



LUNDS UNIVERSITET

Humanistiska och teologiska fakulteterna

Fakultetsstyrelsen

Humanistiska och teologiska fakulteternas plan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2014

Förutsättningar

Arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald vid de humanistiska och teologiska fakulteterna bygger på gällande lagstiftning, med diskrimineringslagen som grundval, samt följer Lunds universitets centrala policy och värderingar. Den centrala policyn är inte tidbegränsad och stipulerar att varje fakultet utarbetar egna planer samt arbetar systematiskt och målinriktat med jämställdhet, likabehandling och mångfald. Enligt lag ska en jämställdhetsplan upprättas var tredje år, och en likabehandlingsplan varje år.

I likhet med universitetets plan innefattar HT-fakulteternas båda områdena, och är därför föremål för en årlig revidering. HT-fakulteternas plan består av två delar, dels en policy, dels en konkret handlingsplan.

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi behandlar frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald genom sitt arbetsutskott (AU). HT-fakulteterna har avsatt resurser för en kontaktperson som har i uppgift att följa upp implementeringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanerna. Kontaktpersonen är föredragande i verksamhetsnämnderna i samband med behandlingen av ärenden inom dessa områden och bistår i olika avseenden i hantering och beredning. HT-fakulteternas ledamöter i universitetets ledningsgrupp för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor rapporterar kontinuerligt till kontaktpersonen.

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald innefattar följande insatsområden: *Diskriminering; Likabehandling; Rekrytering och befordran; Ledarskap; Löner och anställningsvillkor; Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv.*

HT-fakulteternas plan preciserar utifrån sitt perspektiv målsättningar inom de av LU fastställda insatsområdena, i policydelen nedan. Institutioner och andra enheter vid fakulteterna ansvarar för att beakta och arbeta aktivt med jämställdhet, likabehandling och mångfald inom sin verksamhet, i enlighet med denna policy.

I anslutning till sin policy formulerar HT-fakulteterna årligen en konkret handlingsplan, som ligger till grund för fakultetsgemensamma åtgärder inom

arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald. Arbetet med åtgärderna i handlingsplanen tar sin utgångspunkt i verksamhetsnämndernas arbete och samordnas av kontaktpersonen, som informerar berörda personer/instanser om de åtgärder som beslutats, samt följer upp resultat.

Policy

Polycyn nedan tar sin utgångspunkt i universitetets policy. Direkta hänsyftningar från denna markeras kursivt.

Diskriminering

Lunds universitets strävan är att samtliga studenter och anställda har kunskap om innehållet i verksamhetens handlingsplan mot diskriminering, så som kränkande särbehandling och sexuella trakasserier.

Det är en målsättning för HT-fakulteterna att arbets- och studieklimatet på alla nivåer genomsyras av en inkluderande anda, fri från alla typer av diskriminering. HT-fakulteterna arbetar aktivt med översyn av verksamheten, olika fora för kunskapsförmedling och kontinuerlig informationsspridning i förebyggande syfte.

Likabehandling

Likabehandling innebär att alla behandlas med respekt och omtanke och får möjlighet att utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar. Lunds universitet prioriterar ökad kunskap om och förståelse för likabehandling av studenter och anställda genom informationsspridning; systematiskt och målmedvetet arbete för att öka jämställdhet och mångfald vid rekrytering och mottagning av studenter; ökad tillgänglighet och anpassning; systematiskt och målmedvetet arbete för att förebygga och motverka trakasserier; integrering av mångfaldsperspektivet i utbildningen.

HT-fakulteterna arbetar förebyggande med informationsspridning avseende likabehandling och diskrimineringsfrågor. Arbets- och studiemiljöer ska vara anpassade för att ge likvärdiga möjligheter att verka vid fakulteterna. Likabehandlings- och jämställdhetsperspektivet ska integreras i det systematiska arbetsmiljöarbetet vad gäller psykosociala frågor.

I enlighet med HT-fakulteternas pedagogiska utvecklingsplan ska ett reflekterande förhållningssätt till jämställdhet och likabehandling utvecklas genom högskolepedagogisk fortbildning. Fakulteterna ska säkerställa att tid avsätts i personalplaner för relevant fortbildning som ökar kunskaperna om likabehandling och jämställdhet och därmed ökar kvaliteten på undervisningen.

Rekrytering och befordran

Inom Lunds universitet ska bedömningar baserade på kompetens ligga till grund för rekrytering och befordran och innebär strategisk personalplanering med aktiva jämställdhetsmål. Detta gäller såväl utbildningen på alla nivåer som samtliga lärarkategorier och administrativa och tekniska befattningar. I det systematiska arbetet med rekrytering, karriärplanering och befordran ska särskilda utbildningsinsatser genomföras kontinuerligt i syfte att professionalisera och höja kunskapsnivån hos anställda som deltar i rekryteringsprocesser.

Till grundutbildningen ska HT-fakulteterna arbeta aktivt med breddad rekrytering. Samarbetet med gymnasieskolor ska utvecklas. Som ett led i arbetet med breddad

rekrytering och likabehandling ges även särskilt stöd under studietiden, såsom omfattande introduktionsverksamhet, mentorsverksamhet, språkstöd och andra särskilda stödåtgärder.

HT-fakulteterna ska sträva efter att åstadkomma en jämnare könsfördelning i rekryteringen till forskarutbildningen.

Enskilda årliga utvecklingssamtal ska hållas med alla anställda.

Ledarskap

Lunds universitets målsättning är att uppnå jämn könsfördelning i samtliga beslutande organ och på ledande befattningar. Personer med ledande befattningar utbildas i diskrimineringslagen samt får möjlighet att utveckla sin kompetens i arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Vid HT-fakulteterna ska styrelser, nämnder, ledningsgrupper och kollegier på samtliga nivåer ha jämn könsfördelning. Jämställdhetsperspektivet beaktas i tillsättning av samtliga ledande befattningar.

Löner och anställningsvillkor

Lunds universitets målsättning är att jämställda löner och likvärdiga anställningsvillkor ska råda.

Inför varje års löneförhandlingar görs en kartläggning av lönerna inom universitetets olika enheter med hänsyn till eventuella osakliga löneskillnader.

Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Lunds universitets policy är att genusperspektiv och könsmedveten pedagogik ska ha en framträdande roll i den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen, samt att utvecklingsarbetet med att implementera ett integrerat genus- och intersektionellt perspektiv i undervisning och utbildning intensifieras.

Fakulteterna ska, i enlighet med den pedagogiska utvecklingsplanen, erbjuda mötesplatser för pedagogiskt erfarenhetsutbyte med fokus på jämställdhet-, likabehandling och mångfald. Vid fastställande av kursplaner och litteraturlistor ska ett genusperspektiv beaktas.

Handlingsplan 2014

Diskrimineringsfrågor

Åtgärd	Ansvarig	Tidsram	Uppföljning
Fakulteterna ska utarbeta en informationsbroschyr som ska innehålla information om fakulteternas jämställdhetsarbete, likabehandling och stödåtgärder, information om trakasserier, handläggningsordningen mot könsrelaterade och sexuella trakasserier, samt regelverk och möjliga kontaktvägar i händelse av någon form av diskriminering.	Kontaktperson för JLM (Jämställdhet, Likabehandling och Mångfald)-frågor tillsammans med informationsansvarig på Kansli HT.	Klar senast under 2014. Revideras årligen.	Broschyr lämnas in till AU för godkännande och delas därefter ut till samtliga studenter och anställda vid introduktionsmöten samt finns tillgänglig vid institutionerna.
All information som täcks in i informationsbroschyren ovan ska finnas tydligt tillgänglig på HT-fakulteternas hemsida, vilken institutionernas hemsidor ska länka till.	Kontaktperson för JLM-frågor tillsammans med informationsansvarig på Kansli HT.	Klar senast under 2014. Revideras årligen.	Rapport till AU.
Pedagogiken i seminarierna på forskarutbildningen ska ses över i syfte att främja ett gott och inkluderande klimat.	Utförs inom ramen för projektet "Det goda seminariet".	Genomförs under 2014.	Rapport till AU.
Utvärdera seminarieklimatet på forskarutbildningen genom speciell enkät.	Utförs inom ramen för projektet "Det goda seminariet".	Genomförs under 2014.	Rapport till AU.

Likabehandling

Åtgärd	Ansvarig	Tidsram	Uppföljning
Fakulteterna ska utarbeta riktlinjer, råd och rutiner för undervisning, bedömning och uppsatshandledning av studenter med språksvårigheter och funktionsnedsättningar.	Högskolepedagogiska referensgruppen tillsammans med avdelningen för pedagogiska stödåtgärder.	Första förslag till dokument klart under 2014.	Förslag lämnas till AU, som därefter sprider resultatet.
Fakulteterna ska ta fram ett förslag på fortbildning i alternativa pedagogiska metoder som tar hänsyn till särskilda behov.	Högskolepedagogiska referensgruppen.	Förslag ska vara klart under 2014.	Förslag lämnas till AU.
Samtliga av HT-fakulteterna fastställda dokument som rör utbildning på forskarnivå ska finnas tillgängliga på engelska, på fakulteternas hemsida.	Forskarutbildningsnämnden tillsammans med informationsansvarig på Kansli HT.	Förslag förväntas vara klart under 2014.	Rapport till kontaktperson för JLM-frågor.

Rekrytering och befordran

Åtgärd	Ansvarig	Tidsram	Uppföljning
Fakulteterna ska fortsätta med den analys av rekrytering till forskarutbildning som påbörjats.	Utbildningsledaren och sekreteraren i forskarutbildningsnämnden.	Arbete fortskrider under 2014.	Rapport till AU, som därefter sprider resultatet.
Informationsmöte om forskarutbildningen och hur man ansöker till den ska genomföras vid varje institution inför varje ansökningsomgång, förslagsvis sent på vårterminen eller tidigt på höstterminen.	Institutionerna.	Start inför ansökningar 2013/2014, därefter kontinuerligt.	Rapport till kontaktperson för JLM-frågor, inkluderas i fakulteternas jämställdhetsbokslut.
HT-fakulteternas bestämmelser för utbildning på forskarnivå ska ses över ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.	Forskarutbildningsnämnden.	Förslag förväntas vara klart under 2014.	Lämnas in för fastställande av AU under 2014.
Statistik på könsfördelning i antagning till grundutbildning, forskarutbildning och anställningar sammanställs institutionsvis varje år.	Kontaktperson för JLM-frågor, tillsammans med personalansvarig på Kansli HT.	Start under 2014, inför bokslut 2014.	Inkluderas i fakulteternas jämställdhetsbokslut.

Genusperspektiv och s.k. intersektionellt perspektiv

Åtgärd	Ansvarig	Tidsram	Uppföljning
Fakulteterna ska starta och samordna ett nätverk för intresserade av jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsfrågor i undervisningen samt i studie- och arbetsmiljön.	Kontaktperson för JLM-frågor.	Start våren 2014, därefter kontinuerlig verksamhet.	Rapport till HMS-kommittén terminsvis, inkluderas i fakulteternas jämställdhetsbokslut.
Litteraturlistor ska i ett pilotprojekt ses över ur ett jämställdhets-, likabehandlings-, och mångfaldsperspektiv.	Person som utses av grundutbildningsnämnden.	Under 2014.	Rapport till grundutbildningsnämnden, som rapporterar vidare till AU.

Länksamling

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald

http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/policy_jamst-likab-mangfald.pdf

Lunds universitets strategiska plan

http://www.lu.se/upload/LUPDF/Om_LU/Strategisk_plan_20120216_Beslutad_2.pdf

Stödmaterial för arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald vid Lunds universitet, http://www5.lu.se/upload/PA_Online/stodmaterialjamstalldhet.pdf

http://www5.lu.se/upload/PA_Online/stodmaterialjamstalldhet.pdf

Strategisk plan för Området för humaniora och teologi 2013-2017

http://www.ht.lu.se/uploads/media/Strategiskplan_2013_17_webb.pdf

Verksamhetsplan och budget för humaniora och teologi år 2013

<http://www4.lu.se/upload/LUPDF/HT/ekonomi/Verksamhetsplan-och-budget-for-Humanistiska-och-teologiska-fakulteterna2013.pdf>

Bestämmelser för utbildning på forskarnivå inom området för humaniora och teologi,

http://www.ht.lu.se/fileadmin/user_upload/ht/dokument/Utbildning/doktorand/BestFoutb111130.pdf

Riktlinjer för relationen mellan Lunds universitet och universitetets studenter, ”Rättighetslistan”

<http://www.lu.se/upload/Rattighetslistan2008Beslut.pdf>

Nationell jämställdhetskonferens 2012 i Lund - Proceedings,

<http://www.lu.se/upload/UCLU/jamstalldhetkonferens/Proceedings.pdf>