



JURIDISKA FAKULTETEN

Juridiska fakultetens handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor 2026–2028

Typ av styrdokument: Planer

Beslutsfattare: Juridiska fakultetsstyrelsen

Beslutsdatum: 2025-12-17

Diarienummer: V2025/2439

Ikraftträdande: 2026-01-01

Giltighetstid: 2026-01-01–2028-12-31

Ansvarig organisatorisk enhet: Juridiska fakultetsstyrelsen

Ansvarig handläggare: HR-chef

Kort beskrivning: gäller för Juridiska fakultetens arbetsmiljö- och likavillkorsarbete i relation till anställda och studenter 2026 – 2028. Inom ramen för denna plan betraktas doktorander som anställda. Planen är tillämplig på allt arbete inom fakulteten.



JURIDISKA FAKULTETEN

BESLUT

Diarienummer
Dnr V2025/2439

Datum 2025-12-17

Juridiska fakultetsstyrelsen

Vision:

Vid Juridiska fakulteten arbetar vi alla för utbildning och forskning av högsta kvalitet som präglas av autonomi, akademisk frihet, kritiskt tänkande, nyfikenhet och engagemang. Det är vi alla som arbetar och studerar här som utgör den juridiska fakulteten. **Vår organisation bygger på kollegialitet och delaktighet.**

Vi som arbetar och studerar vid juridiska fakulteten är på många sätt olika. Vi forskar och undervisar om olika rättsområden, vi använder olika metoder och olika pedagogik, vi administrerar, arbetar i biblioteket och studerar på olika nivåer. Våra kompetenser och bakgrunder skiljer sig åt. Denna mångfald är en förutsättning för vår framgång. **Vår arbetsplats är varm, inkluderande och öppen.**

Eftersom vi som utgör juridiska fakulteten är människor och är sårbara så ställer vi upp för varandra och arbetar tillsammans för att skapa en trygg och hållbar arbets- och studiemiljö. Vi möter varandra med välvilighet och tar hand om varandra där vi befinner oss oavsett var i livet det är. **Vår gemenskap präglas av respekt, tolerans och omtanke.**

Mål

1. Friskfaktorer

För att stärka det som idag fungerar väl men samtidigt åstadkomma ett mer proaktivt fokus ska Juridiska fakulteten värna om hälsofrämjande och förebyggande åtgärder.

Tillgänglig arbets- och studiemiljö.

Under föregående år har Juridiska fakulteten arbetat aktivt med att tillgänglighetsanpassa studiemiljön. Detta arbete ska breddas genom att undersöka och diskutera arbetsmiljön vid fakulteten ur ett tillgänglighetsperspektiv.

Ansvarig: Prefekt, Jämställdhet och likabehandlingskommittén (JämLi) och Lokala skyddskommittéen (LSK)

Tidigt stöd vid tecken på ohälsa

Stödet till chefer, handledare och lärare som upplever tecken på ohälsa hos medarbetare och studenter ska utvecklas och tydliggöras för att vid behov möjliggöra tidiga insatser med förebyggande åtgärder. För att möjliggöra detta bör en lista med kontaktpersoner tas fram.

Ansvarig: LSK och chefer

Förutsättningar vid examination

För att minska studenternas stress ska förutsättningarna vid examination ses över. Salstentamina med längre skrivtid än fem timmar ska undvikas och förmiddagstider ska eftersträvas. Möjligheten att publicera resultat direkt till den berörda studenten snarare än genom att publicera resultatlistor ska undersökas.

Ansvarig: Kursansvarig lärare och avdelningen för utbildningsservice

Mjuk schemaläggning

För att ge studenter chans till återhämtning ska säkerställas att mjuk schemaläggning tillämpas på hela juristprogrammet och på masterprogrammen. Mjukschemaläggning innebär att tid för återhämtning skapas genom att schemalägga minst en arbetsdag emellan examination och kursintroduktioner. Undantag kan göras när det av praktiska skäl, så som lokalbrist, inte är möjligt att tillgodose detta.

Ansvarig: Kursansvarig lärare och avdelningen för utbildningsservice

Fora för socialt utbyte

Medarbetarna vid Juridiska fakulteten upplever den sociala samvaron med kollegor och aktiviteter knutna till den, tex fika, som viktiga friskfaktorer. Befintliga fora för socialt utbyte ska därför fortsatt främjas och om möjligt nya utvecklas.

Ansvarig: Prefekt

2. Livet som student

Som student vid Lunds universitet är studentlivet en central del av studietiden som omfattar många olika aspekter, både inom och utanför universitetet. Juridiska fakulteten vill ge goda förutsättningar för balans i livet och stöd under studietiden.

Välkomnande lärandemiljö

Arbete för att fakulteten ska vare en lärandemiljö som välkomnar alla studenter på lika villkor ska förstärkas. Fakulteten ska fortsatt hålla frågor om representation i åtanke när fakulteten och studenterna avbildas i extern och intern kommunikation.

Ansvarig: Avdelningen för utbildningsservice och avdelningen för distansutbildning, uppdragsutbildning samt e-lärande

Stöd till studenter

Det finns ett brett och välutvecklat centralt studentstöd vid Lunds universitet men stödet är inte alltid välkänt för studenterna vid Juridiska fakulteten och ofta lokaliserat till lokaler långt från Juridicum. Fakulteten ska synliggöra detta stöd för fakultetens studenter och verka för att så många stödfunktioner som möjligt kommer ut och förlägger viss verksamhet hos oss, exempelvis genom att erbjuda öppna verkstäder.

Ansvarig: Avdelningen för utbildningsservice och Biblioteket vid behov i dialog med JämLi och LSK

Uppsökande studiestöd

Sedan några år tillbaka bedriver studievägledningen uppsökande arbete gentemot studenter som efter flera försök inte uppnått godkänt resultat vid examination vid de första terminerna på juristprogrammet. I något fall har särskilda repetitionstillfällen med studentlärare dessutom erbjudits. Detta arbete ska fortsätta.

Ansvarig: Avdelningen för utbildningsservice

Tysta lärosalar

Det finns en stor efterfrågan på studieplatser vid Juridiska fakulteten. Redan idag får studenter vid fakulteten använda lärosalar till studieplatser när undervisning inte bedrivs där. För att främja en mer effektiv användning av lärosalarna ska vissa av dem märkas upp som "Tysta lärosalar," alltså rum där tysta studier ska bedrivas då rummet inte nyttjas för undervisning.

Ansvarig: Infrastruktur

AI som hjälpmedel

Användandet av AI som hjälpmedel och frågor om vad som är tillåtet och inte väcker osäkerhet och stress bland studenter. Vid Juridiska fakulteten finns riktlinjer som riktar sig till såväl lärare som studenter men en tydligare förståelse kring vad akademisk hederlighet innebär vid användandet av AI behövs fortfarande. Denna bör byggas upp gemensamt av lärare, forskare, studenter samt teknisk och administrativ personal. I samband med detta ska fakulteten inleda en dialog med studenter och anställda om risker och möjligheter med AI-användning.

Ansvarig: Biblioteket, NUGA och JämLi samt studierektorer

3. Kollegialitet

Juridiska fakulteten är en kollegial arbetsplats där kollegiet inbegriper alla anställda, undervisande och forskande personal så väl som teknisk och administrativ. Kollegialitet är lika mycket en arbetsform och en arbetskultur som en styrform. Det är i denna första betydelse, som arbetsform och arbetskultur, som ordet används här. Kollegialiteten medför en stark koppling mellan alla anställda och kärnverksamheten och ger oss unika möjligheter men ställer också krav på oss som individer.

Mötes- och seminariekultur

För att förstärka delaktigheten vid fakulteten behöver möten och seminarier vara produktiva med en god stämning och respektfullt bemötande. Utbildning i detta syfte av de som regelmässigt leder möten och seminarier ska därför fortsätta. Existerande riktlinjer ska följas. LSK och JämLi ska genomföra en försöksverksamhet med spelregler.

Ansvarig: JämLi, LSK, ordföranden och fakultetsledning

Särskilda behov vid konkurrens och bedömning

Inom akademien är tillfällen där kollegor bedöms och konkurrerar med varandra återkommande vilket ger upphov till särskilda utmaningar i arbetsmiljöarbetet. För att möjliggöra ett adekvat stöd bör rutiner för samspel mellan chefer med arbetsmiljöansvar och beslutande organ, i synnerhet lärarförslagsnämnden och nämnden för utbildning på forskarnivå, utarbetas.

Ansvarig: chefer med arbetsmiljöansvar, lärarförslagsnämnden och nämnden för utbildning på forskarnivå

Karriärstöd

Början av den akademiska karriären innebär ofta tidsbegränsade anställningar och osäkerhet. För att motverka negativ stress med anledning av detta ska olika möjliga karriärvägar synliggöras, inom såväl som utom akademien. Fakulteten bör också vara transparent med att möjligheterna varierar mellan olika ämnen då relationen mellan behov och tillgänglig kompetens skiftar.

Fakulteten ska se över strategier och format för att kontinuerligt informera om och diskutera karriärplanering, kompetensförsörjning och karriärvägar med juniora och seniora kollegor. Anställda i början av karriären ska få särskilt stöd i att planera sina karriärmöjligheter utifrån deras och fakultetens villkor.

Ansvarig: Chefer och studierektor för forskarutbildning

Exitsamtal

De senaste åren har ett aktivt arbete genomförts för att förbättra introduktionen av nyanställda. Ett mer samlat arbete kring avslut av anställningar är ännu under utveckling och ett mål är få till bättre rutiner kring exitsamtal. Dessa samtal ska ta hänsyn till den anställdes livssituation och omständigheter i det individuella fallet. Syftet är såväl att ge den anställda ett bra avslut på tiden på fakulteten och att ge stöd och besvara frågor i samband med anställningens upphörande som att få feedback till verksamhetsutveckling.

Ansvarig: Chefer och HR

4. Arbetsmiljö för kollegialt valda chefer

Kollegialt valda chefer agerar inom linjestyrning och kollegial styrning parallellt. De är ofta chefer över tidigare kollegor och återgår efter avslutat uppdrag ofta till att bli medarbetare igen.

Stärka förutsättningar för ett hållbart chefskap

Fakulteten ska aktivt följa det arbete som sker på central nivå med att identifiera faktorer som bidrar till en hållbar arbetsmiljö för chefer. Målsättningen är att chefer ska uppleva en balanserad arbetssituation.

Ansvarig: Dekan och HR

Adekvat utbildning och stöd

Kollegialt valda chefer har ofta begränsad tidigare ledarskaps erfarenhet när de tillträder sina uppdrag. Därför är det viktigt att de erbjuds och genomför adekvat chefs- och ledarskapsutbildning individuellt eller i grupp. Utbildningen ska även belysa jämställdhet, lika villkor och mångfald. Kansli samt tekniska och administrativa avdelningar utgör ett omistligt ledningsstöd.

Ansvarig: Dekan och HR

Kollegialt ledarskap

Det kollegiala ledarskapet innebär möjligheter och begränsningar för både kollegium och chefer. Fakulteten ska initiera ett samtal om innebörden av kollegialt ledarskap som förväntan på såväl chefer som kollegor. En workshop för anställda vid fakulteten om det kollegiala ledarskapet och dess förutsättningar ska genomföras inför nästa mandatperiod.

Ansvarig: Dekan och HR

Avslutade uppdrag

Att avsluta ett ledarskapsuppdrag och återgå till ordinarie arbetsuppgifter där den tidigare chefen återigen blir kollega till de som varit medarbetare utgör ofta en stor utmaning. Fakulteten

bör uppmuntra till deltagande i Lunds universitets planned processes för chefer som går av sina uppdrag vid fakulteten och parallellt utveckla egna rutiner för debriefing.

Ansvarig: Dekan och HR

5. Kommunikation

Öppen, tillgänglig och respektfull kommunikation, såväl mellan kollegor som med studenter, är en grundförutsättning för en levande och inkluderande akademisk miljö. Den goda kommunikationen mellan fakulteten och Juridiska föreningen och studenterna ska fortsatt främjas.

Språkpolicy

Fakultetens språkpolicy i Kommunikationsguiden ska fortsatt tillämpas konsekvent och utvecklas för att främja en inkluderande arbets- och studiemiljö där alla medarbetare och studenter ges möjlighet att delta på likvärdiga villkor.

Ansvarig: Ledning och ordföranden

Respekt, tolerans och omtanke

Fakulteten ska genomföra en förnyad kunskapsspridning om vår broschyr "Respekt, tolerans och omtanke" bland anställda och studenter. Gentemot studenter ska vid två tillfällen särskilda informationsinsatser göras på juristprogrammets termin ett, tre och fem samt på masterprogrammets första och tredje termin.

Ansvarig: JämLi

Tydliga förväntningar på doktorander

Fakulteten ska uttrycka förväntningar på doktorander på ett rimligt och realistiskt sätt. Förväntningar inom forskarutbildningen ska överensstämma med doktorandernas studieplaner och förväntningar på åtagande utöver forskarutbildningen som undervisning, administration och övriga uppdrag ska vara förenliga med studieplanerna. Fakulteten ska se till att information kring doktorandernas arbetsuppgifter är tydlig.

Ansvarig: Biträdande prefekt och studierektor för forskarutbildning

6. Inkludering

Inkludering är en grundläggande förutsättning för att alla vid Juridiska fakulteten ska kunna bidra, utvecklas och känna tillhörighet. För att förverkliga vår vision behöver vi aktivt arbeta för att motverka exkludering och skapa en miljö där alla ges möjlighet att delta på likvärdiga villkor. För att möjliggöra detta måste informella strukturer och tyst kunskap synliggöras så att alla kan delta.

Normmedvetenhet

Medarbetare och studenter vid Juridiska fakulteten uppmuntras att reflektera över sina egna normer, förhållningssätt och maktpositioner och hur detta påverkar arbetet och relationen till kollegor och (andra) studenter. Särskilt uppmuntras lärare och gästlärare att reflektera över och ta hänsyn till detta i undervisningen. Fakulteten vill främja en medvetenhet om hur olika perspektiv kan bidra till att inkludera eller exkludera, och ser normmedvetenhet som en viktig del av det pedagogiska ansvaret.

Ansvarig: JämLi och samtliga anställda

Normer för ett hållbart arbetsliv

För att anställda och studenter ska kunna hålla hela arbetslivet ska fakulteten arbeta för balans mellan arbete och fritid. Destruktiva normer om att arbeta utanför arbetstid och att studera mer än heltid ska motverkas. Arbete och möten ska planeras med förståelse för att vi befinner i olika stadier av livet. Möten bör i första hand planeras klockan 9 – 15 och arbetskommunikation samt kommunikation med studenter i första hand ske klockan 8 – 18. Vad gäller studenter regleras undervisningstid i studenternas rättighetslista.

Ansvarig: Chefer, ordföranden och samtliga medarbetare

Särskild sårbarhet för utländska medarbetare och studenter

Fakulteten ska i arbetet för en inkluderande miljö som möjliggör deltagande på lika villkor och i sitt bemötande beakta de särskilda svårigheter och utmaningar utländska studenter och medarbetare

möter inom ramen för sina studier och sitt arbetsliv. Av särskild vikt är att medarbetare och studenter med behov ska ges stöd i uppehållsprocessen. Fakulteten ska om möjligt agera för att minska de olägenheter som ansökan om uppehållstillstånd ger upphov till. För medarbetare ska fakulteten även framöver erbjuda konsulthjälp.

Ansvarig: Chefer och avdelningen för utbildningsservice, studierektorer

Rutiner och processer mot diskriminering och trakasserier

Fakulteten ska fortsatt tydliggöra vägar och processer för att hantera diskriminering och trakasserier. JämLi ska tydliggöra och utveckla sin roll som ett forum där oro och bekymmer kring beteenden på generell nivå samt normer och strukturer som skapar utanförskap och exkludering kan lyftas och diskuteras.

Ansvarig: JämLi

7. Kompetensutveckla för lika villkor

Kompetensutveckling är en förutsättning för att främja lika villkor och säkerställa ett inkluderande bemötande i alla delar av fakultetens verksamhet. Kunskap om makt, normer och diskriminering bör integreras i det kontinuerliga lärandet hos alla medarbetare. Genusperspektiv och kritiska perspektiv ska integreras i undervisningen på både grundnivå och avancerad nivå.

Språkutbildning

Arbete och studier vid Juridiska fakulteten sker på både svenska och engelska, och kunskaper i dessa språk är en fördel för alla anställda samt ett krav för vissa. Fakulteten ska därför uppmuntra och stödja kompetensutveckling i svenska och engelska vid behov.

Ansvarig: Chefer och HR

Seminarier för att främja jämställdhet och lika villkor

En viktig del av JämLis arbete de senaste åren har varit att anordna seminarier om ämnen kopplade för att förebygga diskriminering. Målsättningen ska vara att JämLi anordnar minst ett seminarium per år.

Ansvarig: JämLi

Kunskapsutveckla om transpersoner

Transpersoner möter ofta särskilda former av exkludering och JämLi har identifierat en brist i vår samlade kunskap kring denna diskrimineringsgrund. Under perioden ska arbetet med att utveckla förståelse för transpersoners erfarenheter prioriteras, i syfte att skapa en mer inkluderande och trygg miljö för alla.

Ansvarig: JämLi

Kompetensutveckling kring tillgänglighet

För att kunna fullgöra fakultetens skyldighet att ge alla studenter lika förutsättningar oavsett funktionalitet ska lärare, handledare och administrativ personal erbjudas och uppmuntras att delta i utbildningsinsatser om pedagogiskt stöd och tillgänglighet.

Ansvarig: JämLi och LSK

Riskkartläggning genom spel

För att identifiera specifika risker för diskriminering samt främja reflektion och ökad förståelse för hur ojämlikheter kan uppstå inom fakulteten, ska OSA- (organisatorisk och social arbetsmiljö) och/eller SFAD-spelet (Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering) att användas i olika sammanhang, som nämnder, handledarkollegium och fakultetsledningen. JDR och JF ska erbjudas att spela dessa spel.

Ansvarig: JämLi och LSK

Organisation

Den lokala skyddskommittén (LSK) är ett beredande och rådgivande organ som stödjer fakultetsstyrelsen i frågor som rör planering, genomförande och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén (JämLi) är ett beredande och rådgivande organ som stödjer fakultetsstyrelsen och dekanen i frågor som rör det systematiska och förebyggande arbetet mot diskriminering.

Appendix: giltighet, beredning och relation till andra lagar och styrdokument.

Denna plan är beslutad av Juridiska fakultetsstyrelsen och gäller för Juridiska fakultetens arbetsmiljö- och likavillkorsarbete i relation till anställda och studenter 2026 – 2028. Inom ramen för denna plan betraktas doktorander som anställda. Planen är tillämplig på allt arbete inom fakulteten.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) är en utbildningsanordnare skyldig att arbeta med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Juridiska fakultetens arbete med likabehandling av studenter riktar sig till studenter på grundnivå och avancerad nivå. Doktorander betraktas i detta sammanhang som anställda oavsett om de har en anställning eller inte och inkluderas därmed i det systematiska arbetet för jämställdhet och lika villkor som avser fakultetens anställda.

Enligt diskrimineringslagen (2008:567) är så väl arbetsgivare som utbildningssamordnare skyldiga att arbeta med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter för de studenter som deltar i eller söker till verksamheten oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Aktiva åtgärder innebär ett förebyggande och främjande arbete för att inom verksamheten motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Juridiska fakulteten är arbetsgivare i relation till alla anställda inklusive doktorander samt utbildningssamordnare i relation till studenter på grund- och avancerad nivå.

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för att skapa en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycksfall. Genom att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete

undersöker arbetsgivaren regelbundet arbetsmiljörisker i verksamheten, analyserar, vidtar åtgärder och följer upp.

Rektor har beslutat om Lunds universitet arbetsmiljöpolicy (Dnr STYR 2018/2030) och om arbetsmiljömål för Lunds universitet för perioden 2024-2027 (Dnr STYR 2024/1090). Arbetsmiljömålen är:

- Hälsöfrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbete
- Medarbetarskap och livet som student
- Arbetsmiljön för kollegialt utsedda chefer

Rektor har beslutat om i Lika villkorsplan för Lunds universitet 2022–2027 (STYR 2021/2323) som ska ligga till grund för fakulteternas arbete med jämställdhet och lika villkor i verksamhetsnära planer som ska följas upp årligen. Detta dokument utgör en sådan verksamhetsnära plan.

Dekan vid Juridiska fakulteten och prefekt vid Juridiska institutionen har beslutat om Guide för intern kommunikation och information vid Juridiska fakulteten (dnr STYR 2024/1990) och Nämnden för utbildning på forskarnivå har beslutat om Code of Conduct för doktorandseminarier (STYR 2025/3113).

Denna plan har beretts gemensamt av Lokala skyddskommittén (LSK) vid Juridiska fakulteten och Juridiska fakultetens Jämställdhets- och likabehandlingskommitté (JämLi). För arbetet har en för kommittéerna gemensam arbetsgrupp tillsats med representation från nämnderna. Student- och doktorandrepresentant har medverkat i arbetet genom representanter i arbetsgruppen samt i LSK och JämLi. Samverkan med fackliga organisationer har skett genom att dessa är representerade i LSK.

Juridiska fakultetens handlingsplan för arbetsmiljö och lika villkor baseras på de åtgärder som föreslås efter årliga genomförda riskbedömningar efter skyddsronder, både fysisk och psykosocial skydds rond. Handlingsplanen baseras också på eventuella risker som identifierats i samband med den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Handlingsplanen baseras även på risk- och konsekvensbeskrivning (RoK) för handlingsplan för ekonomi i balans, RoK sjukstatistik och RoK Lifewise kartläggning, samt en tematisk analys av friskfaktorer.

I arbetet med planen har Nämnden för utbildning på grund- och avancerad nivå (NUGA), Nämnden för utbildning på forskarnivå (NUF), Avdelningschefsmötet, Lärarförslagsnämnden, Juridiska doktorandrådet, Juridiska föreningen och Juridiska fakultetens ledningsgrupp hörts och fått lämna synpunkter.