



Institutionen för livsmedelsteknik

## Jämställdhetsplan 2021

### - Inst. för Livsmedelsteknik

Grunden för jämställdhetsarbetet på institutionen för Livsmedelsteknik 2021–2024 är institutionens jämställdhetsplan. Planen innehåller mål, strategier, och ”plan för genomförandet” samt prioriterade områden för jämställdhetsarbetet.

Om Institutionen för livsmedelsteknik kan erbjuda en arbetsplats inom utbildning och forskning som speglar individens behov oavsett kön, bakgrund och tillhörighet är vi övertygade om att kvaliteten blir högre och att vi arbetar på ett mer dynamiskt och effektivt sätt.

#### Målbild

Institutionen för livsmedelsteknik målbild när det gäller JäLM-arbete stödjer sig i LTHs målbild.

*Vi är generösa, behandlar varandra med respekt och lyfter varandras prestationer inom forskning, utbildning och samverkan. LTH har ett aktivt strategiskt arbete, där tvärvetenskap, öppenhet för förändringar, inkluderande, jämställdhet och mångfald är en naturlig del av organisationen. (LTH:s målbild för jämställdhet 2026)*

#### Vad innebär Jämställdhet, likabehandling och mångfald (JäLM)?

Jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbetet vid Lunds tekniska högskola och Institutionen för Livsmedelsteknik är ett led i strävan för att vår fakultet/institutionen ska vara en väl fungerande arbetsplats och studiemiljö. Jämställhet är en förutsättning för att alla anställda och studenter ska ha samma förutsättningar för sina studier, karriärmöjligheter och personlig utveckling.

Som arbetsgivare ska LTH och Institutionen för Livsmedelsteknik verka för att alla har lika rättigheter i fråga om arbete och arbetsvillkor, lika möjligheter till utveckling i arbetet, lika rättigheter och möjligheter när det gäller lönesättning och lika möjligheter vad gäller inflytande, ansvar och befogenheter.

I enlighet med Lunds universitets & LTH värdegrund värnar Institutionen för Livsmedelsteknik om skyddet av mänsklig värdighet och frihet, människors lika värde och mänsklig rättigheter. Jämställdhet och mångfald är grundläggande principer för alla delar av vår verksamhet.

### Insatsområden för att uppmärksamma

För att realisera de mål som eftersträvas avseende jämställdhet, likabehandling och mångfald uppmärksammas särskilt följande insatsområden:

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

Information om de olika insatsområdena finns i:

[https://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/jamstalldhetspolicy\\_a5\\_sve.pdf](https://www.medarbetarwebben.lu.se/sites/medarbetarwebben.lu.se/files/jamstalldhetspolicy_a5_sve.pdf)

### Uppföljning

Ett systematiskt och målinriktat jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete förutsätter regelbunden utvärdering, uppföljning och analys av nu fastställd policy. Resultaten presenteras årligen i jämställdhetsbokslut.

### Systematiskt arbete inom institutionen

Det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering sker löpande i fyra steg:

1. Undersöka om det finns risk för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3



**Undersöka/analysera/åtgärder**

Undersökning på institutionen på Livsmedelsteknik görs löpande under året på en övergripande nivå för att identifiera de risker/hinder och består av följande aktiva åtgärder;

- OSA undersökning (hösttermin)
- Utveckla och uppdatera olika rutiner, riktlinjer och policydokument (löpande under året)
- Gruppdialoger inom JäLM-gruppen på institutionen (löpande under året)
- Gruppdialoger inom JäLM-gruppen på LTH- fakulteten (löpande under året)
- Gruppdiskussion och workshop inom JäLM-området på institutionsnivå
- Påminner löpande om hur tillbudsansökan görs samt till vem man kan vända sig (minst 2 ggr per år)

Identifierade risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten sammanställs och dokumenteras.

Aktiva åtgärder för att eliminera diskriminering samt risker för diskriminering ska hanteras och beslutas skyndsamt inom institutionen.

Jämställdhetsplanen är ett levande dokument och ska uppdateras löpande. Varje år görs en sammanställning av identifierade risker och förbättringsområden i bilaga "Handlingsplan 2021". Vilket utgör utgångspunkt för JäLM-arbetet inom institutionen, för att systematiskt analysera orsaker, vidta åtgärder, följa upp och utvärdera.