



LUNDS
UNIVERSITET

Jämställdhetsplan för Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper avseende perioden februari 2010 till januari 2011 fastställd vid styrelsemöte 2010-04-16

Diskrimineringslag (2008:567)

Lagens ändamål

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

13 § Arbetsgivaren skall vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

Enligt Lunds universitets policydokument om jämställdhet, giltighetstid 2006-2010, skall en plan för institutionens jämställdhetsarbete upprättas årligen.

Enligt Naturvetenskapliga fakultetens jämställdhetskommitté, sammanträdesprotokoll 2004-12-14, 8 §, skall varje institution upprätta en jämställdhetsplan.

1. Prefektens deklARATION

Jag ansvarar för jämställdhetsarbetet vid Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper och verkar aktivt för att de åtgärder som finns angivna i denna jämställdhetsplan följs. Jag kommer också att ta initiativ till att jämställdhetsfrågorna prioriteras, beaktas och diskuteras i det dagliga arbetet vid institutionen.

2. Jämställdhetsarbetet inom Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper

På institutionen finns en jämställdhetskommitté vars huvudsakliga uppgift är att ta fram förslag till jämställdhetsplan samt årligen följa upp och revidera densamma. En viktig uppgift för kommittén är också att öka medvetenheten om jämställdhet vid institutionen. Kommittén avser återkommande (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

Jämställdhetsplanens övergripande mål är att anställda vid Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper skall 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.

4. Arbetsförhållanden

Mål

Vid Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper skall arbetsförhållandena, bl.a. med avseende på organisation och ledarskapsutövning, vara sådana att jämställdhet 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 ska Jämställdhetskommittén arrangera utbildningstillfällen för alla anställda.
- Könsfördelningen inom institutionens arbetsgrupper skall inventeras vid kalenderårets slut.
- Jämställdhetskommittén avser att organisera seminarium/kurstillfälle kring strukturer och beteenden i mötessammanhang med avseende på jämställdhet och makthierarkier.

5. Arbete och föräldraskap

Mål

Arbete och föräldraskap skall kunna förenas. Föräldraledighet 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 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. Man bör även diskutera möjligheterna för en undervisningsfri förmiddag i månaden för gemensamma seminarier och/eller möten.

6. Rekrytering och introduktion

Mål

Rekryteringsprocesser vid Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper skall säkerställa att balans uppnås med avseende på antalet kvinnor och män på samtliga nivåer inom verksamheten.

Åtgärder

- Vid tjänstetillsättningar skall prefekten och institutionsstyrelsen verka för en jämn könsfördelning. Kommittén ska bevaka att så sker.
- 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.
- Vid rekrytering av grundkursstudenter skall betonas att geolog- och naturgeografiyrket är lämpligt för båda könen.
- Alla som verkar vid institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper skall vid studiestart respektive nyanställning informeras om institutionens jämställdhetsarbete. Information om vilka organisatoriska enheter inom universitetet som hanterar jämställdhetsfrågor skall ges.

7. Personalutveckling

Mål

Personalutveckling är en angelägenhet för alla. Kvinnor och män 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 både kvinnor och män har samma möjligheter med avseende på såväl personlig som yrkesmässig utveckling.
- Jämställdhetsaspekten skall vara ett område som kontinuerligt behandlas i utvecklingssamtalen mellan prefekt och anställd. Inför utvecklingssamtal bör jämställdhetsplanen distribueras till anställda. I samband med utvecklingssamtal skall arbetstagarens erfarenheter av jämställdhet 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. kön
- sexuella trakasserier
- Eventuella missförhållanden gällande jämställdhetsituationen som framkommer i samband med utvecklingssamtalen skall utredas och åtgärdas.

8. Lönefrågor

Mål

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män skall inte förekomma vid Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper.

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.

9. Att förebygga och motverka könsrelaterade och sexuella trakasserier

Mål

Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper är en arbetsplats vid vilken könsrelaterade och sexuella trakasserier inte förekommer.

Åtgärder

- Kommittén skall fortlöpande informera om könsrelaterade och sexuella trakasserier samt upplysa om var man hittar information kring sådana trakasserier.

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. Lunds universitets åtgärdsprogram mot könsrelaterade och sexuella trakasserier finns på följande webbadress: http://www3.lu.se/pers/Jamstalldhet/motverka_sextrak.htm

10. Genusperspektiv i lärandeprocessen

Institutionen för geo- och ekosystemvetenskaper skall verka för att ett genusperspektiv i lärandeprocessen tydliggörs. Till exempel genom att genusperspektivet synliggörs i examinationssätt,

litteratur och studiemiljö. Dessa aspekter kommer framför allt att behandlas av gruppen för genuscertifiering.

11. Ansvar och uppföljning

Prefekten har ett huvudansvar för att jämställdhetsplanen tillämpas. En systematisk uppföljning av jämställdhetsplanen skall årligen utföras av institutionens jämställdhetskommitté.

Denna jämställdhetsplan har reviderats 2010-03-26 av Institutionen för geo- och ekosystemvetenskapers jämställdhetskommitté: Petra Bragée, Mats Eriksson, Harry Lankreijer, Julia Bosjö, och Emmy Heidenblad.