



2016-05-25

LUNDS
UNIVERSITET

Statsvetenskapliga institutionen

Statsvetenskapliga institutionens handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald 2016

Statsvetenskapliga institutionens handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald utgår från *Diskrimineringslagen*, *Strategisk plan Lunds universitet 2012-2016*, *Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald*, *Likabehandlingsplan för studenter vid Lunds universitet 2015* samt *Samhällsvetenskapliga fakultetens handlingsplan för jämställdhet, likabehandling och mångfald under 2016*. Handlingsplanen är fastställd av Statsvetenskapliga institutionens styrelse 2016-05-25.

Övergripande målsättning och organisering

I Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald står följande att läsa:

”Lunds universitet har som mål att tillhöra de absolut främsta bland Europas universitet. För att det målet ska uppnås krävs att kunskaper och ambitioner hos anställda och studenter tas till vara och att deras olika perspektiv får bidra till att skapa en kreativ studie-, undervisnings- och forskningsmiljö. Jämställdhet, likabehandling och mångfald leder till högre kvalitet i verksamheten.

Verksamheten vid universitetet bygger – med den strategiska planen och diskrimineringslagen som grundvalar – på jämställdhet mellan könen, likabehandling och mångfald. Det innebär att såväl anställda och studenter som den som söker arbete eller studieplats vid Lunds universitet behandlas och bedöms utan ovidkommande hänsyn till kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.”

Statsvetenskapliga institutionen ansluter sig till Lunds universitets policy. Den övergripande målsättningen är att all verksam vid institutionen ska vara fri från sexism, rasism, homofobi, transfobi, exkludering på grund av ålder eller funktionsnedsättning. Arbetet med jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsfrågor (JLM) tar sin utgångspunkt i ett generellt jämlikhetsperspektiv och inkluderar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Ambitionen är att arbetet så långt som möjligt ska *integreras* i verksamheten, dvs. att alla besluts- och genomförandeprocesser vid institutionen organiseras, utvärderas och utvecklas så att jämställdhets-, likabehandlings och

Postadress	Besöksadress	Telefon	Telefax	Internet	E-post	Internpost
Box 52 221 00 Lund Sverige	Paradisgatan 5 Hus H, Eden	046-222 01 59 (dir) 046-222 00 00 (vx)	046-222 40 06	www.svet.lu.se	bjorn.badersten@svet.lu.se	Hämtställe 35

mångfaldsaspekter beaktas på alla nivåer och i alla steg av processerna av de aktörer som normalt sett deltar.

Vid Statsvetenskapliga institutionen finns en särskild arbetsgrupp (JLM-gruppen), som är beredande och rådgivande i jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsfrågor. Gruppen, som representerar institutionens olika befattningar, yrkesområden och studenter, träffas kontinuerligt. Arbetet leds av institutionens biträdande prefekt.

Denna handlingsplan inrymmer konkreta åtgärder för institutionens jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete för verksamhetsåret 2016 uppdelat på fem centrala insatsområden:

- A. Studenter och utbildning
- B. Rekrytering och befordran
- C. Ledarskap
- D. Forskare och forskning
- E. Anställnings-, arbetsvillkor och löner

A. Studenter och utbildning

Målsättning

Frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald ska beaktas på ett systematiskt sätt i Statsvetenskapliga institutionens utbildning.

Problemmråden och åtgärder

Institutionen har tidigare infört en huvudprincip om att andelen kvinnliga/manliga författare till kurslitteratur ska ligga i spannet 40-60% eller att det, i de fall avvikelser förekommer, ska ges en tydlig motivering för institutionsstyrelsen om varför så är fallet. I flera ärenden under 2015 återremitterade styrelsen litteraturlistor till kursansvariga, med uppgift att antingen förändra könsbalansen hos författare eller för att i särskild ordning argumentera för avvikelserna från huvudprincipen. Principen kommer fortsatt att tillämpas under året och kontinuerligt följas upp.

För att underlätta för lärare att beakta JLM-aspekter i utbildningen ska ett förslag på en enkel "checklista" utarbetas. Checklistan, som består av ett antal kritiska frågor med avseende på JLM-överväganden i lärarrollen, ska frivilligt kunna användas som stöd vid kurs- och undervisningsplanering.

Kursvärderingar är ett viktigt verktyg för att blottlägga problem i undervisningen med avseende på jämställdhet, likabehandling och mångfald. Ett arbete med att revidera institutionens kursvärderingsblanketter pågår för närvarande. Detta arbete ska följas upp för att säkerställa att JLM-aspekter beaktas.

Som ett led i att öka kunskapsnivån om JLM-aspekter bland undervisande och administrativ personal planeras ett flertal seminarium under året. Under maj månad hålls t.ex. ett seminarium om normkritisk pedagogik. För hösten planeras seminarium/läramöten som adresserar frågor om lärares och administrativ personals möte med studenter med särskilda behov, liksom lärares arbete med "känsliga" ämnen i undervisningen, t.ex. ämnen med stark normativ eller religiös laddning. Vidare ska institutionens personal informeras om innehållet i Lunds universitets handläggningsordning beträffande sexuella trakasserier. Institutionens undervisande

personal ska därtill uppmuntras att delta i den högskolepedagogiska kursen ”Genus och mångfald i undervisningen”, som ges av Samhällsvetenskapliga fakulteten.

För att öka studenternas kunskaper om institutionens arbete med JLM-frågor ska rutinerna för hur nyantagna studenter informeras om detta utvärderas och vid behov revideras.

Som ett led i arbetet med att göra informationen om institutionen lättillgänglig för alla ska behovet av en talande webb utredas i samverkan med samhällsvetenskapliga fakultetens ledningsgrupp för jämställdhet, likabehandling och mångfald.

B. Rekrytering och befordran

Målsättning

Vid rekrytering till och befordran vid Statsvetenskapliga institutionen ska frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald beaktas, vilket bl.a. innebär att personer bedöms utan ovidkommande hänsyn till kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Institutionen ska ha ungefärligen lika många kvinnor och män i samtliga personalkategorier och ska ge utrymme för utländska sökanden vid utlysning av tjänster.

Problemområden och åtgärder

Arbetet i institutionens rekryteringsgrupp, som tillsattes 2015 och som bl.a. har till uppgift att beakta frågor om jämställdhet, likabehandling och mångfald i policydiskussioner beträffande rekrytering, ska följas upp. JLM-gruppen har insyn i rekryteringsgruppens arbete, bl.a. via institutionens ledningsgrupp och styrelse.

Institutionen har för närvarande en jämn könsfördelning i gruppen forskarstuderande. Under året kommer sannolikt något fler män än kvinnor att disputeras, vilket på marginalen förändrar balansen. Under året kommer samtidigt fyra nya doktorandtjänster att tillsättas, tre allmänna tjänster och en tjänst med särskild inriktning. Biträdande prefekt, tillsammans med övriga i den särskilda antagningskommittén, ansvarar för att JLM-aspekter beaktas i tillsättningsprocessen och processen ses i ljuset av doktorandkollektivets sammansättning i stort.

Under 2015 gjordes en översyn av det sätt på vilket olika former av meriterande uppdrag – som t.ex. huvudhandledare, biträdande handledare, opponent vid hållpunktseminarier och liknande – fördelats bland institutionens forskande personal. Resultatet gav vid handen att det här finns en del problem, både med avseende på jämställdhet och mångfald, vilket föranleder en uppföljning under året.

C. Ledarskap

Målsättning

Jämn könsfördelning och mångfald ska råda i ledande positioner vid Statsvetenskapliga institutionen.

Problemområden och åtgärder

Under 2015 fick institutionen, efter sedvanlig valförrättning, en ny ledning. Tomas Bergström fick förnyat förtroende som prefekt, emedan Björn Badersten utnämndes till biträdande och ställföreträdande prefekt. Då Badersten efterträdde Annica Kronsell innebar

detta att könsfördelningen i institutionsledningen förändrades. Under 2015 efterträdde emellertid Kristina Jönsson Jan Teorell som studierektor för forskarutbildningen. Samtidigt vidgades institutionens ledningsgrupp (som traditionellt inkluderat prefekt, bitr. prefekt, studierektor för grundutbildningen, institutionsekonom samt personalhandläggare) till att omfatta även studierektor för forskarutbildningen, som deltar vid ledningsgruppsmöten som särskilt behandlar frågor om forskarutbildningen. Icke desto mindre kan det noteras, att det bland personer med formella ledningsuppdrag (prefekt, bitr. prefekt, studierektorer) råder en viss könsobalans. Denna grupp av personer är också homogen, i bemärkelsen har likartad bakgrund, på ett sätt som inte riktigt avspeglar sammansättningen av institutionens anställda.

Samtidigt råder en viss könsobalans i statsvetenskapliga institutionens styrelse, som är institutionens högsta beslutande organ och som har en viktig styrnings- och ledningsfunktion. Styrelsen, som har en sammansättning av personalkategorier enligt de bestämmelser som gäller för Lunds universitet, är vald för perioden 2013-2016 och består (suppleanter inkluderade) av nio kvinnor och sex män. Även bland ordinarie ledamöter råder en överrepresentation av kvinnor. Styrelsearbetet inkluderar emellertid även flera adjungerade manliga ledamöter, bland annat biträdande prefekt och studierektor för grundutbildningen.

Under 2016 kommer en ny institutionsstyrelse att utses. I denna process är det, mot bakgrund av vad som påpekats ovan, viktigt att JLM-aspekter beaktas utifrån en helhetssyn, där institutionens samtliga ledningsfunktioner ingår. Sammansättningen av den nya styrelsen ska därtill, i enlighet med samhällsvetenskapliga fakultetens riktlinjer, skriftligen motiveras utifrån JLM-överväganden.

Samhällsvetenskapliga fakulteten håller för närvarande på att utarbeta rutiner för genomlysning av beslut som fattas i institutionsstyrelser med avseende på JLM-aspekter. Institutionen följer detta arbete och kommer så långt som möjligt anpassa sig till fakultetens rutiner.

D. Forskare och forskning

Målsättning

Statsvetenskapliga institutionen ska vara en inkluderande forskningsmiljö, där en mångfald av perspektiv och forskningstraditioner tillåts komma till uttryck och där ingen forskare diskrimineras på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Problemområden och åtgärder

Under 2015 gjordes ett försök med att öppna upp ett av handledarkollegiets traditionella möten till att omfatta institutionens samlade kollegium av disputerade forskare och lärare. Försöket föll väl ut och kommer att permanentas. Inkluderingen av samtliga disputerade forskare och lärare i detta sammanhang är viktig, inte minst när det gäller diskussionen kring långsiktiga policyfrågor beträffande institutionens forskning och forskarutbildning

Bland institutionens forskare och forskargrupper finns många perspektiv och forskningstraditioner representerade. Tidigare har det förts diskussioner om den seminariekultur som råder vid institutionen och att den eventuellt tenderar att reproducera särskilda föreställningar om vad som är god forskning och vem som kan vara en framgångsrik forskare. Under senare år förefaller emellertid seminariekulturen ha utvecklats

i mer inkluderande riktning, en utveckling som är viktigt att vidmakthålla. En förutsättning för mångfald och perspektivrikedom är dock att närvaron vid institutionens gemensamma forskningsaktiviteter är god. Mot denna bakgrund ska institutionen verka för att öka närvaron vid forskarseminarium och forskningsinternat.

Som tidigare framhållits (under B. Rekrytering och befordran) gjordes under 2015 en översyn av det sätt på vilket olika former av meriterande uppdrag – som t.ex. huvudhandledare, biträdande handledare, opponent vid hållpunktseminarier och liknande – fördelats bland institutionens forskande personal. Resultatet gav, som sagt, vid handen att det här finns en del problem, både med avseende på jämställdhet och mångfald. Institutionen ska härvidlag aktivt sträva efter att öka jämställdheten och mångfalden i fördelningen av sådana uppdrag.

E. Anställnings-, arbetsvillkor och löner

Målsättning

Jämställda löner och likvärdiga anställningsvillkor ska råda vid Statsvetenskapliga institutionen.

Problemområden och åtgärder

Bevakning av löner och anställningsvillkor sker i samband med den årliga lönerrevisionen. Inga osakliga löneskillnader med avseende på kön råder för närvarande vad gäller lektorer och administrativ personal. Professorernas löner sätts av dekanus. En viss utjämning av de påtagliga löneskillnader mellan manliga och kvinnliga professorer som uppmärksammades under 2014 har skett i samband med 2015 års lönerrevision, men osakliga skillnader kvarstår. Frågan kommer att utredas ytterligare och följas upp i samband med 2016 års lönerrevision.

Institutionen antog en språkpolicy 2012. En översyn 2015 av policyns tillämpning gav vid handen att rutiner vad gäller bl.a. översättning av dokument och annan information och organiseringen av institutionens internat kan förbättras ytterligare, så att alla anställda känner sig inkluderade i institutionens verksamhet. Språkpolicy och dess implementering kommer fortsatt att följas upp under 2016. En förändring som redan genomförts är att det vid utlysningar av tjänster ska kommuniceras en tydligare förväntan till de sökande om att nyanställda förväntas tillägna sig grundläggande kunskaper i svenska inom rimlig tid. För att möjliggöra för nyanställda att lära sig svenska ska institutionen uppmuntra och underlätta – t.ex. genom att verka för möjligheten för anställda att ta ut partiell tjänstledighet för språkstudier – för deltagande i Lunds universitets språkkurser i svenska för anställda eller i språkkurser som anordnas av andra aktörer. Parallellt ska personal vid institutionen, som inte känner sig bekväm med att kommunicera på engelska, uppmuntras och ges möjlighet att delta i språkkurser i engelska.

Samhällsvetenskapliga fakultetens mentorprogram för forskarstuderande fyller en viktig funktion. Institutionen ska fortsatt vara delaktig i detta, både genom lärarmedverkan i rollen som mentor och genom att uppmuntra doktorander att delta i programmet.

Eden har efter ombyggnationen och institutionens återflytt 2013 brottats med en rad tillgänglighetsproblem. Dessa problem är nu åtgärdade. Institutionen ska även framgent säkerställa att Eden erbjuder fullt tillträde för alla anställda och studenter oberoende av deras funktionalitet.

Könsneutral märkning av toaletter är en viktig JLM-fråga. Institutionen ska under året verka för att alla toaletter i Eden, såväl i personal- som studentutrymmen, märks ut på ett könsneutralt sätt.