

Socialhögskolan

## Socialhögskolans handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald

I föreliggande dokument beskrivs Socialhögskolans arbete med jämställdhet, likabehandling och mångfald (JLM). Del 1 är handlingsplanen, dvs utgångspunkterna för institutionens JLM-arbete, del 2 planerade, pågående och avslutade åtgärder i enlighet med målsättningar i handlingsplanen.

### DEL 1

#### JLM-arbetet vid Socialhögskolan

Prefekt har det huvudsakliga ansvaret för JLM-frågor vid institutionen. Delar av det löpande arbetet är dock delegerat till Socialhögskolans arbetsgrupp för jämställdhet, likabehandling och mångfald, JLM-gruppen, enligt den interna delegationsordningen från 2019-02-06.

JLM-gruppen får uppdrag från prefekt eller institutionsstyrelse, men kan också initiera egna insatser samt agera remissinstans. JLM-gruppen verkar för en utbildning och en arbetsmiljö, för studenter såväl som anställda, präglad av jämställdhet, likabehandling och mångfald. På Socialhögskolan arbetar JLM-gruppen aktivt med att integrera JLM-perspektiv i det generella arbetsmiljöarbetet och har en representant i institutionens arbetsmiljökommitté.

Anställda ledamöter till JLM-gruppen nomineras av Socialhögskolans personal och beslutas av prefekt. Doktorandrepresentant utses av doktorandgruppen och studentrepresentant utses av samhällsvetarkåren.

JLM-gruppen rapporterar sitt arbete årligen, i november, till institutionsstyrelsen.

#### JLM-arbetet vid LU och Samhällsvetenskapliga fakulteten

Det universitetsgemensamma JLM-rådet är ett stöd till rektor och rektors ledningsråd i frågor som rör jämställdhet, likabehandling och mångfald. I JLM-rådet sitter ledamöter som representerar olika delar av universitetet, såväl arbetstagare som studenter och fackliga organisationer. Rådet har till uppdrag att skapa engagemang för och delaktighet i arbetet mot diskriminering samt att ansvara för uppföljning och analys av universitetets arbete inom detta område.

Universitetet avsätter årligen medel för två satsningar inom jämställdhetsområdet. Den ena satsningen handlar om att bidra med medel för att under en tidsbegränsad period kunna anställa gästprofessor av underrepresenterat kön med syfte att skapa en positiv förebild för såväl studenter som lärare. Den andra satsningen handlar om

att bidra med medel så att fakulteter/institutioner kan ansöka om finansiering av projekt för tydliga och långsiktiga aktiva åtgärder mot diskriminering och för lika villkor.

Samhällsvetenskapliga fakultetens arbetsgrupp för jämställdhet, likabehandling och mångfald har till uppgift att initiera och driva JLM-frågor vid fakulteten. Arbetsgruppen fungerar som remissinstans och expertgrupp i JLM-frågor åt lokala skyddskommittén och fakultetsstyrelsen. Den arbetar även med att sprida information och bidra till kunskapsutbyte mellan fakultetens olika verksamheter i frågor som rör jämställdhet, likabehandling och mångfald.

I fakultetens arbetsgrupp ingår en representant från Socialhögskolans JLM-grupp.

### **Aktuella lagrum**

Den lagstiftning som inramar arbetet med att främja JLM är **diskrimineringslagen** (SFS 2008:567). I lagen redovisas de grupper som arbetsgivaren har ett specifikt ansvar gentemot i arbetet med att motverka diskriminering: 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, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.” Diskriminering kan definieras som handlingar som missgynnar, kränker en individs handlingsutrymme och valmöjligheter. Här omfattas både direkt och indirekt särbehandling (de los Reyes 2007).

Arbetet med att inom en verksamhet främja jämställdhet, likabehandling och mångfald (JLM) utgår även från **arbetsmiljölagen** (SFS 1977:1160). Genom portalparagrafen 1 § ”Lagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” betonas det förebyggande inslaget samt den goda arbetsmiljön.

Dessa lagstiftningar ålägger arbetsgivaren ett ansvar för att arbeta med insatser som befrämjar anställdas möjlighet till en säker och trygg arbetsplats utifrån såväl fysisk som psykisk kontext. Arbetsgivaren ska även arbeta för att främja möjligheten för anställdas utveckling och inkludering.

### **Insatsområden ur arbetsgivar- och utbildningsanordnarperspektiv**

Den 1 januari 2017 ändrades bestämmelserna i diskrimineringslagen genom införandet av krav på aktiva åtgärder, såväl förebyggande som motverkade åtgärder. I Socialhögskolans handlingsplan fördelas åtgärderna inom tio olika insatsområden.

Dessa områden är definierade i Lunds universitets projekt ”Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering med aktiva åtgärder i fyra steg” (SFAD), i enlighet med Diskrimineringsombudsmannens (DO) råd och riktlinjer.

Vidare fördelas de tio insatsområdena i två perspektiv: arbetsgivarperspektiv och utbildningsanordnarperspektiv. Socialhögskolan som både arbetsgivare och utbildningsanordnare ansvarar för arbetet med insatsområdena via de fyra stegen som redovisas nedan. JLM-gruppen bevakar detta arbete, och kan även få uppdrag inom ramen för det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering.

### *Arbetsgivarperspektiv*

1. Arbetsförhållanden
2. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling (av personalen)
5. Möjligheter för att förena arbete och föräldraskap

### *Utbildningsanordnarperspektiv*

1. Antagnings- och rekryteringsförfarande (studenter)
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
3. Examinationer och bedömningar av studenters prestationer
4. Studiemiljö
5. Möjligheter att förena studier med föräldraskap

## **Arbetsätt**

Modellen för arbetet med insatsområdena är uppdelad i fyra steg (se figur 1): (1) Undersöka, (2) Analysera, (3) Åtgärda, (4) Följa upp och utvärdera. Nedan följer beskrivningar och exempel på olika arbetsätt under de fyra stegen.



Figur 1. *Aktiva åtgärder i fyra steg – checklista för arbetsgivare* (DO 2019). Hämtad från: <https://www.do.se/globalassets/stodmaterial/stod-checklista-fyrasteg-aktiva-atgarder.pdf>

### *1. Undersöka*

Socialhögskolan granskar fortlöpande sina egna riktlinjer och policydokument. Ett annat underlag för undersökning är anmälningar och förslag framförda av studenter och anställda. Här inkluderas även data från arbetsmiljöundersökningar. Uppgifter kan gälla individuella fall av diskriminering så väl som risker för systematisk diskriminering på Socialhögskolan. Uppgifterna kan bli föremål för åtgärd.

### *2. Analysera*

Socialhögskolan identifierar hur jämlikhet, likabehandling och mångfald kan främjas med avseende på undersökta uppgifter. Möjliga orsaker analyseras och

förebyggande och främjande åtgärder föreslås. Sakkunniga kan vid behov rådfrågas.

### *3. Åtgärda*

Socialhögskolan stämmer av med det systematiska arbetsmiljöarbetet innan åtgärd vidtas. Socialhögskolan utser ansvarig person eller grupp för åtgärd, samt fastställer tidsplan för när åtgärden ska vara genomförd.

### *4. Följa upp och utvärdera*

Socialhögskolan följer årligen upp och utvärderar genomförda åtgärder.

Uppföljning och utvärdering har för avsikt att säkerställa genomförandet, behovet av vidare åtgärder samt undersöka potential till förbättring av genomförande av framtida åtgärder.

## BILAGA

### Länkar och referenser

- <https://hbtq.blogg.lu.se> - HBTQIA-nätverket för anställda vid Lunds universitet.
- <https://www.do.se> - Diskrimineringsombudspersonen
- <https://www.jamstall.nu> - Fakta om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg för jämställdhetsarbete, drivs av Jämställdhetsmyndigheten
- <https://tellus.blogg.lu.se> – LU:s forskningsprojekt om sexuella trakasserier
- <https://www.sam.lu.se/internt/anstallning/jamstalldhet-likabehandling-och-mangfald> - Jämlikhet, likabehandling och mångfald vid Samhällsvetenskapliga fakulteten, Lunds universitet
- <https://www.soch.lu.se/internt/arbetsmiljo/jamstalldhet-likabehandling-och-mangfald> - Jämlikhet, likabehandling och mångfald vid Socialhögskolan, Lunds universitet
- <https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/diskriminering/systematiskt-forebyggande-arbete-mot-diskriminering-information-om-insatsomraden> - Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering, Lunds universitet