

Fakultetsstyrelsens arbetsutskott

Humanistiska och teologiska fakulteternas handlingsplan för jämställdhet, lika villkor och mångfald 2024–2026

HT-fakulteternas JLM-plan är ett fakultetsövergripande dokument som omfattar HT:s samtliga verksamheter. Synpunkter och inspel från verksamhetsnämnderna¹, och såväl den tillfälliga JoL-arbetsgruppen² som den nyinrättade och permanenta JoL-arbetsgruppen³ har utgjort en viktig grundbult i utarbetandet av den nya fakultetsgemensamma JLM-planen. Nämnderna har ombetts att inventera sina ansvarsområden genom att undersöka och försöka identifiera de problem/risker som berör JLM-frågor (dvs inklusive diskriminering och diskrimineringsgrunderna). Den tillfälliga arbetsgruppen har utifrån ett i förväg utformat underlag behandlat frågor som: Finns det några hinder för lika rättigheter och möjligheter? Förekommer det diskriminering, inklusive trakasserier och sexuella trakasserier eller repressalier, eller risker för diskriminering eller repressalier?

Fokus har varit steg 1 i SFAD-processen⁴ dvs att undersöka eventuella specifika risker i våra miljöer. Nämnderna men främst arbetsgrupperna har också utifrån framkomna problem/risker så smått tangerat diskussionen om rimliga tidsramar och eventuella åtgärder.

¹ Grundutbildnings-, forskarutbildnings- och forskningsnämnden.

² Fakultetsstyrelsens arbetsutskott (AU) beslutade 220622 om en tillfällig arbetsgrupp för jämställdhets- och lika villkorsfrågor.

³ Fakultetsstyrelsens arbetsutskott (AU) beslutade 240201 om att inrätta en arbetsgrupp och ett fakultetsgemensamt nätverk för jämställdhets- och lika villkorsfrågor (Dnr STYR 2023/2649).

⁴ Processen som består av fyra steg: undersöka, riskbedöma/analysera, vidta åtgärder och följa upp.

Samtliga fokusområden har behandlats men de fokusområden som huvudsakligen har undersökts och diskuterats är det som är gulmarkerade i tabellen nedan. Kopplat till dessa sex områden har följande diskrimineringsgrunder identifierats som eventuella risker, *funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och kön*.

Utbildningsanordnarperspektivet				Arbetsgivarperspektivet			
Fokusområden							
Antagnings- och rekryteringsförfarande				Arbetsförhållanden			
Undervisningsformer och organisering av utbildningen				Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor			
Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer				Rekrytering och befordran			
Studiemiljö				Utbildning och övrig kompetensutveckling			
Möjligheter att förena studier med föräldraskap				Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap			
Mål	Aktiviteter	Tidsram	Ansvarig för aktivitet	Mål	Aktiviteter	Tidsram	Ansvarig för aktivitet
Formalisera JLM-arbetet vid HT-fakulteterna.	<ul style="list-style-type: none"> - Besluta om en organisationsstruktur för JLM-arbetet. - Påbörja implementeringen av beslutet. 	2024.	Prodekan för JLM-frågor.	Formalisera JLM-arbetet vid HT-fakulteterna.	<ul style="list-style-type: none"> - Besluta om en organisationsstruktur för JLM-arbetet. - Påbörja implementeringen av beslutet. 	2024.	Prodekan för JLM-frågor.

<p>Öka medvetenheten /kunskapen kring tillgänglig undervisning/inkluderande pedagogik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Erbjudna anställda en inspirationsföreläsning om frågorna (både på engelska och svenska). - Identifiera excellenta lärare som kan vara ambassadörer för inkluderande undervisning. 	<p>2024–2025.</p>	<p>JoL-arbetsgruppen tillsammans med grundutbildningsnämnden.</p>	<p>Tydliggöra nulägesbilden över språkanvändning vid fakulteterna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - HT:s s ledningsråd diskuterar LU:s språkpolicy. - Genomföra en kartläggning över hur det ser ut på fakulteterna (inklusive kompetensutvecklingskurser i svenska) genom att diskutera det i fakulteternas JoL-nätverk samt i samband med forskarutbildningens kvalitetsdialoger och därefter lämna förslag på åtgärder. - Forskningsnämnden omarbetar viktig information på webben till att finnas både på svenska och engelska. 	<p>2024–2025.</p> <p>2025.</p>	<p>Prodekan för JLM-frågor</p> <p>Prodekan för JLM-frågor tillsammans med utbildningsledaren för forskarutbildningen.</p> <p>Forskningsnämnden.</p>
--	---	-------------------	---	--	---	--------------------------------	---

<p>Hitta former för att arbeta mer med tillgänglig undervisning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tillgängliggöra checklista/lathund för befintligt stöd avseende tillgänglig undervisning. - Sprida och förankra checklistan/lathunden. - Involvera arbetsgruppen för samordnad tentamen vid HT-fakulteterna för samordning av pedagogiskt stöd och examination. 	<p>2024–2025.</p>	<p>JoL-arbetsgruppen tillsammans med grundutbildningsnämnden.</p>	<p>Belysa kulturen kring språkanvändning.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Institutionerna/enheterna uppmanas till att diskutera/belysa språkanvändningen /problematiken inom institutionen/enheten. - Erbjud anställda en inspirationsföreläsning om svenska som främmande språk och Myndighetsspråk/kulturspråk (både på engelska och svenska). - Förstärka samverkan med HTDR kring språkfrågan, vilket är ett av HTDRs fokusområden. 	<p>2024–2025.</p>	<p>JoL-arbetsgruppen och JoL-nätverket.</p> <p>JoL-arbetsgruppen</p> <p>Prodekan för JLM-frågor tillsammans med utbildningsledaren för</p>
--	---	-------------------	---	---	---	-------------------	--

							forskar- utbildningen.
Belysa kulturen kring språkanvändning.	<ul style="list-style-type: none"> - HT:s s ledningsråd diskuterar LU:s språkpolicy. - Institutionerna/enheterna uppmanas till att inventera och diskutera språkanvändningen/-problematiken inom institutionen/enheten utifrån studentperspektivet tex litteratur på danska/norska kan det vara problematiskt för de som har svenska som andraspråk. 	2024. 2025– 2026.	Prodekan för JLM-frågor. JoL-arbetsgruppen.	Genomlysning av professorsprogrammet.	<ul style="list-style-type: none"> - Ta fram statistik över hur fördelningen mellan tillsättningen av manliga och kvinnliga professorer sedan professorsprogrammet påbörjades (både fasta och rörliga professorsanställningar) ser ut. - Uppföljning av statistik i fakultetsstyrelsen inklusive eventuella förslag till åtgärder. 	2024– 2026.	HR-chefen tillsammans med SFAD-samordnaren. Dekan tillsammans med Prodekan för JLM-frågor.
Öka kunskapen kring tillgänglighetsfunktionerna i Canvas.	<ul style="list-style-type: none"> - Samla information om befintliga 	2026.	JoL-arbetsgruppen tillsammans	Implementera delar av arbetet med lönekartläggning	<ul style="list-style-type: none"> - Undersöka anledningen till de löneskillnader 	2024– 2026.	HR-chefen.

	<p>tillgänglighetsfunktioner i Canvas.</p> <ul style="list-style-type: none">- Informera och sprida brett om funktionerna både på svenska och engelska.		<p>med grundutbildningsnämnden.</p>	<p>utifrån de årliga rapporterna som sammanställs.</p>	<p>mellan män och kvinnor som framkommit vid fakulteterna.</p> <ul style="list-style-type: none">- Föra dialog med främst prefekterna om eventuella bakomliggande orsaker.- Bevaka och följa upp under den kommande lönerevisionen.		
--	---	--	-------------------------------------	--	--	--	--