

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi  
Arbetsutskottet

## Humanistiska och teologiska fakulteternas policy för jämställdhet, lika villkor och mångfald 2021-2023

### Förutsättningar

Arbetet med jämställdhet, lika villkor och mångfald (JLM) vid Humanistiska och teologiska fakulteterna bygger på gällande lagstiftning, med diskrimineringslagen<sup>1</sup> 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 webbtillgänglighetsdirektivet<sup>2</sup> dvs. att samtliga offentliga webbplatser ska tillgängliggöras för användare med 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

Vid HT-fakulteterna finns en kontaktperson för JLM-frågor (tillika fakulteternas arbetsmiljösamordnare). Kontaktpersonen utgör administrativt stöd för fakultetsledningen och följer upp fakulteternas plan. Därtill finns en vicedekan som arbetar övergripande med JLM-frågor samt är ledamot i det universitetsövergripande "Rådet för jämställdhet och lika villkor". Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi behandlar frågor om jämställdhet, lika villkor och mångfald genom sitt arbetsutskott (AU) vid tre tillfällen per år. Vicedekanan är tillsammans med HT-fakulteternas kontaktperson föredragande i dessa frågor i AU. Kontaktpersonen bistår även i olika avseenden i fråga om beredning och handläggning.

Institutioner och andra enheter vid fakulteterna ska konsekvent arbeta med aktiva åtgärder dvs. arbeta systematiskt och förebyggande för att motverka

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

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

diskriminering. Detta innebär bl.a. att varje verksamhet kontinuerligt 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. För dokumentationen rekommenderas verksamheterna att använda en gemensam mall som sedan utgör underlag för fakulteternas fortsatta arbete i frågorna och en del i det som årligen ska åiterrapporteras till central nivå genom de s.k. lika villkorsboksluten<sup>3</sup>.

I dialogen mellan fakultetsledning och institutioner berörs JLM-frågor direkt och systematiskt inom ramen för kvalitetsutvecklingsarbetet i vilket fokus ligger på integrering av jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i utbildningen. Övriga teman inom ramen för kvalitetsdialogernas sexårscykel, t.ex. ”internationalisering” och ”studie-, lärande- och pedagogiska miljöer” tangerar i hög grad lika villkors- och mångfaldsfrågor, om än inte lika uttalat som temat ”perspektiv i utbildningen”. Därtill berörs JLM-frågor vid fakulteternas ledningsråd, där fakultetsledning och institutionsledning möts.

### **Insatsområden**

HT-fakulteternas plan för jämställdhet, lika villkor 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 vanligtvis av fakulteternas kontaktperson på basis av prioriteringar av fakultetsstyrelsens arbetsutskott (AU). Årligen följer AU upp både planen och fakulteternas lika villkorsbokslut (som bygger på planen). Utöver detta behandlar AU också jämställdhetsstatistik om hur könsfördelningen ser ut bland olika yrkeskategorier på fakulteterna.

Arbetet med diskrimineringslagens aktiva åtgärder<sup>4</sup> 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

<sup>3</sup> Lika villkorsboksluten är en redovisning, sammanställning av fakulteternas systematiska förebyggande arbete mot diskriminering genom aktiva åtgärder.

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

”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”<sup>5</sup>. 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. de guider<sup>6</sup> för studenter respektive anställda som behandlar frågorna.

### ***Lika behandlings- och jämställdhetsperspektiv***

Det är viktigt att skapa gemensamma principer för lika villkor och att implementera mångfaldsperspektivet, som syftar till att skapa en medvetenhet om och förståelse för olikheter. För 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 handlar 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 till exempel 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 lika villkor 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. Det finns en ambition om att hålla informationsmöten om forskarutbildningen och hur man ansöker till den vid varje

<sup>5</sup> Från diskrimineringsombudsmannen hemsida.

<sup>6</sup> 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”.

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” (dnr STYR 2016/1133) beaktas och ligger också som grund för det arbetet. Vilket innebär bland annat att dekanus ska gå igenom inkomna ansökningar till professorer för att säkerställa att det finns behöriga sökande av båda könen innan ansökningarna överlämnas till de sakkunniga för bedömning. Om så inte är fallet bör det övervägas om rekryteringsärendet ska avbrytas. Vid HT-fakulteterna gäller detta också övriga tillsvidareanställningar som lärare.

### ***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 ska sträva efter att arbetstagare och studenter ska kunna förena arbete med föräldraskap. Det kan till exempel handla om att institutionerna/enheterna kontinuerligt bör 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.

## Länksamling

### Lagtext

Diskrimineringsombudsmannen

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

### LU

Lunds universitets hemsida om systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering

<https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/systematiskt-forebyggande-arbete-mot-diskriminering-sfad>

Lunds universitets hemsida om kränkande särbehandling

<https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/krankningar-och-trakasserier/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>

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

Studenternas rättighetslista

<https://www.lu.se/sites/www.lu.se/files/2021-03/rattighetslistan-2021-03.pdf>

### HT-fakulteterna

HT-fakulteternas hemsida om jämställdhet och likabehandling

<http://www.ht.lu.se/om-fakulteterna/arbetsmiljo-och-lika-villkor/jamstalldhet-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](https://www.ht.lu.se/fileadmin/user_upload/ht/dokument/Utbildning/doktorand/HT_FU-bestaemmelser_191211.pdf)