

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi
Arbetsutskottet

Humanistiska och teologiska fakulteternas policy och handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2019

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 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 "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 använder därför verksamheterna 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 kandidatexamen inom HT-fakulteterna ska den studerande förutom att uppfylla

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”.

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 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.

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. Detta innebär bl.a. 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.

Handlingsplan 2019

Mål	Ansvarig	Tidsram	Aktiviteter
<p>Fakulteterna ska utarbeta en kort guide som ska innehålla information om vart anställda ska vända sig till vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.</p> <p>Perspektiv arbetsgivare och fokusområdet ”Arbetsförhållanden”.</p>	<p>Kontaktpersonen för JLM -frågor tillsammans med kommunikationsansvarig på kansli HT.</p>	<p>2019.</p>	<p>Guiden ska färdigställas, tryckas, publiceras och spridas till samtliga verksamheter.</p>
<p>Genomföra en workshop om normkritisk och inkluderande kommunikation för fakulteternas kommunikatörer.</p> <p>Perspektiv arbetsgivare och utbildningsanordnare, fokusområden ”Rekrytering och befordran” samt ”Antagning och rekrytering”.</p>	<p>Kontaktpersonen för JLM -frågor tillsammans med fakulteternas kommunikatörer.</p>	<p>2019.</p>	<p>Workshop där Tomas Gunnarsson, även känd som Genusfotografen, informerar om normkritisk och inkluderande kommunikation. Workshoppen ska tillföra en ytterligare medvetenhet hos kommunikatörerna så att de med mer kritiska ögon kan ifrågasätta bilder och texter. Workshoppen kommer också innehålla praktiska inslag. Utöver detta kommer det fakultetsövergripande perspektivet på frågorna att diskuteras.</p>

			Uppföljning av aktiviteten kommer att göras för att sätta ramarna för det fortsatta arbetet med frågorna.
Fakulteternas arbetsutskott ska få ta del av fakulteternas jämställdhetsstatistik bl.a. hur könsfördelningen ser ut bland samtliga institutioners adjunkter, lektorer, professorer, TA-personal osv. Perspektiv arbetsgivare och utbildningsanordnare, fokusområden "Rekrytering och befordran" samt "Antagning och rekrytering".	Kontaktpersonen för JLM-frågor tillsammans med kansliets ekonom och personalchef.	2019.	Följa upp jämställdhetsstatistiken för 2018 och jämföra den med 2019 års statistik.

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/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_pla_n_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-likavillkor/jamstalldhet-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/Bestam_melser_2015.pdf