



LUNDS
UNIVERSITET

PM

Diarienummer
STYR 2023/1979

Datum 2023-09-15

Rådet för jämställdhet och lika villkor
Ellen Karlsson, HR-specialist

Årlig uppföljning av Lika villkorsplan för Lunds universitet, 2022–2027

Lunds universitet har valt att ta fram en flerårig plan för jämställdhet och lika villkor för perioden 2022–2027. Planen innehåller mål, åtgärder och aktiviteter prioriterade av Lunds universitet. Planen uppfyller bland annat 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.

Årlig uppföljning av lika villkorsplanen av rådet för jämställdhet och lika villkor

Vid rådets för jämställdhet och lika villkor sammanträde den 15 september 2023 (Dnr STYR 2023/1394) genomfördes den årliga uppföljningen av Lika villkorsplan för Lunds universitet, 2022–2027. En genomgång av de målformuleringar och aktiviteter som planen anger gjordes. Ordförande för rådet, Jimmie Kristensson, presenterade de aktiviteter som genomförts, de aktiviteter som pågår och de aktiviteter som planeras att påbörjas inom det närmsta året. Sammantaget fortskrider arbetet med att genomföra aktiviteter och måluppfyllelse av lika villkorsplanen väl.

Nedan följer ett urval av avslutade eller pågående aktiviteter inom ramen för lika villkorsplanen:

- Mål 1 – Rekryteringsprocesser och karriärvägar ska vara fria från diskriminering

- *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. Ett projekt om breddad meritering påbörjas under hösten 2023.*
- *Utveckla rekryterings- och befordringsprocesser som medvetandegör rekryterande personer om risken för ovidkommande och omedvetna faktorer och strukturer som felaktigt kan påverka processerna. Ett projekt om att öka medvetenheten om risken för s.k. unconscious bias i bedömnings- och rekryteringsprocesser pågår under perioden 2022-09-01 – 2024-01-31.*

- Mål 2 – Kunskapen om och förståelsen för jämställdhet och lika villkor ska vara hög i organisationen
 - *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. Ett projekt för framtidens ledarskapsutveckling pågick under perioden 2021-10-28 – 2022-09-30.*

- Mål 3 – Det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD) ska vara aktivt och levande
 - *Utveckla, förstärka och implementera ett kontinuerligt SFAD med aktiva åtgärder som inkluderar gemensamma arbetsformer över hela universitet. Arbetet pågår.*
 - *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. En utredning rörande undersökningar, mätningar och nyckeltal inom det*

systematiskt förebyggande arbetet mot diskriminering pågick under perioden 2022-09-01 – 2023-05-02.

- Mål 4 – Hanteringen av och det förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska vara professionell
 - *Utveckla tydliga processer för hantering och stöd i samband med misstänkt kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Rutinerna för hantering av kränkningar och trakasserier är förtydligade och en tydlig process för hantering av kränkningar och trakasserier för arbetsgivaren och utbildningsanordnaren är utarbetad och implementerad.*
 - *Utveckla former för att stödja studentlivet i att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier. Ett projekt för att stärka arbetet mot sexuella trakasserier och trakasserier i studentlivet pågår under perioden 2023-04-01 – 2024-05-31.*