



LUNDS UNIVERSITET
Samhällsvetenskapliga fakulteten

Samhällsvetenskapliga fakultetens handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald under 2014-2015

Fastställd av samhällsvetenskapliga fakultetens styrelse 2013-11-14

Handlingsplanen utgår från *Diskrimineringslagen (2008:567)*, *Strategisk plan Lunds universitet 2012-2016* samt *Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (dnr PE2011/177)*. Handlingsplanen inrymmer konkreta åtgärder för fakultetens jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete 2014-2015 uppdelat i sju insatsområden:

1. Diskriminering
2. Likabehandling
3. Rekrytering och befordran
4. Ledarskap
5. Löner och anställningsvillkor
6. Implementering av jämställdhet, likabehandling och mångfald i utbildningen
7. Uppföljning av handlingsplaner

För att underlätta ett målinriktat och systematiskt arbete på institutionsnivå har en blankett utvecklats. Denna ska användas vid implementering av handlingsplanen och sändas till fakultetens ledningsgrupp för jämställdhet, likabehandling och mångfald (fortsättningsvis kallad "ledningsgruppen") vid årets slut.

1. Diskriminering

För att främja att alla anställda och studenter ska ha kunskap om Diskrimineringslagen, Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald samt samhällsvetenskapliga fakultetens handläggningsordning för trakasserier ska fakulteten:

- Genomföra en översyn för att få en samordning och samsyn i hur arbetet med jämställdhet, likabehandling och mångfald skall presenteras på fakultetens webbsidor. Fakultetens hemsidor skall vara uppdaterade senast 2014-12-31.
Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med institutionerna och fakultetens informatör.
- Utveckla den svenska och engelska informationen om fakultetens arbete med jämställdhet, likabehandling, mångfald och arbetsmiljö som bifogas i det informationsmaterial som skickas till nyantagna studenter.
Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med fakultetens informatör.
- Bjuda in ledningsgruppens ordförande till minst ett prefektråd per år för att säkerställa att institutionerna arbetar systematiskt och målinriktat med

jämställdhet, likabehandling och mångfald. Målet är att prefekterna ska vara kontinuerligt uppdaterade kring aktuella frågor inom jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Ansvariga: Fakultetsledningen tillsammans med ledningsgruppen.

- Genomföra dialog med nyantagna studenter om Lunds universitets värdegrund och fakultetens arbete med jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Ansvariga: Institutioner tillsammans med ledningsgruppen.

2. Likabehandling

För att främja likabehandling ska fakulteten:

- Delta i Sektionen personals försöksverksamhet med jämställdhetsindikatorer och därigenom granska jämställdheten vid fakultetens institutioner. Målet är att vid utgången av 2014 ha kartlagt nuläget vid fakulteten avseende jämställdhetsindikatorerna. Utifrån denna nulägesbeskrivning skall eventuella förslag på åtgärdsprogram tas fram.

Ansvariga: Sektionen personal och ledningsgruppen

- Analysera och vidta åtgärder för att komma till rätta med de kvinnliga doktorandernas höga sjukskrivningstal. Målet är att kvinnliga doktorandernas sjukskrivningstal ska vara analyserade till 30 september 2014 och eventuella åtgärdsförslag ska vara framtagna vid årsskiftet 2014/2015.

Vid slutet av 2015 ska kvinnliga doktoranders sjukfrånvaro ha minskat med minst hälften jämfört med nuvarande sjukskrivningstal.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med fakultetsledningen, forskarutbildningsrådet och institutionerna

- Följa upp mentorsprogram riktat till doktorander. Målet är att följa upp och utvärdera mentorsprogrammet med syfte att studera hur eventuella lärdomar från programmet kan implementeras och permanentas i fakultetens verksamhet.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med fakultetsledningen, forskarutbildningsrådet och institutionerna

- Analysera huruvida det föreligger ett behov av att initiera ett mentorsprogram för utländska lärare. Analysen ska vara genomförd 31 december 2014.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med fakultetsledningen, fakultetens utvecklingsråd och institutionerna.

3. Rekrytering och befordran

För att främja personalplanering baserad på kompetens med aktiva mål för jämställdhet och mångfald ska fakulteten:

- Följa upp och utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv analysera befordran till professor. Denna uppföljning ska vara klar 30 juni 2014. Målet är att fakulteten den 30 juni 2015 ska ha utvecklat metoder för att förbättra handläggningsprocessen avseende befordran med syfte att främja personalplanering baserad på kompetens.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med fakultetsledningen, lärarförslagsnämnden och institutionerna.

- Följa upp och utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv analysera antagning till docent. Denna uppföljning ska vara klar 30 september 2014. Målet är att fakulteten den 30 juni 2015 ska ha utvecklat metoder för att förbättra handlägningsprocessen med syfte att främja personalplanering baserad på kompetens.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med fakultetsledningen, docentnämnden och institutionerna.

- Under 2014-2015 utarbeta en åtgärdsplan för att motverka ojämn könsfördelning inom gruppen docenter och professorer.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med fakultetsledningen.

4. Ledarskap

För att uppnå jämställdhet och mångfald inom ledarskap ska fakulteten:

- Verka för att prefekter och studierektorer genomgår utbildningar i ledarskap utifrån jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsperspektiv. Förslag till utbildning för prefekter och studierektorer ska vara framtagen den 31 mars 2014. Målet är att främja utvecklingen av en inkluderande arbetsmiljö genom att genomföra en årlig halvdagsutbildning.

Ansvariga: Fakultetsledningen och ledningsgruppen.

5. Löner och anställningsvillkor

För att främja jämställda löner och likvärdiga anställningsvillkor ska fakulteten:

- Följa upp likabehandling gällande lön och anställningsvillkor. Rutiner för uppföljning av löner och anställningsvillkor ska vara framtagna den 31 mars 2014.

Målet är att inga osakliga löneskillnader ska föreligga.

Ansvariga: Ledningsgruppen, fakultetsledningen och institutionerna

6. Implementering av jämställdhet, likabehandling och mångfald i utbildningen

För att implementera ett jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsperspektiv i utbildningen ska fakulteten:

- Stödja institutionernas arbete med att implementera resultaten från projektet "Genusmedveten undervisning" i utbildningen av studenter och anställda.

Resultatet av projektet "Genusmedveten undervisning" ska ånyo spridas till studierektorer, prefekter och andra avnämare och detta ska vara klart den 31 mars 2014.

Informationen ska användas för planering av undervisningen och ökad genusmedvetenhet i undervisning.

Målet är att skapa en inkluderande undervisningsmiljö och att lärarna har ett genusperspektiv i undervisningen.

Ansvariga: Ledningsgruppen och fakultetsledningen tillsammans med institutionerna.

- Bjuda in ordförande för ledningsgruppen till minst ett möte i utbildningsrådet per termin i syfte att säkerställa ett systematiskt och målinriktat arbete med jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med fakultetens utbildningsråd.

7. Uppföljning av handlingsplaner

För att säkerställa ett systematiskt och målinriktat jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete ska fakulteten:

- Stödja institutioner/motsvarande enheter i arbetet med att operationalisera och implementera de åtgärder som anges i fakultetens handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med institutionerna.

- Stödja institutioner/motsvarande enheter i arbetet med att utarbeta ettåriga handlingsplaner enligt en särskild blankett och vid årets slut utvärdera och redovisa utfört arbete i ett jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsbokslut.

Ansvariga: Ledningsgruppen tillsammans med institutionerna.

Blankett

Handlingsplan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete

År:

Institution/enhet:

Institutionernas handlingsplan ska utgå från *Fakultetens handlingsplan för jämställdhet likabehandling och mångfald under 2012 (Dnr S2011/341)* och ange de konkreta åtgärder som kommer att vidtas i institutionens systematiska och målinriktade jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete under 2012.

Nedanstående blankett för handlingsplan syftar till att underlätta arbetet med ett målinriktat och systematiskt jämställdhets- och likabehandlingsarbete på institutionsnivå. Blanketten består av en upprepning av de fyra faserna; planera, genomföra, följa upp samt utveckla. Fokus bör läggas på samtliga fyra faser. Den sista fasen, utveckla, utgör grunden för en övergång till en ny och förbättrad handlingsplan för påföljande år, vilket är kärnan i det systematiska arbetssättet.

Observera att de fyra faserna kan upprepas flera gånger inom ett och samma insatsområde beroende på antalet identifierade problemområden.

Insatsområde 1 Diskriminering

Planera **Problemområde:**

Målsättning:

Åtgärd:

Åtgärd:

Åtgärd:

Genomför **Ansvarig:**

Tidsram:

Kostnadsram:

Följ upp **Uppföljning:**

Utveckla **Utveckling:**

Insatsområde 2 Likabehandling

Planera **Problemområde:**

Målsättning:

Åtgärd:

Åtgärd:

Åtgärd:

Genomför **Ansvarig:**

Tidsram:

Kostnadsram:

Följ upp **Uppföljning:**

Utveckla **Utveckling:**

Insatsområde 3 Rekrytering och befordran

Planera **Problemområde:**

Målsättning:

Åtgärd:

Åtgärd:

Åtgärd:

Genomför **Ansvarig:**

Tidsram:

Kostnadsram:

Följ upp **Uppföljning:**

Utveckla **Utveckling:**

Insatsområde 4 Ledarskap

Planera **Problemområde:**

Målsättning:

Åtgärd:

Åtgärd:

Åtgärd:

Genomför Ansvarig:

Tidsram:

Kostnadsram:

Följ upp Uppföljning:

Utveckla Utveckling:

Insatsområde 5 Löner och anställningsvillkor

Planera Problemområde:

Målsättning:

Åtgärd:

Åtgärd:

Åtgärd:

Genomför Ansvarig:

Tidsram:

Kostnadsram:

Följ upp Uppföljning:

Utveckla Utveckling:

Insatsområde 6 Implementering av jämställdhet, likabehandling och mångfald i utbildningen

Planera Insatsområde:

Problemområde:

Målsättning:

Åtgärd:

Åtgärd:

Åtgärd:

Genomför **Ansvarig:**
Tidsram:
Kostnadsram:
Följ upp **Uppföljning:**
Utveckla **Utveckling:**

Insatsområde 7 Uppföljning av handlingsplaner

Planera **Insatsområde:**
Problemområde:
Målsättning:
Åtgärd:
Åtgärd:
Åtgärd:

Genomför **Ansvarig:**
Tidsram:
Kostnadsram:
Följ upp **Uppföljning:**
Utveckla **Utveckling:**