

# Handlingsplan för jämställdhet och lika villkor för biologiska institutionen

Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2019

Antagen av BIs styrelse 2017-05-31

## Introduktion

Biologiska institutionen (BI) bedriver forskning både på fakultetsmedel och på externa forskningsanslag, och ansvarar för grundutbildning i biologi. BI har i enlighet med universitetets policy tagit fram följande jämställdhets och likabehandlingsplan (JoL-plan) som en lokal tillämpning av Naturvetenskapliga fakultetens och Lunds universitets dokument. Denna plan ska enligt lagstiftningen utvärderas och revideras vart tredje år. Likabehandlingsmålen (punkt 2) ska uppdateras varje år. Årliga redovisningar och uppdateringar kommer att bifogas till planen. Planen omfattar samtliga personalkategorier vid institutionen.

Planen bygger på naturvetenskapliga fakultetens plan för jämställdhet och likabehandling:

<http://www.naturvetenskap.lu.se/om-fakulteten/visioner-och-varderingar>

Naturvetenskapliga fakultetens plan bygger i sin tur på Lunds universitets policy för jämställdhet och likabehandling: <http://www5.lu.se/pa-online/lika-villkor/jaemstaellldhetlikabehandling-och-maangfald>

Universitetets insatsområden är:

1. Diskriminering
2. Likabehandling
3. Rekrytering och befordran
4. Ledarskap
5. Löner och anställningsvillkor
6. Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

## Gruppen för jämställdhet och lika villkor

Biologiska institutionens grupp för jämställdhet och lika villkor, nedan kallad JoL-gruppen, har uppdrag från Prefekten att arbeta med frågor inom detta område. Gruppen bör ha en jämn könsfördelning, representera alla personalkategorier och bestå av sex till sju medlemmar varav minst två skall vara doktorander. Medlemmar väljs lämpligen på tvåårsbasis. Gruppen närvarande sammansättning kan ses på institutionens hemsida:

<http://www.biologi.lu.se/internt/organisation/styrelse-grupper-och-namnder/gruppen-for-jamstallldhet-och-lika-villkor>

## Chefers, JoL-gruppens och individens ansvar

JoL-gruppen ansvarar för genomförandet av BIs jämställdhetsarbete och prefekten har ett övergripande ansvar. Ledningen ska vara tydlig och öppen med vad den anser om jämställdhet och ska som helhet också driva frågor enligt BIs handlingsplan för jämställdhet och lika villkor. Det ska vara tydligt för anställda att det är en fråga som man tar på allvar, som är värd att spendera tid och ekonomi på, och som rätt hanterad ger konkreta resultat i form av en jämställd arbetsmiljö med möjlighet till utveckling för alla medarbetare. Det är alla medarbetares skyldighet att inte diskriminera eller trakassera andra på grund av kön, etnicitet, funktionshinder eller sexuell läggning.

## Arbetet med handlingsplanen

JoL-gruppen presenterar ett förslag till handlingsplan för prefekten, som efter godkännande och eventuell revidering presenterar ett förslag för BIs styrelse som fastställer planen. Uppföljning av de

mål som fastställts i planen görs av JoL-gruppen som sedan vidare rapporterar till prefekten.

## Övergripande mål

Det övergripande målet är att alla vid BI ska behandlas lika med avseende på 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. Vi delar övergripande JoL-mål med Naturvetenskapliga fakulteten och Lunds universitet.

## Insatsområden och BIs åtgärder för 2017-2019

### 1. DISKRIMINERING

BI ska via JoL-gruppens hemsida och intranätet (anslagstavlan) uppmuntra personalen att ta del av LUs utbildningsprogram "Se Människan" (<http://www.utbildning.fysik.lu.se/brage/se-manniskan>). Vi föreslår att utbildningen, som tar ungefär en halv dag, ges på BI under 2017 och sen vartannat år.

JoL-gruppen ser till att resursmaterial för diskrimineringskydd finns tillgängligt på BIs hemsida och att information om materialet sprids via BIs intranät.

Information angående BIs JoL-plan ska delas ut till studenter och doktorander i samband med introduktion till studierna. Dokumentet "Checklista vid antagning av doktorander" (<http://www.biologi.lu.se/internt/blanketter>) ska ses över och eventuellt uppdateras med denna information.

BIs JoL-plan ska delas ut till alla nya medarbetare på BI för att skapa medvetenhet om rättigheter och skyldigheter samt för att höja kvalitén på arbetsmiljön.

*Ansvarig för genomförandet: JoL-gruppen.*

### 2. LIKABEHANDLING

BI ska även fortsättningsvis (i) inventera kraven på tillgänglighet inom institutionen genom årliga skyddsronder (t. ex. inventeras undervisningslokalerna ur ett syn- och hörselnedsättningsperspektiv), (ii) utvärdera till vilken grad ett likabehandlingsperspektiv uppnås i kursutvärderingarna (görs av GUN som inkluderar studenter), och (iii) informera lärare och övrig personal involverad i undervisning om att i största möjliga mån följa studenternas rättighetslista.

*Ansvarig för genomförandet: JoL-gruppen.*

### 3. REKRYTERING OCH BEFORDRAN

BI ska även fortsättningsvis arbeta aktivt med att väcka brett intresse för naturvetenskap genom exempelvis NMT (naturvetenskap, medicin och teknik)-dagarna och Biologins dag.

JoL-gruppen ska undersöka möjligheten att sätta samman statistik angående könsfördelningen bland sökande och nyantagna doktorander och anställda inom andra kategorier.

BI ska även fortsättningsvis betona vikten av jämställdhet och att attrahera underrepresenterat kön vid tjänsteutlysningar.

*Ansvarig för genomförandet: JoL-gruppen, personaladministratörer.*

### 4. LEDARSKAP

BI ska uppmuntra valberedningsgrupper och kollegor att aktivt identifiera och tillfråga kvinnliga medarbetare om ledningsuppdrag.

BI ska verka för att personer ansvariga för utvecklingssamtal uppmanas att diskutera arbets- och tjänsteutveckling under samtalet.

*Ansvarig för genomförandet: JoL-gruppen, chefer.*

## 5. LÖNER OCH ANSTÄLLNINGSVILLKOR

BI ska aktivt uppmuntra kvinnor på forskar- och lektornivå att arbeta med meriterande arbetsuppgifter och att delta i exempelvis LuPOD programmet (Lunds universitets postdoktorsprogram) och LMK-stiftelsens Björkliden idéforum. Generellt skulle denna uppmuntran kunna ske under det årliga utvecklingssamtalet med enhetschefen.

BI ska så långt det är möjligt hålla sina möten mellan 8.30 och 16.00 eftersom det kan underlätta att förena arbete och föräldraskap.

BI ska även fortsättningsvis följa LUs policy om hur tidsbegränsade anställningar förlängs.

*Ansvarig för genomförandet: JoL-gruppen, chefer.*

## 6. GENUSPERSPEKTIV OCH INTERSEKTIONELLT PERSPEKTIV

BI ska fortsätta med regelbundna föredrag av inbjudna forskare och i samband därmed uppmuntra inbjudningar av personer från underrepresenterade grupper.

En sammanställning och analys av fördelning av män/kvinnor av anlitade externa lärare och föreläsare ska läggas på BIs JoL-hemsida.

BI ska även fortsättningsvis informera om fakultetens och BIs JoL-plan via BIs hemsida.

BI ska fortsätta skapa kontaktytor och bygga nätverk mellan alla personalkategorier genom exempelvis regelbundna JoL-fikatillfällen där slumpmässigt utvalda medarbetare bjuds in. Dessa JoL-fikatillfällen ger möjligheter för att diskutera jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Vi strävar också efter att årligen erbjuda minst en workshop/utbildning eller seminarium med jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv till alla medarbetare.

*Ansvarig för genomförandet: JoL-gruppen.*

## Arbetet med planen och uppföljning

Förslaget till planen har beretts av BIs JoL-grupp och behandlats i BIs styrelse. Personalen på BI ges möjlighet att kontinuerligt ge synpunkter på planens innehåll. En översyn och uppdatering av JoL-planen ska göras vart tredje år och ett bokslut för aktiviteter och resultat från dessa ska göras årligen.

Arbetet med jämställdhet och likabehandling skall vara en integrerad del av verksamheten vid institutionen. Medel för JoL-gruppens verksamhet avsättes i de årliga budgetarna baserat på förslag och önskemål från gruppen.