även nominera fler kvinnor till externa anslag.

Ledarskap

Mål	Ansvarig	Tidsram	Aktiviteter
Forskarutbildningsnämnden ska låta undersöka möjligheten att ta fram statistik över handledare i forskarutbildningen, uppdelad efter kön.	Forskarutbildningsnämnden.	2018.	Sekreteraren för nämnden tar fram statistiken.

Länksamling**Lagtext**

Diskrimineringsombudsmannen

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

Arbetsmiljöverket

<https://www.av.se/>

<https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/mobbning/>

LU

Lunds universitets hemsida om diskriminering

<http://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/diskriminering>

Lunds universitets hemsida om kränkande särbehandling

<https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/krankande-sarbehandling>

Lunds universitets hemsida om jämställdhet och lika villkor

<http://www.medarbetarwebben.lu.se/organisation-och-styrning/vision-mal-och-strategier/jamstalldhet-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-jamstalldhet-likabehandling-och-mangfald.pdf>

Plan för jämställdhetsintegrering vid Lunds universitet

https://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/beslut_plan_for_jamstalldhetsintegrering_vid_lunds_universitet_2017-2019.pdf

Lunds universitets strategiska plan

<https://www.lu.se/sites/www.lu.se/files/strategisk-plan-lunds-universitet-2017-2026-2.pdf>

Föreskrifter för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning vid Lunds universitet

https://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/foreskrifter_kvalitetssakring_styr_2016_179.pdf

Studenternas rättighetslista

<http://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.prodwebb.lu.se/files/handbok-rattighetslistan-webb-.pdf>

HT-fakulteterna

HT-fakulteternas hemsida om jämställdhet och likabehandling

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

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