



Medicinska fakultetens handlingsplan för likabehandling 2010

”Vår arbets- och lärandemiljö ska kännetecknas av medmänsklighet, jämställdhet och likabehandling”. (Ur Medicinska fakultetens strategiska plan 2007- 2011)

Medicinska fakultetens handlingsplan för likabehandling tar sin utgångspunkt i Lunds universitets policy avseende likabehandling som tagits fram för åren 2006-2010. Fakultetens plan nedan bygger på de prioriterade insatsområden som Lunds universitets plan tar upp. Arbetet med fakultetens handlingsplan för likabehandling hanteras av fakultetens jämställdhetsgrupp.

Andra planer som anknyter till Likabehandlingsplanen är fakultetens Jämställdhetsplan och Handlingsplan för breddad rekrytering.

I arbetet gällande likabehandlingsfrågor är studenter och studentkårer viktiga resurser och samarbetspartners.

Yttersta tillsynsmyndigheter rörande likabehandlingsfrågor är Diskrimineringsombudsmannen, DO, som arbetar mot diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. DO utövar också tillsyn genom att granska hur arbetsgivare, högskolor och skolor lever upp till diskrimineringslagens krav på åtgärder för att förebygga diskriminering. Det gör DO genom granskningar av jämställdhetsplaner och likabehandlingsplaner.

Informationsspridning

Medicinska fakulteten har ett ansvar för att diskrimineringslagen är känd av studenter, via utbildningsnämnderna, och av samtliga personalkategorier, via prefekterna. Återrapportering skall årligen ske till arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling som i sin tur återrapporterar till fakultetsledning, fakultetsstyrelse och till Lunds universitets likabehandlingsgrupp.

Mot denna bakgrund ska följande processåtgärder ske

- Fakultetens likabehandlingsplan och Lunds universitets likabehandlingspolicy ska finnas tillgänglig på fakultetens hemsidor för såväl studenter som lärare och övrig personal
- den förkortade versionen av universitetets likabehandlingsplan, ”plånboksinlägget” delas ut till nyantagna studenter
- likabehandlingsplan på både svenska och engelska
- information om likabehandlingslagen tas upp på fakultetens högskolepedagogiska kurser för lärare
- likabehandlingsfrågor aktualiseras i samband med verksamhetsförlagd utbildning

Ansvariga

- arbetsgruppen för jämställdhetsarbete i samarbete med de personer som arbetar med information och personalfrågor på institutionsnivå samt berörda personer på fakultetskansliet, ansvarar för att informationen finns på aktuella hemsidor.
- studievägledarna ansvarar för information till nyantagna studenter
- ordförande ansvarar för att regelbundna möten hålles i jämställdhet/likabehandlingsgruppen och att gruppen har en aktiv roll i verksamheten.

Rekrytering och mottagning

Rekryteringen av studenterna och övrig personal vid fakulteten ska spegla den mångfald som finns i samhället. Lika viktigt som att rekrytera är det att skapa en miljö som gör att fakultetens studenter och anställda stannar kvar och erbjuds goda förutsättningar att lyckas i sina studier och arbeten. Målsättning är att få ett så brett rekryteringsunderlag inför samtliga nyanställningar som möjligt.

Mot denna bakgrund ska följande processåtgärder ske

- rekryteringsinsatser riktas mot bl a studenter av underrepresenterat kön, studenter från studieovana miljöer och studenter med utländsk bakgrund
- introduktionsverksamheten för nya studenter anpassas så att alla grupper av studenter känner sig välkomna och blir väl orienterade i fakultetens olika typer av stöd och service
- en retentionsplan upprättas vid fakulteten med syfte att arbeta med medvetna insatser för att få studenterna att fullfölja sin utbildning.
- fakulteten utvärdera införandet av SI-grupper (Supplemental Instruction) som stöd för studenter med studieovan bakgrund
- underkända studenter, särskilt om de blivit underkända under det första utbildningsåret beredas, möjlighet att samtala med kursansvarig och/eller studievägledare för att kunna erbjudas stöd i sina studier
- vid nyanställningar ska information förbättras så att berörda parter är medvetna om målsättningen om ett brett rekryteringsunderlag
- att sakkunniga utses med så bred representation som möjligt

Ansvariga

- studievägledare och programansvariga i samarbete med de personer som arbetar med information och personalfrågor och andra berörda personer på fakultetskansliet, ansvarar för breddad rekrytering av studenter, retentionsplan för studenter
- arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling samt prefekt och berörda personer på fakultetskansliet ansvarar för information som initierar nyanställningar
- lärarförslagsnämnden har ett särskilt ansvar vid ledigkuningöranden och vid utseende av sakkunniga att en så bred representation och brett rekryteringsunderlag skapas

Anpassning/tillgänglighet

Fakultetens studenter och anställda ska inte möta hinder i sin verksamhet oavsett om det gäller funktionsnedsättning, könsidentitet, ålder, religion, etnisk härkomst, sexuell läggning eller sociala förhållanden.

I Medicinska fakultetens strategiska plan uttalas att ”*arbete och studier på alla nivåer ska gå att förena med barn och familj*”.

Mot denna bakgrund ska följande processåtgärder ske

- examination endast i undantagsfall ske på kvällstid eller lördagar/söndagar
- schemaläggning ske med god framförhållning
- funktionsnedsättning ska inte vara hinder för examination. Alternativa möjligheter ska erbjudas i samarbete med handikappheten
- lokaler, byggnader och utrustning skall vara anpassade till personer med särskilda behov
- fakulteten vara tillmötesgående när verksamheten kolliderar med t ex föräldraansvar, religiösa högtider och eftersträva individuella lösningar för dessa behov
- rum för enskild eftertanke ska finnas.

Ansvariga

- Studievägledare, programansvariga och prefekter i samarbete med de personer som arbetar med information och personalfrågor och andra berörda personer på fakultetskansliet, ansvarar för information sprids till berörda lärare och forskare
- Säkerställer att studievägledarna upplyser lärare/forskar och husstyrelserna vad det gäller beredskap och tillgänglighet för personer med funktionshinder

Förebygga och motverka trakasserier

Handlingsprogrammet mot kränkande särbehandling med råd till prefekter, personal och studenter ska uppdateras

Mot denna bakgrund ska följande åtgärdsprocess ska ske

- handlingsprogrammet ska finnas tillgängligt för all personal och studenter
- likabehandlingsfrågor beaktas i samband med verksamhetsförlagd utbildning
- initiativ tas av fakulteten för att utbilda och sprida information om hur man förebygger och motverkar trakasserier

Ansvariga

- Studievägledare, programansvariga och prefekter i samarbete med de personer som arbetar med information och personalfrågor och andra berörda personer på fakultetskansliet, ansvarar för att information sprids till berörda verksamheter

Mångfaldsperspektiv i utbildningen

De yrkesutövare som Medicinska fakultetens utbildar interagerar i sitt dagliga arbete patienter med skiftande bakgrund. Utbildningarna skall därför innehålla moment som behandlar möten med olika patientkategorier varvid likabehandlingsfrågor beaktas. Undervisningen ska präglas av pedagogisk mångfald. Examensmålen för utbildningarna speglar på flera punkter likabehandlingsaspekter t.ex. ingår förmåga till självkänedom och att visa empati.

Likabehandlingsarbetets organisation, ansvarsfördelning och genomförande

Institutioner och nämnder ansvarar för att redovisning av likabehandlingsarbetet skall rapporteras årligen till arbetsgruppen för jämställdhetsarbete.

Vid Medicinska fakulteten finns en *arbetsgrupp för jämställdhetsarbete*. I gruppen ingår representanter för lärare, TA-personal, studenter och doktorander. Arbetsgruppen har som uppgift att stödja och sprida kunskap om likabehandlingsarbete, jämställdhet och det jämställdhetsarbete som bedrivs vid fakulteten,

föreslå och initiera olika jämställdhetsåtgärder samt samordna resultatuppföljningen. Gruppen ska också verkställa universitetets centrala jämställdhetspolicy och likabehandlingsplan via specifika jämställdhetsplaner, likabehandlingsplaner och genom tidsplanerade åtgärdsförslag. Dessa kommer att utarbetas av arbetsgruppen som ansvarar för att policyn implementeras i verksamheten. Institutioner och nämnder kommer sedan att få ett ansvar för att målen uppnås. Återrapportering skall årligen ske till arbetsgruppen för jämställdhet som i sin tur återrapporterar till fakultetsledning/styrelse och till Lunds universitet.

Arbetsgruppen leds av professor Anita Sjölander se vidare information på

http://www.med.lu.se/plain/om_fakulteten/organisation/naemnder_och_kommitteer/arbetsgrupp_foer_jaemstaelldhetsarbete

Prioriterade åtgärder 2010

- att en analys av nuvarande personalsammansättning genomförs samt att ledigkungalörandet formuleras på ett sätt så att så brett rekryteringsunderlag som möjligt erhålles
- att genuscertifiering påbörjas inom samtliga program på grundnivå ansvarar utbildningsnämnderna för

Handlingsprogrammet mot kränkande särbehandling med råd till prefekter, personal och studenter ska uppdateras

Stödfunktioner och resurser

Medicinska fakultetens jämställdhetsgrupp

http://www.med.lu.se/om_fakulteten/organisation/naemnder_och_kommitteer/arbetsgrupp_foer_jaemstaelldhetsarbete

Lika villkor – Lunds universitets hemsida om jämställdhets- och likabehandlingsarbete

<http://www5.lu.se/pa-online/lika-villkor>

Lunds universitets likabehandlingspolicy 2006-2010

http://www5.lu.se/upload/regelverket/studentsocialt/policy_likabehandling_studenter_060424.pdf

Handläggningsordningen för likabehandlingsfrågor vid Lunds universitet

<http://www.lu.se/o.o.i.s/780>

Diskrimineringsombudsmannen, DO

<http://www.do.se/>

Diskrimineringslag SFS 2008:567

<http://www.riksdagen.se/>

