



LUNDS
UNIVERSITET

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Geologiska institutionen avseende perioden oktober 2015 till december 2016 fastställd vid styrelsemöte 2015-10-08

Diskrimineringslag (2008:567)

Lagens ändamål

Kap 1, 1 §

Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhetsplan

Enligt Kap 3, 13 § i Diskrimineringslagen skall arbetsgivaren vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete för anställda.

Likabehandlingsplan

Enligt Kap 3, 16 § i Diskrimineringslagen skall en utbildningsanordnare varje år upprätta en likabehandlingsplan med en översikt över de åtgärder som behövs för att dels främja lika rättigheter och möjligheter för studenter vid och sökande till verksamheten.

Lunds universitets policydokument om jämställdhet från 2011-09-08 beskriver universitetets mål vad gäller jämställdhet, likabehandling och mångfald, med bland annat nolltolerans mot kränkande särbehandling (<http://www.medarbetarwebben.lu.se/organisation-och-styrning/vision-mal-och-strategier/jamstallldhet-och-lika-villkor>). Vidare beskrivs ett antal insatsområden för att nå målen. Universitetet inrättade i januari 2010 ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling, och i denna grupp sker samverkan om jämställdhet, mångfald, likabehandling av studenter och lika villkor för anställda.

Enligt Naturvetenskapliga fakultetens plan för jämställdhet och lika villkor för 2015

(<http://www.naturvetenskap.lu.se/sites/naturvetenskap.lu.se/files/jamstallldhetsplan.pdf>), skall varje institution ha en jämställdhets- och likabehandlingsplan som årligen uppdateras och utvärderas.

Naturvetenskapliga fakultetens handlingsplan för jämställdhet och likabehandling ligger till grund för utformandet av institutionens plan, som i sin tur ska ha ett tydligt fokus på institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

1. Prefektens deklARATION

Jag ansvarar för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Geologiska institutionen och verkar aktivt för att de åtgärder som finns angivna i denna jämställdhets- och likabehandlingsplan följs. Jag kommer också att ta initiativ till att dessa frågor prioriteras, beaktas och diskuteras i det dagliga arbetet vid institutionen. Enligt den naturvetenskapliga fakultetens handlingsplan för jämställdhet och likabehandling för 2015 ansvarar jag för att institutionens ledningsgrupp ges möjlighet till kompetensutveckling i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

2. Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet inom Geologiska institutionen

På institutionen finns en jämställdhetskommitté, som är gemensam med Institutionen för naturgeografi och ekosystemvetenskap, vars huvudsakliga uppgift är att ta fram förslag till jämställdhets- och likabehandlingsplan samt årligen följa upp och revidera densamma. En viktig uppgift för kommittén är också att öka medvetenheten om jämställdhet och likabehandling vid institutionen. Kommittén avser återkommande (förslagsvis vartannat år) att gå ut med en enkät kring jämställdhet till alla anställda,

för att möjliggöra jämförelser på längre sikt och följa och påverka utvecklingen på arbetsplatsen. Vid kalenderårets slut summeras utförda aktiviteter, åtgärder och den rådande situationen.

3. Övergripande mål

Jämställdhets- och likabehandlingsplanens övergripande mål är att anställda och studenter vid Geologiska institutionen skall behandlas lika med avseende på (när tillämbart) arbetsförhållanden, utvecklingsmöjligheter, lön och dagligt bemötande, oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Målet syftar till att i förlängningen öka kvaliteten inom utbildning, forskning och arbetsmiljö.

4. Arbetsförhållanden

Mål

Vid Geologiska institutionen skall arbetsförhållandena, bl.a. med avseende på organisation och ledarskapsutövning, vara sådana att jämställdhet och likabehandling främjas och har hög prioritet. Både män och kvinnor skall, så långt det är möjligt, vara representerade i institutionens alla arbetsgrupper. Könsfördelningen av inbjudna föredragshållare skall i möjligaste mån hållas jämn.

Åtgärder

- För att öka kunskapen om jämställdhet och likabehandling ska Jämställdhetskommittén arrangera utbildningstillfällen för alla anställda och studenter.
- Könsfördelningen inom institutionens arbetsgrupper skall inventeras vid kalenderårets slut.

5. Arbete och föräldraskap

Mål

Arbete och föräldraskap skall kunna förenas. Föräldradighet får inte utgöra ett hinder för en fortsatt utveckling i arbetet och tjänsteuppgifter.

Åtgärder

- Arbetstider skall så långt det är möjligt anpassas individuellt. Möten, seminarier, gästföreläsningar, undervisning och liknande skall läggas så att ansvar för små barn inte utgör hinder för deltagande. Viktiga möten bör förläggas till förmiddagar och annonseras i god tid.

6. Rekrytering och introduktion

Mål

Rekryteringsprocesser vid Geologiska institutionen skall säkerställa att balans uppnås med avseende på antalet kvinnor och män på samtliga nivåer inom verksamheten. Rekryteringsprocessen för studenter ska följa de allmänna regler som gäller för Lunds Universitet.

Åtgärder

- Vid tjänstetillsättningar skall prefekten och institutionsstyrelsen verka för en jämn könsfördelning och mångfald.
- Båda könen skall vara representerade i samtliga beredningsorgan – under förutsättning att de av formella skäl är valbara – samt vid utformning av tjänstebeskrivningar och vid bedömning av sökande. Mångfald (utöver könsfördelning) ska i största möjliga mån eftersträvas.
- Vid rekrytering av studenter skall betonas att geologyrket är lämpligt för alla, oavsett kön, sexuell läggning, etnicitet etc. och att mångfald eftersträvas på alla nivåer.
- Alla som verkar vid Geologiska institutionen skall vid studiestart respektive nyanställning informeras om institutionens jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Information om vilka organisatoriska enheter inom universitetet som hanterar jämställdhets- och likabehandlingsfrågor skall ges.

7. Personalutveckling

Mål

Personalutveckling är en angelägenhet för alla. Varje anställd skall kunna delta på lika villkor och få samma uppmuntran till utvecklingsmöjligheter i sitt arbete.

Åtgärder

- Ett tydligt förhållningssätt från arbetsledare på olika nivåer skall visa att alla anställda har samma möjligheter med avseende på såväl personlig som yrkesmässig utveckling.
- Jämställdhets- och likabehandlingsaspekten skall vara ett område som kontinuerligt behandlas i utvecklingssamtalen mellan prefekt och anställd. Inför utvecklingssamtal bör jämställdhets- och likabehandlingsplanen distribueras till anställda. I samband med utvecklingssamtal skall arbetstagarens erfarenheter av jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen beaktas med avseende på:
 - arbetsinnehåll
 - arbetsbelastning
 - bedömning av arbetsresultat
 - ansvar och befogenheter
 - möjligheter till kompetensutveckling
 - handledning
 - meriteringsmöjligheter
 - arbets- och undervisningsformer
 - trakasserier p.g.a. sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning, funktionshinder etc.
 - könsrelaterade och sexuella trakasserier¹
- Eventuella missförhållanden gällande jämställdhets- och likabehandlingssituationen som framkommer i samband med utvecklingssamtalen skall utredas och åtgärdas.

8. Lönefrågor

Mål

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män skall inte förekomma vid Geologiska institutionen.

Åtgärder

- En jämställdhetsanalys skall genomföras på universitetsnivå av en central arbetsgrupp med representanter från arbetsgivaren och facket för att klarlägga om osakliga löneskillnader föreligger. Denna analys skall följas upp med en universitetsgemensam handlingsplan för jämställda löner.
- Vid årets slut sammanställs de anställdas löner i rapporten.

9. Att förebygga och motverka könsrelaterade och sexuella trakasserier

Mål

Geologiska institutionen är en arbetsplats vid vilken könsrelaterade och sexuella trakasserier inte ska förekomma, varken för studenter eller anställda.

Åtgärder

- Kommittén skall fortlöpande informera om könsrelaterade och sexuella trakasserier samt upplysa om var man hittar information kring sådana trakasserier.
- Kommittén avser att upprätta en handlingsplan för hur eventuella trakasserier ska hanteras och följas upp.

¹ Beskrivning av begreppen finns att läsa under punkt 9

Könsrelaterade trakasserier kan vara:

- att handlingar och yttranden ignoreras
- att bli utfrusen
- att bli osynliggjord
- att bli förlöjligad
- att undanhållas information
- att motarbetas i arbete, studier eller forskningsarbete

Sexuella trakasserier kan vara:

- kommentarer med sexuell innebörd
- sexuella skämt
- fysisk beröring
- irrelevanta kommentarer om utseende och privatliv
- förfrågan om eller krav på sexuella tjänster, ofta i utbyte mot belöning eller under hot om repressalier

Både kvinnor och män kan trakassera och trakasseras. Att trakassera någon innebär ofta att medvetet och avsiktligt utsätta någon för fortlöpande obehag. Trakasserier behöver dock inte vara medvetna. Om den som utsätts för handlingen känner sig, eller har anledning att känna sig, kränkt, är det trakasserier. Det är därför den som anser sig vara kränkt som i hög grad avgör om vidare åtgärder skall vidtas. Könsrelaterade trakasserier och sexuella trakasserier skall omedelbart åtgärdas och utredas. Prefekten har ett huvudansvar och skall verka för att inte någon, varken anställd eller student, utsätts för könsrelaterade eller sexuella trakasserier samt att åtgärder vidtas och följs upp.

10. Att förebygga och motverka diskriminering

Mål

Geologiska institutionen är en arbetsplats vid vilken ingen form av diskriminering skall förekomma, varken för studenter eller anställda.

Åtgärder

- Kommittén ska under året utforma strategier för att hantera och motverka all form av diskriminering på arbetsplatsen. Detta arbete är fortlöpande.
- Kommittén skall fortlöpande informera anställda och studenter på institutionen om diskriminering samt upplysa om var man hittar information kring detta.

11. Genusperspektiv i lärandeprocessen

Geologiska institutionen skall verka för att ett genusperspektiv i lärandeprocessen tydliggörs. Till exempel genom att genusperspektivet synliggörs i examinationssätt, litteratur och studiemiljö. Dessa aspekter har tidigare behandlats av gruppen för genuscertifiering, men jämställdhetskommittén kommer att fortsätta arbetet.

- Jämställdhetskommittén kommer årligen att genomföra en enkät riktad till studenter med fokus på jämställdhets- och likabehandlingsfrågor med avseende på grundutbildningen.
- Kommittén kommer att utveckla ett antal frågor med jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv som skall användas i alla kursutvärderingar.

12. Ansvar och uppföljning

Prefekten har ett huvudansvar för att jämställdhets- och likabehandlingsplanen tillämpas. En systematisk uppföljning av jämställdhets- och likabehandlingsplanen skall årligen utföras av institutionens jämställdhetskommitté, detta genom en årsrapport/ett bokslut.

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan har reviderats i september 2015 av personal och studenter från Geologiska institutionen och Institutionen för naturgeografi och ekosystemvetenskap: Cecilia Akselsson, Johanna Stadmark, Laurie Charrieau, Julia Kelly, Andrew McRobert and Natalie Nyman.

13. Planerade aktiviteter för oktober 2015-december 2016:

Utöver de åtgärder som beskrivits i ovanstående stycken planerar jämställdhetskommittén följande riktade aktiviteter:

- Föredrag om härskartekniker
- Enkät alternativt interaktiv undersökning om situationen på institutionen vad gäller jämställdhet och likabehandling
- Rundvandring på institutionen för studenter som läser de sista åren av sin utbildning, med syftet att öka intresset hos alla studenter att söka doktorandtjänster. Denna aktivitet leds av doktorander vid institutionen.

Dessutom finns diskussioner angående ledarskapsutbildning för i första hand kvinnliga post-docs, forskare och lektorer.