

JÄMSTÄLLDHETS-, MÅNGFALDS- OCH LIKABEHANDLINGSPOLICY FÖR FYSISKA INSTITUTIONEN

2007-2011

Bakgrund

Det finns många dokument som reglerar det arbete mot diskriminering i olika former som det åligger Fysiska institutionen att utföra. Jämställdhetslagen reglerar vilka rättigheter och skyldigheter anställda har, medan lagen om likabehandling av studenter i högskolan söker främja lika rättigheter för studerande och sökande. Inom Lunds universitet fastställde universitetsstyrelsen den 24:e april 2006 en jämställdhetspolicy och en policy för likabehandling av studenter, som utvecklar de mål som fastslogs i Lunds universitets strategiska plan. Dessa dokument ligger till grund för denna policy.

Det är emellertid inte endast dokumenten som ska styra arbetet. Det är ett faktum att trots att jämställdhetsfrågorna färgat mycket av universitetets agerande under flera årtionden, så återstår många problem att lösa. Det är lätt att se klara tecken på detta. Som ett exempel kan nämnas att vid den studiesociala undersökningen som utfördes av utvärderingsenheten vid Lunds universitet (2005:236) angav 20% av studenterna att de hade upplevt dåligt bemötande – 83% av dessa var kvinnor.

Det är också klart att inom fysiska institutionen är rekryteringen till tjänster och utbildningsplatser fortfarande sned. Ännu mera alarmerande är det faktum att avhoppet på olika nivåer tycks vara större för kvinnor än män, vilket cementerar en manlig maktstruktur. För att definiera arbetets målsättning uttrycker Lunds universitets jämställdhetspolicy:

Jämställdhet mellan könen innebär att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i livets alla områden. Detta innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende samt lika villkor och förutsättningar i fråga om arbete, karriär- och utvecklingsmöjligheter. Härtill kommer lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger. Jämställdhet innebär också delat ansvar för hem och barn liksom frihet från könsrelaterade och sexuella kränkningar.

Mycket mindre är känt om trakasserier grundade på annat än kön, men det finns ändå starka skäl att dessa också följs upp av institutionen. I Lunds universitets policy avseende likabehandling av studenter stipuleras:

De övergripande målen för Lunds universitet är att mot bakgrund av lagstiftningen på området verka för att aktivt främja studenters lika rättigheter oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuella läggning eller funktionshinder samt förebygga och motverka trakasserier.

Huvudmålen för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Under den närmaste perioden ska vi, enligt Lunds universitets jämställdhetspolicy och policy för likabehandling av studenter, särskilt satsa på följande områden:

Enligt båda policier:

- **Rekrytering, Befordran och Mottagning**
- **Att förebygga och motverka trakasserier**
- **Genus- och mångfaldsperspektiv**

Enligt jämställdhetspolicyn:

- **Lönesättning och andra anställningsvillkor**
- **Ledarskap**

Enligt Policyn för Likabehandling av studenter:

- **Informationsspridning**
- **Anpassning/tillgänglighet**

Många av dessa punkter, som inte direkt poängteras av en viss policy, dyker ändå upp i texten. Till exempel diskuteras informationsspridning även i jämställdhetspolicyn under punkten att förebygga och motverka sexuella trakasserier.

Huvudmålet för denna policy är att relatera fysiska institutionens arbete till dessa framförda prioriterade områden.

Arbetsätt

Med utgångspunkt från Lunds universitets policy och mål gör vi följande specificering gällande Fysiska institutionen:

En **jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsgrupp** existerar inom institutionen. Denna har ansvar för det fortlöpande och utvärderande arbetet. Gruppen ska bestå av representanter för lärare, studenter, teknisk personal och administrativ personal. Gruppen tillsätts av styrelsen med en mandattid på fyra år. Ny grupp skall nästa gång utses i slutet av 2007.

Ett **policydokument** ska färdigställas och revideras i takt med universitetets centrala policier, lämpligtvis med ett års eftersläpning.

En årlig **åtgärdsplan** med konkreta åtgärder för nästkommande år ska färdigställas och åtföljas av en utvärdering över i vilken utsträckning beslutade åtgärder har vidtagits samt analys över utvecklingen av de framtagna nyckeltalen. Åtgärdsplanerna skall följa policyn.

Fysicums policy för arbete mot huvudmålen

I detta stycke presenteras hur fysiska institutionen skall arbeta mot de olika huvudmålen fastställda i universitetets centrala policier.

Rekrytering, befordran, lönesättning, anställningsförhållande och ledarskap

Fysiska institutionen ska arbeta för en jämn könsfördelning (med jämn könsfördelning avses minst 40% från det underrepresenterade könet) och en social och etnisk mångfald som speglar samhället. Detta ska gälla alla nivåer, till exempel

- ❖ inom alla beslutande och rådgivande organ
- ❖ på alla ledarbefattningar
- ❖ inom forskar- och grundutbildningen
- ❖ på administrativa och tekniska befattningar
- ❖ inom samtliga lärarkategorier

Dessutom ska institutionen sträva efter ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv både vid personaltillsättningar och personalnedskärningar. Det är speciellt viktigt att alla nämnder, styrelser och övriga grupper vilka har ett direkt inflytande på tjänstetillsättningar har representanter för det underrepresenterade könet.

Mottagning av studenter och ny personal är av speciell vikt, när det gäller institutionens attraktionskraft och trovärdighet som studie- och arbetsplats för alla de grupper som behandlas i detta dokument.

En jämn könsfördelning inom ledande befattningar och i rådgivande och beslutsfattande organ är ett viktigt led i jämställdhetsarbetet. År 2006 var endast 16 % av personer i ledningsfunktion (prefekter, avdelnings/enhets föreståndare, ställföreträdande avdelningsföreståndare, biblioteksansvarig samt studierektorer) på Fysiska institutionen kvinnor.

Under perioden 2007-2011 gäller att fysiska institutionen skall

- analysera och förbättra sina rekryteringsinsatser, för att komma till rätta med sned fördelning med avseende på kön och etnicitet, bland annat genom att
 - aktivt samarbeta med fakulteten och studentkårer ifråga om mottagningen av studenter vid terminsstart m m.
 - beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekter vid tjänstetillsättningar, strategiska forskningsplaneringar, personalplanering etc
 - se till att vid tillsättningar utnyttja jämställdhetsintervallet i 4:15 av Högskoleförordningen (Vid jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga meriter skall underrepresenterat kön ges företräde). Information om detta bör gå ut till samtliga nämnder eller andra grupper som arbetar med tillsättningar och befordran. Speciellt skall detta gälla vid tillsättande av lektorstjänster..
- förbättra möjligheterna att förena föräldraskap och antällning vid Fysiska institutionen, bland annat genom
 - se till att behöriga forskarassistenter kompenseras dubbelt för tid med föräldrapenning.
 - utreda möjligheten att även doktorander får en dubbel compensation för tid med föräldrapenning.
- uppnå en jämnare könsfördelning i ledande befattningar och i rådgivande och beslutande organ, bl a genom att
 - uppmuntra till meritering till professorskompetens för tillsvidareanställda lektorer av underrepresenterat kön. Institutionen skall bevaka fakulteternas intresse för att leva upp till universitetets jämställdhetspolicy vad det gäller compensation till institutioner för kostnader som uppstått pga extra satsningar, till exempel utrymme för koncentrerad forskning eller undervisning
 - Personer med ledande befattningar får kontinuerlig utbildning i jämställdhetsfrågor
 - Särskilt för underrepresenterat kön uppmärksamma karriärplanering vid utvecklingssamtal i syfte att nå en jämnare könsfördelning bland professorerna.

Att förebygga och motverka trakasserier

Sexuella trakasserier kan vara handlingar som är ovälkomna och av sexuell natur.

Trakasserier kan också vara ovälkommet uppträdande som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Vid fysiska institutionen råder nolltolerans för alla former av trakasserier!

Likabehandlingslagen ställer också krav på att institutionen arbetar aktivt för att förebygga

trakasserier. Ett åtgärdsprogram och informationspaket skall sammanställas av åtgärdsgruppen mot sexuella trakasserier och likabehandlingsgruppen på universitetet. Mot denna bakgrund skall under perioden 2007-2011 vid fysiska institutionen:

- Spridas information om trakasserier till avdelningsföreståndare, studierektorer och andra i ledande ställning,
- Uppföljningar och utvärderingar genomförs inom GU och FU där man tar upp frågor kring trakasserier och kränkningar
- Utvärdering av utåtriktat arbete med avseende på likabehandlings- och jämställdhetsperspektiv görs.

Genus- och mångfaldsperspektiv i undervisningen

Genus- och mångfaldsperspektivet ska beaktas i all undervisning och rekrytering. Det är därför av stor vikt att både män och kvinnor deltar i både utbildning och utåtriktat informationsarbete. Litteratur, kursutvärderingar och övrigt material ska kontinuerligt granskas och eventuellt förändras eller bytas ut för att inte motverka jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Vid utformning av kursutvärdering bör jämställdhetsaspekter på undervisning och litteratur framkomma.

Under den närmaste perioden skall Fysiska institutionen:

- även fortsättningsvis aktivt delta i genusrelaterad fortbildning och undervisning om genusperspektivet på teknik och naturvetenskap.
- medverka aktivt i och bevaka universitetets arbete kring genuscertifiering av kurser.
- utreda hur ett mångfaldsperspektiv och en medveten pedagogik i förhållande till studenter oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder kan ges en framträdande plats vid institutionens utbildning.

Informationsspridning

Fysiska institutionens mål gällande informationsspridning är att öka kunskapen och förståelsen inom området likabehandling av studenter. Detsamma gäller för informationsspridning inom området jämställdhet.

Under perioden 2007 – 2011 skall

- en lättillgänglig hemsida upprätthållas med ständigt uppdaterad information om fysiska institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Dokument och information avseende lagen om jämställdhet samt likabehandling av studenter skall finnas lätt tillgängliga via fysiska institutionens hemsida.
- likabehandlings- mångfalds- samt jämställdhetsaspekterna skall bevakas i informations- och nyhetsmaterial avseende fysiska institutionen.
- nyanställda, forskarstuderande samt studenter skall vid introduktion till arbete och studier vid fysiska institutionen informeras om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och hur man hittar vidare information om dessa frågor. Information om fysiska institutionens jämställdhets- och likabehandlingsgrupp skall också ingå.
- informationsinsatser fortlöpande utgå till olika personal- och studerandegrupper kring jämställdhets- och likabehandlingslagen och frågor som där behandlas.

Anpassning och tillgänglighet

Anpassning och tillgänglighet kan handla om fysisk anpassning, för funktionshindrade, men även andra grupper. Det kan också handla om anpassning av verksamhet till familjeförhållande eller religionsutövning.

Under perioden 2007-2011 skall vid fysiska institutionen:

- samtliga ”gemensamma” lokaler (korridorer, mötesrum och föreläsningssalar) göras tillgängliga för samtliga grupper oavsett fysiska förutsättningar. Detta betyder till exempel att samtliga korridorer skall förses med automatiska dörröppnare.
- mötestider, undervisning och examination planeras och förläggs så att de kan kombineras med familj. Endast i undantagsfall skall dessa ske på kvällstid eller under helger, speciellt när det gäller obligatoriska moment i undervisningen eller möten av beslutande organ.
- En utredning göras av hur man kombinerar utbildning och religionsutövning på bästa sätt. Om möjligt skall institutionen utforma en speciell policy för dessa frågor, som stöd för den enskilde läraren och studenten.