

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi
Arbetsutskottet

Humanistiska och teologiska fakulteternas policy och handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2020

Förutsättningar

Arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald (JLM) 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. Förutom detta ska fakulteterna arbeta i enlighet med det nya webbtillgänglighetsdirektivet² dvs. att samtliga offentliga webbplatser ska tillgängliggöras för användare med s.k. funktionsvariationer.

Enligt de nya reglerna i diskrimineringslagen ska verksamheten arbeta systematiskt och förebyggande för att motverka diskriminering (SFAD) genom aktiva åtgärder 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 dokumenteras kontinuerligt.

HT-fakulteternas JLM-arbete

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 AU och 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 ”Rådet 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.

² Direktivet innebär i korthet att webbplatser, intranät, dokument och applikationer ska uppfylla ett antal krav på tillgänglighet.

Institutioner och andra enheter vid fakulteterna ska konsekvent arbeta med aktiva åtgärder dvs. arbeta systematiskt och förebyggande för att motverka diskriminering. Detta innebär bl.a. att varje verksamhet kontinuerligen ska undersöka om det finns risker för diskriminering i verksamheten. Eventuella risker ska sedan analyseras, åtgärdas och följas upp, allt enligt de fyra stegen med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Detta arbete ska dokumenteras och ske i samverkan med anställda och studenter. Till dokumentationen rekommenderas därför verksamheterna att använda en gemensam mall som sedan utgör underlag för fakulteternas fortsatta arbete i frågorna och som en del i det som årligen ska återrapporteras till central nivå genom de årliga s.k. lika villkorsboksluten³.

Insatsområden

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 på basis av prioriteringar av fakultetsstyrelsens arbetsutskott.

Arbetet med diskrimineringslagens aktiva åtgärder⁴ och följande insatsområden lägger grunden för HT-fakulteternas arbete och fakulteternas handlingsplan:

- Diskriminering
- Likabehandling- och jämställdhetsperspektiv
- Studiemiljö
- Rekrytering och befordran
- Ledarskap-kompetensutveckling
- Löner och anställningsvillkor
- Möjlighet att förena arbete och studier med föräldraskap
- Utbildning

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. HT-fakulteterna arbetar förebyggande med informationsspridning avseende diskriminerings- och likabehandlingsfrågor genom bl.a. den guide⁵ för studenter som behandlar frågorna.

Likabehandling- och jämställdhetsperspektiv

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. För

³ Lika villkorsbesluten är en redovisning, sammanställning av fakulteternas systematiska förebyggande arbete mot diskriminering genom aktiva åtgärder.

⁴ De aktiva åtgärderna som utgår från perspektiven utbildningsanordnare och arbetsgivare och de fokusområden som är kopplade till dessa.

⁵ Se HT-fakulteternas ”Guide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling för studenter” samt ”Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling - stöd för dig som anställd vid HT-fakulteterna”.

kandidatexamen inom HT-fakulteterna ska den studerande förutom att uppfylla Högskoleförordningens examensmål dessutom kunna tillämpa genus-, etnicitets- och mångfaldsperspektiv. Fakulteterna arbetar 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 kvalitetssäkringssystem.

Studiemiljö

Arbets- och studiemiljöer ska vara anpassade för att ge likvärdiga möjligheter för studenterna att verka vid fakulteterna, det kan handla både om den fysiska och den psykosociala miljön. I den fysiska studiemiljön ingår till exempel lokaler, hjälpmedel och utrustning och den psykosociala miljön kan handla om t.ex. tilltal och bemötandefrågor.

Rekrytering och befordran

Rekryteringsfrågorna gäller rekrytering av såväl studenter som personal. Strävan är att åstadkomma en jämn könsfördelning och mångfald på de olika utbildningsnivåerna och bland anställda. Aktiva åtgärder ska bidra till detta.

Vad gäller studentrekryteringen är det viktigt att som ett led i arbetet med breddad rekrytering, breddat deltagande och likabehandling ge olika former av stöd. Strategier för breddad rekrytering behöver tydligare utarbetas i samverkan med universitetet centralt. Under studietiden ska det finnas insatser såsom adekvat introduktionsverksamhet, mentorsverksamhet, språkstöd och stödåtgärder för funktionsvariationer.

Vad gäller rekrytering och befordran av personal 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.

Lärförslagsnämnden 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. Detta innebär bl.a. att fakulteterna som arbetsgivare bör se till att alla anställda har likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.

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.

Möjlighet att förena arbete och studier med föräldraskap

Fakulteterna strävar efter att arbetstagare och studenter ska kunna förena arbete med föräldraskap. Det kan t.ex. handla om att kontinuerligt se över när undervisning och möten förläggs.

Utbildning

Utbildningsanordnare ska enligt diskrimineringslagen kontinuerligt undersöka befintliga undervisningsformer (föreläsningar, seminarier, distansundervisning, online-kurser och liknande) och se över examinationer och bedömningar, detta för att exempelvis se om det föreligger någon risk för att bedömningar av studenternas studieprestationer medvetet eller omedvetet påverkas av faktorer som har samband med någon diskrimineringsgrund. Detta är ett arbete som ska bedrivas inom varje verksamhet som på något sätt kommer i kontakt med studenter.

Handlingsplan 2020

Mål	Ansvarig för aktivitet	Tidsram	Aktiviteter
Tydliggöra hanteringen av kränkande särbehandlings -, trakasseri- och diskrimineringsärenden på institutions- och fakultetsnivå. Perspektiv: "Arbetsgivare" och "Utbildningsanordnare". Fokusområden: "Arbetsförhållanden" och "Studiemiljö".	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med fakultetsledningen.	2020.	- Se över om och vilka rutiner som idag finns både på institutions- och fakultetsnivå kring hantering av kränkande särbehandlings -, trakasseri- och diskrimineringsärenden (i det ingår bl.a. att se över diarieföringen och hur information om pågående ärenden sprids). - Vid behov föreslå nya rutiner för hantera ovanstående ärenden.
Följa den universitetsgemensamma satsningen för jämställdhet och likabehandling ⁶ samt de förslag som diskuteras kring en eventuell stödstruktur för chefer i ärenden som rör trakasserier, sexuella	Kontaktpersonen för JLM-frågor.	2020-2021.	- Inom fakulteterna (på olika nivåer) diskutera de förslag som projekten (satsningarna) föreslår. - Implementera de förslag, rutiner som fakultetsstyrelsens arbetsutskott finner nödvändiga för fakulteterna.

⁶ Se STYR 2019/1607.

trakasserier och kränkande särbehandling⁷. <u>Perspektiv:</u> "Arbetsgivare" och "Utbildningsanordnare". <u>Fokusområden:</u> "Arbetsförhållanden" och "Studiemiljö".			
Ta fram jämställdhetsstatistik som visar på hur könsfördelningen ser ut bland samtliga institutioners adjunkter, lektorer, professorer, doktorander, TA-personal osv. Likaså hur det ser ut bland fakulteternas studenter. <u>Perspektiv:</u> "Arbetsgivare" och "Utbildningsanordnare". <u>Fokusområden:</u> "Rekrytering och befordran" samt "Antagning och rekrytering".	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med kansliets personalchef.	2020.	- Följa upp jämställdhetsstatistiken för 2018 och jämföra den med 2019 års statistik. -Redovisa jämställdhetsstatistiken för fakulteternas arbetsutskott.
Föreslå en process för hantering av ansökningar där sökandes professorskompetens behöver intygas av fakulteternas lärarförslagsnämnd i samband med ansökan av medel för finansiering av gästprofessorer av underrepresenterat kön. <u>Perspektiv:</u> "Arbetsgivare". <u>Fokusområden:</u> "Rekrytering och befordran" samt "Utveckling och övrig kompetensutveckling".	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med lärarförslagsnämndens sekreterare samt prodekanen för forskning.	2020.	- Presentera ett förslag för fakultetsstyrelsens arbetsutskott.
Genomföra det projekt om processobservatörer som påbörjats vid fakulteterna.	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med lärarförslagsnämndens sekreterare.	2020-2021.	-Ta fram förslag på hur fakulteterna kan komma vidare med projektet "Processobservatörer".

⁷ Se PM "Stödstruktur för chefer i ärenden som rör trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling".

<u>Perspektiv: "Arbetsgivare".</u> <u>Fokusområden: "Rekrytering och befordran" samt "Utveckling och övrig kompetensutveckling".</u>			-Genomföra projektet. -Utvärdera projektet och presentera slutsatser för fakultetsstyrelsens arbetsutskott.
Fortsätta utveckla arbetet med klarspråk och tillgänglighet utifrån ett kommunikatörsperspektiv. <u>Perspektiv: "Arbetsgivare" och "Utbildningsanordnare".</u>	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med kommunikationsansvarig på kansli HT.	2020.	-Diskutera vidareutveckling av det arbete som hitintills har gjorts kring frågorna och sätta ramarna för det fortsatta arbetet.
Implementera och sprida studenternas rättighetslista. <u>Perspektiv: "Utbildningsanordnare".</u> <u>Fokusområden: "Examinationer och bedömningar", "Studiemiljö", "Studier och föräldraskap" och "Undervisningsformer och organisering".</u>	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med kommunikationsansvarig på kansli HT.	2020.	- Implementera de delar av studenternas rättighetslista som rör JLM-frågor. -Sprida studenternas rättighetslista genom lämpliga kanaler.
Följa upp den insats fakulteternas studieadministratörsnätverk haft, dvs. en föreläsning om en arbetsplats fri från diskriminering. <u>Perspektiv: "Arbetsgivare".</u> <u>Fokusområden: "Arbetsförhållanden" och "Föräldraskap och arbete".</u>	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med sekreteraren för grundutbildningsnämnden.	2020.	- Genom dialog med fakulteternas studieadministratörsnätverk följa upp vilka kunskaper nätverket fått med sig samt hur nätverket kommer att arbeta vidare med frågorna.

Följa upp de insatser som fakulteternas studierektorsnätverk genomför i relation inkluderande pedagogik. <u>Perspektiv:</u> "Utbildningsanordnare". <u>Fokusområden:</u> "Examinationer och bedömningar", "Studiemiljö", "Studier och föräldraskap" och "Undervisningsformer och organisering".	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med utbildningsledaren och sekreteraren för grundutbildningsnämnden.	2020.	- Genom dialog med utbildningsledaren och sekreteraren för grundutbildningsnämnden följa upp utfallet av följande insatser: -En presentation om Universal design for Learning. -En diskussion om utvecklingsinsatser utifrån case om mångfald som diskuterades på GU-internatet och i nätverket under 2019.
I fakulteternas studierektorsnätverk initiera dialog kring det lokala examensmålet för kandidatexamen, "Att kunna tillämpa genus-, etnicitets och mångfaldsaspekter", med syfte att omformulera eller tydliggöra vad det syftar till och hur progression och examination skulle kunna inkluderas i progressionskurserna på grundnivå. <u>Perspektiv:</u> "Utbildningsanordnare". <u>Fokusområden:</u> "Examinationer och bedömningar".	Utbildningsledaren och studierektorsnätverket.	2020.	- Genom dialog med utbildningsledaren och sekreteraren för grundutbildningsnämnden följa upp utfallet av målet.

Länksamling

Lagtext

Diskrimineringsombudsmannen

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

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/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>

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 humanistiska och teologiska fakulteterna

https://www.ht.lu.se/fileadmin/user_upload/ht/dokument/Utbildning/doktorand/HT_FU-bestaemmelser_191211.pdf