

Juridiska fakultetsstyrelsen

Juridiska fakultetens handlingsplan för jämställdhet och lika villkor 2023–2025

Introduktion

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) är en arbetsgivare skyldig att arbeta med aktiva åtgärder. Aktiva åtgärder innebär ett förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Diskrimineringsgrunderna utgörs av:

- Kön
- Könsöverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Juridiska fakultetens systematiska och förebyggande arbete mot diskriminering riktar sig till fakultetens anställda. Doktorander betraktas i detta sammanhang som anställda oavsett om de har en anställning eller inte och inkluderas därmed i det systematiska arbetet för likabehandling som avser fakultetens anställda. När det gäller lika rättigheter och möjligheter för studenter hänvisas till ”Juridiska fakultetens handlingsplan för likabehandling av studenter” (V2022/2852).

Juridiska fakultetens systematiska arbete för likabehandling bygger på Lika villkorsplan för Lunds universitet 2022–2027 (STYR 2021/2323) samt på uppföljningen av juridiska fakultetens handlingsplan för likabehandling (Dnr V2018/2238).

Lika villkorsplanen för Lunds universitet ska ligga till grund för fakulteternas arbete med jämställdhet och lika villkor och omsättas med verksamhetsnära planer som årligen ska följas upp som ett led i det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering.

I denna handlingsplan används begreppet SFAD, vilket betyder systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering. Begreppet används vid hela Lunds universitet för att beskriva hur arbetsgivaren och utbildningsanordnaren arbetar med dessa processer.

Juridiska fakultetens handlingsplan för hållbar utveckling (Dnr STYR 2022/165) framhåller att juridiska fakulteten ska verka för att alla medarbetare integreras vid fakulteten genom att

- Aktivt etablera ett medvetet förhållningssätt som inkluderar alla medarbetare och som synliggör potentialen med en mångkulturell arbetsplats
- Aktivt uppmuntra och stödja språkstudier för medarbetare som vill utveckla sina kunskaper i svenska och för medarbetare som vill utveckla sina kunskaper i engelska.

Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen (2008:567) innebär ett förebyggande och främjande arbete som ska bedrivas systematiskt i fyra steg, genom att

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3

De fyra stegen ska dokumenteras och ska ske i samverkan.

Arbetsgivaren ska genomföra ett fortlöpande arbete i de fyra stegen (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp) inom fem områden som omfattar:

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling av personalen
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Arbetsgivaren ska även främja jämn könsfördelning.

Arbetsgivaren ska genomföra arbetet fortlöpande.

För perioden 2022–2027 avser Lunds universitet att nå följande mål enligt lika villkorsplanen:

Mål 1 – Rekryteringsprocesser och karriärvägar ska vara fria från diskriminering

Mål 2 – Kunskapen om och förståelsen för jämställdhet och lika villkor ska vara hög i organisationen

Mål 3 – Arbetet mot diskriminering (SFAD) ska vara levande och aktivt systematiskt förebyggande

Mål 4 – Hantering av och förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska vara professionell

För att kartlägga risker för diskriminering vid juridiska fakulteten har bland annat följande metoder använts:

- Resultat av psykosocial enkät 2022
- Genomförande av SFAD-spelet

- JämLi:s årliga utvärdering av risker i förhållande till diskriminering.

I samband med detta har riskbedömningar upprättats.

Risker har även identifierats på andra sätt, t. ex. genom

- Resultat från det universitetsövergripande Tellusprojektet, samt seminarier på juridiska fakulteten

Arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor

Mål

Arbetsförhållanden ska lämpa sig för alla arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Ingen anställd vid juridiska fakulteten ska missgynnas på grund av dessa diskrimineringsgrunder. Inte heller ska någon anställd missgynnas på grund av bristande tillgänglighet.

Juridiska fakulteten ska verka för en öppen och inkluderande arbetsplatskultur.

Alla chefer med arbetsmiljöansvar ska ha kunskap om hur de ska agera om de får kännedom om att någon blivit utsatt för trakasserier i verksamheten.

Åtgärder

Utbildningar i svenska och engelska ska erbjudas alla medarbetare när behov identifieras.

För att motverka att osakliga kommentarer sprids direkt till lärare och doktorander genom kursvärderingar ska kursansvarig lärare alltid gå igenom värderingarna före spridning.

Ordförande och seniora forskare har ett särskilt ansvar att verka för en god och konstruktiv seminariekultur.

Under kommande planperiod kommer fakulteten att initiera seminarier bland annat om metoder för att förebygga diskriminering i föreläsningssituationer och normkritisk pedagogik.

Alla chefer som har ett arbetsmiljöansvar ska känna till sitt ansvar att hantera och utreda trakasserier och samt att de kan vända sig till HR-chefen för fördjupad information. Chefer ska erbjudas utbildning på temat öppen och inkluderande arbetsplatskultur samt kontinuerligt erbjudas utbildning i vilken skyldighet arbetsgivaren har och hur förebyggande arbete kan bedrivas.

I samband med de årliga utvecklingssamtalen ska frågor om upplevd arbetsmiljö och diskriminering tas upp. Varje chef ska göra en samlad analys för sin grupp medarbetare och analysen ska på så sätt ge arbetsgivaren kompletterande information om anställdas upplevelse.

Jämställdhets- och likabehandlingskommittén föreslår att SFAD- spelet (SFAD = systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering) genomförs i fakultetens verksamheter. Spelet är framtaget på central nivå på LU och är tänkt att utgöra ett stöd i att undersöka risker för diskriminering.

Målsättningen är att följande grupper och avdelningar spelar under planperioden:

- Lärarförslagsnämnden
- Nämnden för utbildning på forskarnivå

- Nämnden för utbildning på grund och avancerad nivå
- Jämställdhets- och likabehandlingskommittén
- Ledningsgruppen
- Lärarlagen
- Doktorandgruppen

För att stärka samverkansytorna mellan de administrativa avdelningarna föreslås att dessa grupper spelar tillsammans:

- Avdelningen för utbildningsservice
- Avdelningen för distans- och uppdragsutbildning
- Kansli
- Biblioteket
- IT-avdelningen

Efter genomfört spel ska en återrapportering ske till Jämställdhets- och likabehandlingskommittén.

I Jämställdhets- och likabehandlingskommittén ska årligen presenteras könsuppdelad statistik avseende löner, anställda per befattning, antagning av doktorander samt könsfördelning i lärarlag och aktuell kurslitteratur, så att kommittén får möjlighet att föreslå åtgärder för det fall detta skulle behövas. Könsfördelningen i lärarlag och kurslitteratur sänds på uppmaning in till Jämställdhets- och likabehandlingskommittén av respektive kursansvarig.

Rekrytering, befordran och ledarskap samt kompetensutveckling

Mål

Rekryteringsprocesser samt befordrings- och meriteringsprocesser ska vara fria från diskriminering.

För att rekryteringsprocessen ska leda till att hitta medarbetare med bästa möjliga kompetens är det av yttersta vikt att bedömningarna baseras på den sökandens kompetens i förhållande till kravprofilen och att diskriminering inte förekommer. I enlighet med Policy om anställning och goda och tydliga karriärvägar (Dnr STYR 2019/1076) bör läraranställningar utlysas internationellt, i konkurrens och med bred ämnesinriktning för att främja tydliga och transparenta karriärvägar och för att underlätta mobilitet och rekrytering av internationell kompetens.

När en lärare ansöker om befordran är det, liksom vid rekrytering, viktigt att hänsyn endast tas till relevant information och att meriterna värderas och viktas på ett neutralt sätt utifrån de krav som ställs i Lunds universitets anställningsordning.

Fakulteten ska eftersträva en jämn könsfördelning när det gäller ledarskap och delaktighet i beslutande instanser samt i olika typer av arbetsgrupper såväl inom som utanför fakulteten.

Åtgärder

I rekryteringsprocesser ska läggas särskild vikt vid god framförhållning, utarbetande av kravprofiler och val av annonseringskanaler. Fakulteten ska alltid bedriva och säkerställa professionell och rättssäker handläggning av rekryteringsärenden.

En rutin ska tas fram för att säkerställa att samtliga rekryteringar till fakulteten som avser anställningar tänkta att pågå längre tid än ett år, föregås av en jämställdhetsanalys.¹

Ledamöter i nämnden för utbildning på forskarnivå och lärarförslagsnämnden ska erbjudas utbildning om risker för ovidkommande och omedvetna faktorer och strukturer som felaktigt kan påverka olika rekryteringsprocesser.

Förslag till sakkunniga i lärarrekruteringar ska alltid omfatta både kvinnor och män, om det inte finns synnerliga skäl.

De akademiska karriärvägarna ska tydliggöras, framför allt för doktorander och andra yngre forskare i samband med introduktion, utvecklingssamtal och karriärplaneringssamtal.

Det bör regelbundet diskuteras på handledarträffar samt i lärarlagen hur information om konferenser och annan kompetensutveckling kommuniceras och sprids.

Under planperioden ska jämställdhets- och likabehandlingskommittén fortsätta undersöka vilka åtgärder som kan vara ändamålsenliga avseende yngre forskares meritering och karriärvägar.

En gång per termin förmedlar personalsamordnare information till doktorander och lärare om vilka högskolepedagogiska kurser som finns att anmäla sig till via AHU (Avdelningen för högskolepedagogisk utbildning).

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Mål

Medarbetare får inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet, exempelvis i förhållande till löner och anställningsvillkor.

Åtgärder

Prefekt och studierektor ansvarar, i samråd med lärarlagen, för att följa upp fördelningen av undervisning utifrån ett föräldraledighetsperspektiv och möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Könsuppdelad lönestatistik ska tas fram, analyseras och redovisas för fakultetsledningen och jämställdhets- och likabehandlingskommittén i samband med lönerrevision/RALS. Inför lönervisionsarbetet ska alltid tydliggöras att föräldralediga ska lönesättas som om de vore i arbete.

Alla lönesättande chefer på fakulteten ska ha genomgått utbildning i utvecklingssamtal och lönesättande samtal.

Arbetstider, sammanträdestider, kurser och internat ska förläggas på tider som gör att arbete och föräldraskap går att kombinera.

¹ Med jämställdhetsanalys menas att inkomna ansökningar går igenom för att säkerställa att det finns behöriga av båda könen, innan ansökningarna överlämnas till sakkunniga, där det är tillämpligt.

Genusperspektiv och kritiska perspektiv

Mål

Som en del i att kvalitetssäkra utbildningen på såväl grundnivå, avancerad nivå och forskarnivå ska genusperspektiv och andra kritiska perspektiv integreras i utbildningen. Ett antidiskriminerande förhållningssätt ska råda i undervisningssituationer samt i bemötandet medarbetare emellan.

Juridiska fakulteten har ett ansvar att tillse att det finns medarbetare med kunskap om genusperspektiv och kritiska perspektiv i undervisningen.

Åtgärder

Under kommande planperiod ska seminarier om metoder för att förebygga diskriminering i föreläsningssituationer och normkritiska perspektiv i undervisningen äga rum.

Fakulteten ska säkerställa kompetensutveckling för lärare som undervisar med genus- och andra kritiska perspektiv.

Fakulteten ska säkerställa att genusperspektiv och kritiska perspektiv behandlas på såväl grund som avancerad nivå.

I framtagandet av en ny kompetensförsörjningsplan för fakulteten ska ses över hur fakulteten kan arbeta med att säkerställa kompetens inom genus och andra kritiska perspektiv.

Rutiner för hantering av trakasserier och diskriminering

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) fastslås också att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Juridiska fakulteten förtydligar dessa rutiner i dokumentet ”Respekt, tolerans och omtanke”. Broschyren förmedlas vid introduktion av nyanställda och finns tillgänglig på fakultetens hemsida. Rutinen fastslår att universitetet är skyldig att utreda omständigheterna kring uppgivna trakasserier eller kränkande särbehandling och vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra att de inträffar i framtiden.

Mål

Alla medarbetare och studenter ska känna till vilka rutiner som finns för hantering av kränkande särbehandling och diskriminering. Det innebär att medarbetare och studenter ska ha kännedom om hur de rapporterar ett ärende och vad som händer därefter.

Åtgärd

- En informationssatsning ska prioriteras under 2023–2025.
 - Tydlig information om ovan nämnda rutiner ska finnas tillgänglig på fakultetens hemsida.
 - Broschyren ”Respekt, tolerans och omtanke” ska uppdateras samt förmedlas vid introduktion av nyanställda.
 - Broschyren ska spridas brett vid fakulteten och finnas tillgänglig på fakultetens hemsida.

Jämställdhets- och likabehandlingskommittén ska närmare undersöka vilka förebyggande åtgärder som behöver vidtas när det gäller bemötande av transpersoner samt undersöka hur kunskapen kring denna grupp kan stärkas.