

Fakultetsstyrelsen för humaniora och teologi
Arbetsutskottet

Humanistiska och teologiska fakulteternas policy för jämställdhet, lika villkor och mångfald

Förutsättningar

Arbetet med jämställdhet, lika villkor och mångfald (JLM) vid Humanistiska och teologiska fakulteterna bygger på gällande lagstiftning, med diskrimineringslagen¹ som grundval, samt följer universitetets lika villkorsplan² och universitetets strategiska plan. Lika villkorsplanen är tidsbegränsad (2022-2027) och ska ligga till grund för varje fakultets arbete med jämställdhet och lika villkor. 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 webbtillgänglighetsdirektivet³ dvs. att samtliga offentliga webbplatser ska tillgängliggöras för användare med funktionsvariationer.

Enligt reglerna i diskrimineringslagens tredje kapitel 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 som en sammanhållen årlig process och dokumenteras fortlöpande.

HT-fakulteternas JLM-arbete

Vid HT-fakulteterna finns en kontaktperson för JLM-frågor, tillika SFAD-samordnare. SFAD-samordnaren utgör administrativt stöd för fakultetsledningen och följer upp fakulteternas JLM-plan. Därtill finns en prodekan som har övergripande ansvar för 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. Prodekanen är tillsammans med HT-fakulteternas SFAD-samordnare föredragande i dessa frågor i AU. Kontaktpersonen för JLM-frågor bistår även i olika avseenden i fråga om beredning och handläggning. Till följd av ökade krav på bl.a. dokumentation och uppföljning beslutade fakultetsstyrelsen den 1 februari 2024 om hur JLM- och SFAD-arbetet vid HT-fakulteterna ska organiseras och systematiseras framgent. Utöver det arbete som bedrivs av ovan nämnda organ och befattningshavare

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

² STYR 2021/2323.

³ Direktivet innebär i korthet att webbplatser, intranät, dokument och applikationer ska uppfylla ett antal krav på tillgänglighet.

beslutade fakultetsstyrelsen att inrätta en JoL-arbetsgrupp som är beredande till AU, är länken mellan fakultetsnivån och HT-fakulteternas institutioner och enheter samt förbereder diverse underlag. Därtill beslutade fakultetsstyrelsen att inrätta ett fakultetsövergripande nätverk till vilket varje institution/enhet utser en representant som också fungerar som institutionens/enhetens kontaktperson i JLM-ärenden.

Institutionerna och enheterna vid fakulteterna ska konsekvent arbeta med aktiva åtgärder dvs. arbeta systematiskt och förebyggande för att motverka 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 återrapporteras till central nivå genom de s.k. lika villkorsboksluten⁴.

I dialogen mellan fakultetsledning, i regel företrädd av JoL-arbetsgruppen, och institutioner berörs JLM-frågor direkt och systematiskt inom bl.a. ramen för kvalitetsutvecklingsarbetet och olika typer av skyddsronder. Därtill berörs JLM-frågor vid fakulteternas ledningsråd, där fakultetsledning och prefekter/chefer för institutionerna/enheterna möts.

Insatsområden

HT-fakulteternas plan för jämställdhet, lika villkor och mångfald är en konkret handlingsplan som ligger till grund för fakultetsövergripande 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 SFAD-samordnaren 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 vid några tillfällen per år också jämställdhetsstatistik om hur könsfördelningen ser ut bland olika yrkeskategorier på fakulteterna.

Arbetet med diskrimineringslagens aktiva åtgärder⁵ och följande insatsområden lägger grunden för HT-fakulteternas arbete och fakulteternas handlingsplan:

- Diskriminering
- Lika villkors- och jämställdhetsperspektiv
- Arbets- och studiemiljö
- Rekrytering och befordran
- Ledarskaps- och kompetensutveckling
- Löner och anställningsvillkor
- Möjlighet att förena arbete och studier med föräldraskap
- Utbildning

⁴ Lika villkorsboksluten är en redovisning, sammanställning av fakulteternas systematiska förebyggande arbete mot diskriminering genom aktiva åtgärder.

⁵ 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”⁶.

Diskriminering

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 lika villkors frågor genom bl.a. de guider⁷ för studenter respektive anställda som behandlar frågorna.

Lika villkors- 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. Fakulteterna arbetar i enlighet med universitetets föreskrifter för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling för utbildning och policy för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning vid Lunds universitet (Dnr 2016/179) där bl.a. kriteriet ”att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv integreras i utbildningen” ska följas upp och kontrolleras genom fakulteternas egna kvalitetssäkringssystem.

Arbets- och studiemiljö

Arbets- och studiemiljöer ska vara skäligen anpassade för att ge likvärdiga möjligheter för anställda och studenter 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 språk, tilltal och bemötande.

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. Arbetet med 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 universitetet i Lika villkorsplanen att rekryteringsprocesser och karriärvägar ska vara fria från diskriminering. Det vill säga att alla bedömningar ska baseras utifrån den sökandes förtjänst och skicklighet. För internationellt rekryterade medarbetare är ambitionen

⁶ Från Diskrimineringsombudsmannen hemsida.

⁷ 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”.

att centrala dokument som rör anställningen finns översatta till engelska samt att det finns adekvat stöd för studier i det svenska språket.

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. Detta innebär bland annat att dekanus ska gå igenom inkomna ansökningar till professurer 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.

Institutionerna förväntas i samband med anhållan om att få utlysa en anställning också att skriva om det förväntade sökfältet utifrån kriterierna kön, interna/externa och nationella/internationella sökande. I de fall som det förväntade sökfältet beskrivs som enkönat ska institutionerna ha undersökt om åtgärder kan vidtas för att bredda sökfältet för att nå fler kvalificerade sökande av båda könen. Det finns även möjlighet att låta kön avgöra placering vid slutlig rangordning av sökande om sökande är lika meriterade i förhållande till kravprofilen i utlysningstexten.

Ledarskaps- och kompetensutveckling

Målsättningen vid HT-fakulteterna är att styrelser, nämnder, ledningsgrupper och kollegier på samtliga nivåer ska ha en jämn könsfördelning. Ett, bland flera, sätt att åstadkomma detta är att fakulteterna som arbetsgivare tillser 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 tillhandahåller. Inför de årliga löneförhandlingarna och vid nya tjänstetillsättningar analyseras lönerna inom fakulteternas olika institutioner och 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.

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 diskriminering, kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

[Centrala begrepp: definitioner och information | HR-webben \(lu.se\)](#)

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 lika villkorsplan

[Jämställdhet och lika villkor | Medarbetarwebben \(lu.se\)](#)

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

[Föreskrifter för kvalitetssäkring och kvalitetsutveckling av utbildning vid Lunds universitet](#)

Studenternas rättighetslista

[Rättighetslistan - Lunds universitets studenters rättigheter och ansvar](#)

HT-fakulteterna

HT-fakulteternas hemsida om jämställdhet och lika villkor

[Jämställdhet och lika villkor | Humanistiska och teologiska fakulteterna \(lu.se\)](#)

Bestämmelser för utbildning på forskarnivå inom humanistiska och teologiska fakulteterna

[Microsoft Word - FU-bestämmelser slutlig 221123](#)