

BESLUT

Diarienummer  
STYR 2021/2323

Datum 2021-12-02

Rektor

## Lika villkorsplan för Lunds universitet, 2022–2027

### Innehållsförteckning

<i>Förord av rektor</i> .....	2
<i>Utgångspunkter och underlag</i> .....	4
<i>Bakgrund</i> .....	5
Organisering av det universitetsgemensamma arbetet .....	5
Organisering av arbetet på fakultet/motsvarande.....	7
Universitetsgemensamma utbildningsinsatser .....	7
Datainsamling.....	8
<i>Uppföljning av planen</i> .....	9
<i>Mål och åtgärder</i> .....	9
Mål 1 – Rekryteringsprocesser och karriärvägar ska vara fria från diskriminering.....	9
Mål 2 – Kunskapen om och förståelsen för jämställdhet och lika villkor ska vara hög i organisationen .....	10
Mål 3 – Arbetet mot diskriminering (SFAD) ska vara levande och aktivt systematiskt förebyggande.....	11
Mål 4 – Hantering av och förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska vara professionell .....	12
<i>Jämställdhetsintegreringsplan</i> .....	12

## Förord av rektor

Lunds universitet består av de människor som arbetar eller studerar här. Vi har olika roller, finns på olika platser, utför olika uppgifter men formar tillsammans ett framgångsrikt universitet med stor bredd. Vi ska vara ett universitet i världsklass som förstår, förklarar och förbättrar vår värld och människors villkor. Det är en vision som förutsätter akademisk frihet men också en god arbets- och lärandemiljö. Vår verksamhet ska värna demokrati, legalitet, objektivitet, fri åsiktsbildning, respekt för allas lika värde, effektivitet och service och mänskliga fri- och rättigheter. Vår verksamhet grundar sig också – med stöd i den strategiska planen och diskrimineringslagstiftningen – på jämställdhet, lika villkor och mångfald. Det innebär bland annat att anställda, studenter och de som söker arbete eller studieplats vid Lunds universitet ska behandlas och bedömas utan ovidkommande hänsyn till kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Lunds universitet ska vara en plats fri från diskriminering och vi har nolltolerans mot trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Vi har också nolltolerans mot att de som påtalar brister eller missförhållanden utsätts för repressalier. Att vi visar varandra respekt och förståelse är avgörande för att vi har en god arbets- och lärandemiljö.

Lunds universitets plan för jämställdhet och lika villkor sträcker sig över en sexårsperiod. Den bygger på universitetets strategiska plan för åren 2017 – 2026. Den avser att möta dels de krav som ställs från regeringen med avseende på jämställdhetsintegrering, dels det krav på jämställdhetsplan som ställs från EU-kommissionen för att kunna söka anslag från Horisont Europa. Framför allt speglar planen de mål som Lunds universitet avser att arbeta mot de kommande åren.

Planen har arbetats fram under ledning av vicerektor Jimmie Kristensson och bygger på en konstruktiv dialog med företrädare för medarbetare och studenter. De mål som finns uttryckta strävar efter att ge en tydlig riktning utan att ta bort möjligheten för fakulteterna eller motsvarande att specificera och formulera lokala mål och åtgärder utifrån sina förutsättningar eller utmaningar. Planen ska vara ett

levande verktyg och ligga till grund för verksamhetsnära planer på fakultetsnivå eller motsvarande och arbetet ska följas upp systematiskt och kontinuerligt. Ansvar för att genomföra planen följer universitetets decentraliserade besluts- och ansvarsmodell. Det betyder att huvudansvaret för det förebyggande arbetet mot diskriminering ligger hos rektor, men ansvaret delas av alla chefer i organisationen. Varje chef, medarbetare och student har därutöver ett ansvar för att bidra till universitetets strävan mot ett demokratiskt och jämställt universitet fritt från diskriminering. Det förutsätter ett bemötande som ger var och en möjlighet att utvecklas utifrån sina erfarenheter, att respekt och omtanke gäller i alla relationer och att vi tar ett gemensamt ansvar för universitetets grundläggande värden, uppgifter och mål. Vi formar universitetet tillsammans.

Erik Renström

## Utgångspunkter och underlag

Lunds universitet har valt att ta fram en flerårig plan för jämställdhet och lika villkor för perioden 2022–2027. Planen innehåller mål och åtgärder som möter kraven på jämställdhetsintegreringsplan enligt Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor. Planen uppfyller också de krav på jämställdhetsplan som Europeiska kommissionen har ställt för att forskare ska kunna söka medel från finansieringsprogrammet Horisont Europa, för forskning och innovation.

Som utgångspunkt och underlag för mål och åtgärder i planen finns

- Lunds universitets strategiska plan för åren 2017–2026 (Dnr STYR 2015/1048), specifikt utifrån de prioriterade områdena
  - ”Utveckling som internationellt lärosäte fortsätter”,
  - ”Ett välutvecklat ledarskap och medarbetarskap är framgångsfaktorer”,
  - ”Studenter, medarbetare och besökare erbjuds attraktiva miljöer”, samt
  - Värdegrunden och inte minst visionen: Ett universitet i världsklass som förstår, förklarar och förbättrar vår värld och människors villkor”.
- Lunds universitets arbetsmiljöpolicy (Dnr STYR 2018/2030), särskilt formuleringen:
  - Respekt och omtanke ska gälla i alla relationer liksom ett gemensamt ansvarstagande för universitetets värdegrund, uppgifter och mål. Inom universitetet ska nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier råda.
- Övergripande arbetsmiljömål för Lunds universitet 2021–2023 (Dnr STYR 2021/1995), särskilt områdena:
  - ”Chefers beredskap för att kunna förebygga och hantera risker för skador och ohälsa i arbetet.”
  - ”Organisatorisk och social arbetsmiljö”.
- Resultat från den omfattande kartläggningen från Tellus-projektet (Dnr STYR 2018/662), resultatrapport maj 2020, som ger kunskap om förekomst av kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier inom Lunds universitet.

- Resultat från den omfattande genomlysningen av det universitetsgemensamma arbetet för jämställdhet, likabehandling och lika villkor (Universitetsgemensam satsning för jämställdhet och likabehandling Dnr STYR 2021/568).
- Uppdrag till sektionen HR och sektionen Student och utbildning mot bakgrund av och Tellus-projektet och projektet Universitetsgemensam satsning för jämställdhet och likabehandling (STYR 2021/465).
- Regleringsbrevsuppdraget om jämställdhetsintegrering, för universitet och högskolor.
- Diskrimineringslagen (2008:567), särskilt kapitel 3 Aktiva åtgärder.
- Arbetsmiljölagstiftningen (1977:1160), särskilt AFS 2015:4.
- Lunds universitets arbete med att uppfylla de mål som fastslagits för att behålla HR Excellence in Research Award (Dnr SAMV 2018/444), där det bland annat ingår att tydliggöra rekryteringsprocessen för lärare, förbättra introduktionen för nyanställda, särskilt internationella nyanställda.
- Behovet av en jämställdhetsplan för universitetet som uppfyller de krav som ställs i Europeiska kommissionens finansieringsprogram Horisont Europa för att forskare ska kunna söka medel.

## Bakgrund

Arbetet för jämställdhet och lika villkor på Lunds universitet sker i flera delar och på flera nivåer i organisationen. Universitetet har arbetat aktivt med frågorna under många år och i olika former. Universitetets organisation har universitetsgemensamma delar (universitetsledningen, gemensamma förvaltningen, universitetsbiblioteket) och decentraliserade delar (fakulteterna, universitetets publika verksamheter och övriga verksamheter).

## Organisering av det universitetsgemensamma arbetet

Universitetet har ett råd för jämställdhet och lika villkor, vars ledamöter representerar fakulteternas/motsvarandes ledningar tillsammans med förvaltningschefen, personaldirektören, Lunds universitets studentkårer (LUS) och arbetstagarorganisationerna.

Rådet leds av vicerektor med ansvar för bland annat jämställdhet och lika villkor, på uppdrag av rektor.

Rådet för jämställdhet och lika villkors uppgift är bland annat att vara drivande i universitetets strategiska arbete med att motverka diskriminering och främja jämställdhet, lika villkor, lika rättigheter och möjligheter i enlighet med såväl interna regelverk som gällande lagar och förordningar. Rådet ansvarar dessutom för att arbeta fram strategidokument och uppdaterade styrdokument inom området. Rådet är rådgivande till rektor som är den som är beslutsfattare.

Rådet har möjlighet att tillsätta arbetsgrupper för beredning av aktuella frågor. Sådana arbetsgrupper kan till exempel bestå av experter på olika perspektiv av jämställdhet och lika villkor, som ger rådet bästa möjliga förutsättningar att lämna förslag till rektor, baserade på evidens och beprövad erfarenhet.

Det universitetsgemensamma arbetet för lika villkor har varierat genom åren, men sedan januari 2021 har gemensamma förvaltningen ett SFAD-team, totalt två heltidsekvivalenter, som bland annat ska samordna det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD) och för jämställdhet och lika villkor. Teamets medlemmar har kompetens inom diskrimineringslagstiftningen, arbetsmiljölagstiftningen inklusive de delar som rör lärandemiljö och arbetsrätt. Teamet samordnar universitetsgemensamma satsningar på jämställdhet och lika villkor, samt agerar stöd till bland annat chefer och HR i verksamheten i frågor som rör diskriminering, kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.

SFAD-teamet samverkar med flera delar av organisationen, till exempel företagshälsovården, studenthälsan, utbildningsnämnden, forskarutbildningsnämnden, Lunds universitets studentkårer (LUS) och arbetstagarorganisationerna. SFAD-teamet är representerat i rådet för jämställdhet och lika villkor och ett samarbete sker till viss del mellan rådet och SFAD-teamet.

En av uppgifterna för SFAD-teamet är att samordna ett SFAD-samordnarnätverk, för samordnare från fakulteter/motsvarande. Nätverket ska verka för att universitetsgemensamma mål och åtgärder genomförs på bästa sätt. SFAD-samordnarnätverket ska tillsammans med SFAD-teamet arbeta för att skapa gemensamma strukturer och

samsyn kring hur det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering kan bedrivas och följas upp.

Både rådet och SFAD-teamet kommer att arbeta med flera av aktiviteterna i målen för denna plan under hela perioden, ur det universitetsgemensamma perspektivet.

### **Organisering av arbetet på fakultet/motsvarande**

Universitetets fakulteter är nio till antalet och varierar i både storlek, inriktning och resurser. Gemensamt för dem alla är ett långtgående arbete för jämställdhet och lika villkor.

De flesta verksamheter inom universitetet har idag en nämnd eller kommitté på fakultetsnivå/motsvarande som regelbundet avhandlar jämställdhets- och lika villkorsfrågor, på fakultetsnivå. På de större fakulteterna kan det även finnas en motsvarande nämnd/kommitté på institutionsnivå. Fakulteterna har en eller flera personer som lokalt fungerar som stöd i frågor som rör jämställdhet och lika villkor och som har rollen som SFAD-samordnare. Dessa ingår i det universitetsgemensamma SFAD-samordnarnätverket. Det kan variera hur stor omfattning varje utsedd SFAD-samordnare har för att arbeta med samordning av jämställdhets- och lika villkorsfrågorna på sin fakultet/motsvarande men totalt sett har alla fakulteter/motsvarande avsatta resurser för att arbeta med jämställdhets- och lika villkorsarbete inklusive Lika villkorsplanen. SFAD-samordnarna stöttar upp det operativa arbetet på fakulteterna, medan SFAD-samordnarnätverket möjliggör för kunskapsutbyte och verkar för samarbete över fakultetsgränserna.

### **Universitetsgemensamma utbildningsinsatser**

Universitetet har genom åren haft olika inriktningar på de universitetsgemensamma utbildningsinsatser som har haft fokus på jämställdhet och lika villkor. I nuvarande universitetsgemensamt utbildningsutbud ingår jämställdhet som en del i till exempel ledarskapsprogram Ny som ledare och Erfaren ledare.

Universitetet utbildar även chefer och HR i kunskap om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier samt hur det ska hanteras. Dessutom finns en e-utbildning som chefer kan använda som

utgångspunkt för samtal med sina arbetsgrupper om kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.

### **Datainsamling**

Universitetet samlar årligen in data för årsredovisningen, där det bland annat ingår könsuppdelad data<sup>1</sup> om anställda och studenter och redovisas i årsserier. Data som redovisas i årsredovisningen följer bland annat av Förordning (2000:605) om årsredovisning och budgetunderlag. I årsredovisningen är anställda uppdelade på kön och befattningskategorier där en ytterligare uppdelning görs avseende heltidsekvivalenter och antal. Även sjukfrånvaro bland anställda redovisas, fördelat på kvinnor och män. Vidare redovisas antal professorer per fakultet och andel kvinnor som är professorer. En återrapportering görs också varje år i årsredovisningen mot det aktuella mål som regeringen satt upp om hur stor andel av nyrekryterade professorer som ska vara kvinnor. Andelen rekryterade professorer för perioden 2021–2023 ska vara 49 % enligt regleringsbrevets rekryteringsmål.

I årsredovisningen redovisas data även gällande studenter. En uppdelning görs gällande kön och därefter helårsstudenter och helårsprestationer. Antalet sökande och registrerade till respektive program fördelat på kön och grund- och avancerad nivå samt fristående kurser redovisas också. Därtill redovisas examina och examenstyp uppdelat på kön.

Projektet Tellus syftade till att stärka det förebyggande arbetet mot sexuella trakasserier och bidra till en trygg lärande- och arbetsmiljö för alla som är verksamma vid universitetet. Projektet Tellus har bidragit med kunskap omkring hur upplevda sexuella trakasserier förekommer i verksamheten, samt hur vanligt förekommande det är att man upplever sig trakasserad eller kränkande särbehandlad.

---

<sup>1</sup> Med kön menas här kvinna eller man, i enlighet med definition i diskrimineringslagen (SFS 2008:567), §18 folkbokföringslagen (SFS 1991:481).



## Uppföljning

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

Planen följs upp årligen av rektor via rådet för jämställdhet och lika villkor. Efter två år ska planen utvärderas med avseende på målformuleringar. En djupare utvärdering ska ske under 2027 inför arbetet med en ny plan.

## Mål och åtgärder

Lunds universitet strävar efter en organisation och verksamhet som är jämställd, fri från diskriminering och arbetar för att främja anställdas och studenters lika rättigheter och möjligheter oavsett bakgrund, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder eller andra faktorer som inte har samband med förtjänst och skicklighet.

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

### **Mål 1 – Rekryteringsprocesser och karriärvägar ska vara fria från diskriminering**

Lunds universitets rekryterings- och befordringsprocesser ska vara fria från diskriminering. Alla bedömningar ska utgå från den sökandes förtjänst och skicklighet.

#### ***Lunds universitet ska därför under perioden 2022–2027:***

- Säkerställa att alla professorsrekryteringar föregås av en jämställdhetsanalys<sup>2</sup> av behöriga kandidater till en

---

<sup>2</sup> Med jämställdhetsanalys menas här den rutin som beskrivs i STYR 2021/2363: att fakultetsstyrelsen, eller efter delegation dekan, ska gå igenom inkomna ansökningar för att säkerställa att det finns behöriga sökande av båda könen, innan ansökningarna överlämnas till sakkunniga för

professorsanställning. Utgångspunkten ska vara att det ska finnas behöriga sökande från båda könen. Universitetet ska nå rekryteringsmålen i vid varje tillfälle aktuellt regleringsbrev.

- Säkerställa att alla rekryteringar av adjungerade professorer och gästprofessorer föregås av en jämställdhetsanalys<sup>3</sup>.
- Ta fram rutin för motsvarande jämställdhetsanalys<sup>4</sup> för tillsvidareanställningar av andra befattningar än professorer, även teknisk och administrativ personal.
- Skapa en tydlig och aktuell bild av hinder för jämställdhet och lika villkor i universitetets karriärvägar.
- Utveckla ett universitetsgemensamt system för bedömning och värdering av meriter, där förtjänst och skicklighet bedöms utan risk för diskriminering och där jämställdhet och lika villkor beaktas.
- Utveckla rekryterings- och befordringsprocesser som medvetandegör rekryterande personer om risken för ovidkommande och omedvetna faktorer och strukturer som felaktigt kan påverka processerna.

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

Målet innebär att Lunds universitets anställda och studenter ska ha kännedom om, respekt och förståelse för att Lunds universitet strävar efter att vara en jämställd organisation som är fri från diskriminering och som främjar lika villkor, rättigheter och möjligheter för alla anställda och studenter.

### ***Lunds universitet ska därför under perioden 2022–2027:***

- Skapa en gemensam begreppsapparat med tydliga definitioner.
- Skapa förutsättningar för att kunskap och erfarenheter inom jämställdhet och lika villkor får spridning inom organisationen.

---

bedömning. I de fall det saknas behöriga sökande av endera kön ska fakultetsstyrelsen skriftligen meddela rektor.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibid.

- Säkerställa att ledarskapsutbildningar är utformade så att chefer och ledare blir rustade för att kunna möta de krav som ställs i en akademisk organisation som beaktar jämställdhet, lika villkor och mångfald.
- Säkerställa att högskolepedagogiska utbildningar är utformade så att lärare blir rustade för att kunna möta de krav som ställs i en akademisk organisation som beaktar jämställdhet, lika villkor och mångfald.
- Utveckla processer i samband med examination och validering av reell kompetens som är fria från diskriminering och som medvetandegör risker för omedvetna och ovidkommande fördomar (även kallat unconscious bias), faktorer och strukturer som felaktigt kan påverka examination och validering.
- Förstärka arbetet med breddat deltagande för att universitetet ska vara en lärandemiljö som välkomnar alla studenter på lika villkor.
- Verka för att det finns en jämn könsfördelning i alla beslutande eller beredande organ. Utforma faktorer för meritvärdering av sådant arbete.

### **Mål 3 – Det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD) ska vara aktivt och levande**

Målet innebär att Lunds universitet ska ha ett levande och aktivt SFAD i harmoni med det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på alla nivåer i organisationen. Lunds universitet ska systematiskt arbeta med att identifiera, analysera, åtgärda och följa upp risker för diskriminering oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

#### ***Lunds universitet ska därför under perioden 2022–2027:***

- Utveckla, förstärka och implementera ett kontinuerligt SFAD med aktiva åtgärder som inkluderar gemensamma arbetsformer över hela universitet.
- Utveckla och implementera universitetsgemensamma riktlinjer för hur det engelska språket, jämte det svenska språket, ska användas i verksamheten. Riktlinjerna bör även skapa förutsättningar för att

utveckla anställdas kompetens inom såväl det svenska som engelska språket.

- Genomföra skäligen insatser för att göra universitetet till en arbets- och lärandemiljö som är tillgänglig oavsett funktionsförmåga.
- Utforma och implementera ett universitetsgemensamt system för mätning och uppföljning för relevanta data inom SFAD. I detta ingår att ta fram och utveckla fler indikatorer som möjliggör mer ändamålsenliga insatser som underlag för till exempel jämställdhetsbudgetering.

#### **Mål 4 – Hanteringen av och det förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska vara professionell**

Lunds universitet ska förebygga och hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier professionellt och medmänskligt.

##### ***Lunds universitet ska därför under perioden 2022–2027:***

- Utveckla tydliga processer för hantering och stöd i samband med misstänkt kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Utveckla och implementera adekvat stöd till chefer i form av verktyg och dokument som, tillsammans med det stöd som finns lokalt, underlättar för cheferna att ta arbetsgivarrollen, både i det förebyggande arbetet och hantering av misstänkt kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier.
- Utveckla former för att stödja studentlivet i att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier.

#### **Jämställdhetsintegreringsplan**

Lunds universitet har i regleringsbrev för 2021 avseende universitet och högskolor uppdraget att fortsatt arbeta med jämställdhetsintegrering.

*”Universitet och högskolor ska fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10), till exempel i fråga om lika möjligheter till karriärvägar, könsbundna studieval och genomströmning.*

*Varje universitet och högskola ska fortsätta arbeta utifrån en lärosätespecifik plan med utvecklingsbehov, mål och aktiviteter som lärosätet avser att vidta samt beskriva på vilket sätt jämställdhet ska integreras och bli en del av lärosätets ordinarie verksamhet, exempelvis i lärosätets styrprocesser.*

*Jämställdhetsintegreringsuppdraget kan med fördel samordnas med andra uppdrag. Lärosätet har möjlighet att få stöd av Jämställdhetsmyndigheten i till exempel framtagandet av planen och i samband med att jämställdhetsintegreringsarbetet utvärderas. Åtgärder och resultat utifrån planen ska redovisas och tillgängliggöras. Universitet och högskolor ska också redovisa hur de beaktar jämställdhet vid fördelning av forskningsmedel.”*

Jämställdhetsintegrering kan skilja sig från annat jämställdhetsarbete, då jämställdhetsintegrering i huvudsak, enligt Europarådets definition är:

*”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattande.”*

I Lunds universitets första plan för jämställdhetsintegrering (STYR 2016/466), formulerades ett övergripande mål för jämställdhetsintegrering:

*att Lunds universitets styr- och beslutsprocesser, särskilt rekrytering (anställda) samt breddad rekrytering och breddat deltagande (studenter) är jämställda*

Detta övergripande mål kan inte anses vara uppfyllt, vilket syns i denna plans Mål 1, Mål 2 och Mål 4. I dessa mål finns åtgärder som riktar sig mot att förändra beslutsprocesser som rör rekrytering av både anställda och studenter samt åtgärder som syftar till att skapa en god arbets- och lärandemiljö som främjar jämställdhet och lika villkor bland anställda och studenter.

De av regeringens jämställdhetspolitiska mål som denna plans Mål 1 knyter an till är mål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande, 2. Ekonomisk jämställdhet och 3 jämställd utbildning. Mål 2 knyter an till de jämställdhetspolitiska målen 1. En jämn fördelning av makt och

inflytande, 2. Ekonomisk jämställdhet, 3 jämställd utbildning och 5 jämställd hälsa. Mål 4 knyter i sin tur an till de jämställdhetspolitiska målen mål 1. En jämn fördelning av makt och inflytande, 3 Jämställd utbildning, 5 Jämställd hälsa och 6 Mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

Universitetet har därmed inkluderat uppdraget om jämställdhetsintegrering i planen på ett sätt som synkroniserar med målen för lika villkor.