



LUNDS
UNIVERSITET

BESLUT

2011-09-08

Dnr PE 2011/177

1

Rektor

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Bakgrund

Jämställdhetspolicyen för Lunds universitet 2006-2010 samt Lunds universitets policy avseende likabehandling av studenter 2006-2010 har båda löpt ut, varpå en ny policy har utformats. Den nya policyen innefattar jämställdhet, såväl som likabehandling och mångfald och är ej tidsbegränsad. Policyen inbegriper sex insatsområden som universitetet valt att fokusera på. Insatsområdena är samma som i den tidigare jämställdhetspolicyen och har nu även likabehandling som ett insatsområde.

Policyen har utformats av en arbetsgrupp utsedd av ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling. Policyen har granskats av vice rektor, tillika ordförande för ledningsgruppen, Ingalill Rahm Hallberg.

En uppföljning av insatsområdena ska ske regelbundet. Resultaten presenteras årligen i jämställdhetsbokslut.

Policyen har varit på remiss till samtliga områden.

Förhandling enligt MBL § 11 har genomförts den 31 maj.

Beslut

Universitetet beslutar att anta bifogad policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad rektor i närvaro av tillförordnad förvaltningschef Susanne Kristensson efter föredragning av personalkonsult Kajsa Widén. I handläggningen av ärendet har även personalkonsult Linda Larsson deltagit.

Per Eriksson

Kajsa Widén
Sektionen Personal

Kopia
LUgemensamt@rektor.lu.se
Samtliga prefekter
Samtliga dekaner
Samtliga kanslichefer
Samtliga sektionschefer
USV
Personalorganisationerna
LUS
Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling



LUNDS
UNIVERSITET

2011-09-08

Dnr PE 2011/177

Rektor

Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald

Målsättning

Lunds universitet har som mål att tillhöra de absolut främsta bland Europas universitet. För att det målet ska uppnås krävs att kunskaper och ambitioner hos anställda och studenter tas till vara och att deras olika perspektiv får bidra till att skapa en kreativ studie- undervisnings- och forskningsmiljö. Jämställdhet, likabehandling och mångfald leder till högre kvalitet i verksamheten.

Verksamheten vid universitetet bygger – med den strategiska planen och diskrimineringslagen som grundvalar – på jämställdhet mellan könen, likabehandling och mångfald. Det innebär att såväl anställda och studenter som den som söker arbete eller studieplats vid Lunds universitet behandlas och bedöms utan ovidkommande hänsyn till kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Inom universitetet råder nolltolerans mot kränkande särbehandling. Det krävs också ett bemötande som ger var och en en möjlighet att utvecklas utifrån sina erfarenheter. Respekt och omtanke gäller i alla relationer liksom gemensamt ansvarstagande mot universitetets grundläggande värden, uppgifter och mål.

Vid universitetet bedrivs ett målinriktat och systematiskt jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete. Ansvarsfördelningen följer universitetets decentraliserade besluts- och ansvarsmodell. Utöver gällande ansvarsfördelning har universitetets alla anställda och studenter ett ansvar att medverka till att policyns intentioner realiseras och att ledorden om respekt, tolerans och omtanke får ett reellt innehåll.

Insatsområden

För att realisera de mål som eftersträvas avseende jämställdhet, likabehandling och mångfald uppmärksammas särskilt följande insatsområden:

1. Diskriminering
2. Likabehandling
3. Rekrytering och befordran
4. Ledarskap
5. Löner och anställningsvillkor
6. Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

JK

1. Diskriminering

Lunds universitets strävan är att samtliga studenter och anställda har kunskap om innehållet i områdets/verksamhetens handlingsplan mot diskriminering, så som kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Som stöd för arbetet ska framtagna utbildningsmetoder tillämpas och spridas på olika nivåer inom verksamheten.

För att förmedla kunskap om jämställdhet, likabehandling och mångfald till anställda och studenter ska Lunds universitets grundläggande värderingar genomsyra all verksamhet. Informationsfunktioner vid institutioner, fakulteter och centrala förvaltningen fungerar som stöd och resurs i detta arbete.

2. Likabehandling

Likabehandlingsperspektivet skapar gemensamma principer för lika villkor, medan mångfaldsperspektivet ger en medvetenhet och förståelse för olikheter. Att agera med hänsyn till likabehandling och mångfald kräver lyhördhet och eftertanke. Likabehandling innebär att alla behandlas med respekt och omtanke och får möjlighet att utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar.

I likabehandlingsarbetet prioriterar Lunds universitet nedanstående:

- 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 så att alla har samma möjlighet att studera och arbeta vid Lunds universitet.
- Systematiskt och målmedvetet arbete för att förebygga och motverka trakasserier.
- Integrering av mångfaldsperspektivet i utbildningen.

3. Rekrytering och befordran

Bedömningar baserade på kompetens ska ligga till grund för rekrytering och befordran och innebär strategisk personalplanering med aktiva jämställdhetsmål.

En aktiv rekrytering och karriärplanering bidrar till en jämn könsfördelning och mångfald inom:

- utbildningen på grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå
- samtliga lärarkategorier
- 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.

4. Ledarskap

För att uppnå jämställdhet och mångfald inom ledarskap, kommer fortsatta satsningar att göras, särskilt för underrepresenterat kön.

Policyns mål är att alla nivåer arbetar aktivt för att uppnå en jämn könsfördelning i samtliga beslutande organ och på ledande befattningar. Vid tillsättning av områdesledningar inklusive verkställande utskott m.fl. ska jämställdhet och mångfald beaktas.

PE

Personer med ledande befattningar utbildas i diskrimineringslagen och dess praxis samt får möjlighet att utveckla sin kompetens i arbetet med jämställdhet, mångfald och likabehandling vid Lunds universitet.

5. Löner och anställningsvillkor

Lunds universitets målsättning är att jämställda löner och likvärdiga anställningsvillkor ska råda. I det systematiska arbetet för jämställda löner ska analysarbetet av löneskillnader vara fortsatt prioriterat, proaktivt och leda till handling. Arbetet med att skapa likvärdiga anställningsvillkor för underrepresenterat kön fortgår. Det innebär att:

- lönesättningen följer universitetets lönepolitiska program
- fler kvinnor får anställning som professor
- tidsbegränsade anställningar bland underrepresenterat kön särskilt bevakas
- karriärplanering uppmärksammas vid utvecklingssamtal
- möjligheterna att förena föräldraskap och anställning vid Lunds universitet beaktas vid planering och förläggning av arbetet

6. Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Genusperspektiv och könsmedveten pedagogik ska ha en framträdande roll i den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen.

Utvecklingsarbetet med att implementera ett integrerat genus- och intersektionellt perspektiv i undervisning och utbildning intensifieras.

Uppföljning

Ett systematiskt och målinriktat jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete förutsätter regelbunden utvärdering, uppföljning och analys av nu fastställd policy. Resultaten presenteras årligen i jämställdhetsboksut.