



LUNDS
UNIVERSITET

Ledningsgruppen för jämställdhet och lika villkor

2015-01-23

Jämställdhetsbokslut för verksamhetsår 2014

Skicka senast 12 mars till: [Lena Lindell](#). Gör en sammanfattande beskrivning av respektive insatsområde, efter rubrikerna.

OBS! Jämställdhetsbokslutet ska redovisa vad ni genomförde under verksamhetsåret 2014. Använd mallens skrivrutor, de utökas automatiskt efterhand som ni skriver.

Fakultet/motsvarande: Medicinska fakulteten

Kontaktperson: Anna Maria Drake och Mikael Rydahl

Insatsområde 1 - Diskriminering

Målsättning:

Förebygga och motverka diskriminering och trakasserier som rör kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Åtgärder:

1. Informera om universitetets och fakultetens värdegrund för nya studenter och anställda.
2. Omhändertagande av medarbetare som farit illa och känner sig isolerade på grund av exempelvis kränkande eller orättvis behandling.
3. Utbildningsinsatser för yngre forskargruppledare.
4. Tydligt ställningstagande för lika rättigheter.
5. Underlätta och strukturera det webbaserade informationsflöde som handlar om värdegrund, jämställdhet och likabehandling för studenter och anställda vid Medicinska fakulteten i Lund, med särskilt fokus på förfarande vid anmälan om missförhållande

Genomförda aktiviteter:

1. Information vid introduktionsdagar för studenter och fakultetsintroduktion för nyanställda. Nyckelband med värdegrundsord har delats ut till nya studenter och anställda. Under 2013 delades även ut pappersmuggar med värdegrundsord och QR-kod länkat till en fakultetshemsida, en insats som återigen planeras för 2015. På hemsidan finns information och filmer, bland annat om vart en drabbat person vänder sig ifall hen behöver råd och stöd. Behovet av kunskap om det sistnämnda var en del av resultatet från en studentenkät genomförd under 2012.

2. För att skapa en form inom fakulteten för omhändertagande av medarbetaren har fakulteten inrättat en förtroendegrupp. Arbetsättet skall vara stödjande och aktivt hjälpande i en positiv anda och i praktiken omfatta allt ifrån psykologiskt stöd till praktisk hjälp vid författande av yttranden. Ingen dokumentation eller återrapportering sker. Allt sker under strikt konfidentialitet.

3. Under året genomfördes även den interaktiva workshopen "Den goda psykosociala arbetsmiljön" för yngre forskargruppleddare vid BMC i Lund. Insatsen har genomförts på HSC i Lund under 2013 och genomfördes på CRC i Malmö i januari 2015.

4. Regnbågsflaggor har anförskaffats till fakultetens tre hus, HSC, BMC och CRC, för hissning vid IDAHOT 2015.

5. Tre medarbetare har inom ramen för AKKA V:s ledarskapsprogram inventeras och sammanställt den webbaserade informationen på universitetets samt Medicinska fakultetens hemsidor avseende värdegrund, jämställdhet, likabehandling samt förfarande vid anmälan om missförhållanden. En lathund kommer att spridas till institutioner och studenter för vägledning om vem man kontaktar vid ev. kränkning. Med hjälp av deras arbete har även fakultetens Intramed justerats.

Resultat:

Positiv respons från studentorganisationer samt från anställda.

Insatsområde 2 - Likabehandling

Målsättning:

I Lunds universitets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald tydliggörs begreppen likabehandling och mångfald. Likabehandlingsperspektivet skapar gemensamma principer för lika villkor, medan mångfaldsperspektivet ger en medvetenhet och förståelse för olikheter. Att agera med hänsyn till dessa perspektiv kräver lyhördhet och eftertanke.

Åtgärder:

Kunskapsspridning till studenter och anställda.

Genomförda aktiviteter:

Seminarieriet "Genus och mångfald inom utbildningen – kan vi bli bättre?" genomfördes under hösten 2014 på HSC i Lund med bland annat föredrag av Annika Rejmer, Petra Holst och Torgny Roxå (se bifogad flyer).

Fakulteten har stödjt seminariet "Kvinnor, ledarskap och makt" (genomfört 140307) med 25.000 kr. Denna seminarieriserie

Resultat:

Positiv återkoppling från seminariedeltagare och föreläsare.

Insatsområde 3 - Rekrytering

Målsättning:

Genom aktiv rekrytering och karriärplanering verka för att uppnå en jämn könsfördelning och mångfald såväl på de olika utbildningsnivåerna (grund-, avancerad- och forskarnivå) som bland alla fakultetens anställda

Åtgärder:

1. Betona att utbildningsprogrammen är lämpliga för båda könen vid rekrytering av studenter på grundnivå, samt vid rekrytering av nya medarbetare
2. Informera nya studenter och anställda om universitetets och fakultetens jämställdhetsarbete.
3. Insats för breddad studentrekrytering.
4. Beakta jämställdhetsaspekter vid tillsättningar av lärartjänster på alla nivåer. Professorsnivån bör tillmätas särskild omsorg och en strävan ska vara att fler kvinnor ska få anställning som eller befordras till professor. Vid jämbördiga meriter ska underrepresenterat kön ges företräde.
5. Ge fortsatt stöd till forskarasistenter som fått en meriteringsbefattning i konkurrens. Dessa personer ska kompenseras dubbelt för tid med föräldrapenning.
6. Årligen analysera könsfördelningen på fakultetens utbildningsprogram och inom olika tjänstekategorier samt för personer med ledande befattning.
7. Stöd till mentorsprogrammet MEDSTAR som är verksamma vid fakulteten.

Genomförda aktiviteter:

1. Deltagande vid utbildnings- och jobbmässor.
2. Vid studiestart och fakultetsintroduktion av nyanställda.
3. Ett pilotprojekt för breddad studentrekrytering i samverkan med Allvar Gullstrand gymnasiet har inletts under 2014 på Biomedicinprogrammet. Projektet planeras pågå till och med 2016.
4. Vid lärartillsättningar (professorer och universitetslektorer) beaktas jämställdhetsaspekten i lärarförslagsnämnden.
5. Under 2014 har tolv forskarasistenter (sex kvinnor och sex män) utnyttjat rättigheten.
5. Statistik presenteras för nämnd, fakultetsledning och institutioner.
6. Fakultetens doktorander samtliga doktorander har haft möjlighet att söka och delta i mentorskapsprogrammet MEDSTAR.

Resultat:

1. Positiv respons från besökande.
2. En långsiktig strategi för en jämnare könsfördelning vid vissa utbildningsprogram och befattningar.
3. Utvärderingen från pilotprojektet har varit mycket bra. Slututvärdering sker sista året sista terminen på gymnasiet 2016.
4. Vid relevanta tillsättningar beaktat och skrivet i lärarförslagsnämndens protokoll.
5. Leder till diskussioner och nya strategier.
6. Löpande uppföljningar efter avslutade program.

Insatsområde 4 - Ledarskap

Målsättning:

Aktivt arbeta för att uppnå en jämn könsfördelning för personer på ledande befattningar och i samtliga beslutande organ.

Åtgärder:

Kartläggning av könsfördelningen för personer på ledande befattningar inom fakulteten.

Genomförda aktiviteter:

Årligen i samband med jämställdhetsbokslut, samt vid tillsättningar.

Resultat:

Säkerställande av att kvinnor får samma representation som män.

Insatsområde 5 - Löner och anställningsvillkor

Målsättning:

Kartläggning och analys av löneskillnader mellan könen i samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer.

Åtgärder:

Lönekartläggning efter RALS 2014.

Genomförda aktiviteter:

Lönekartläggning genomförs vid fakultetens personal- och rekryteringsavdelning.

Resultat:

Lönesättning av samma befattning och arbete ska inte påverkas av genus. Oskäligen löneskillnader ska korrigeras så snart de upptäcks.

Insatsområde 6 - Genusperspektiv och intersektionellt perspektiv

Målsättning:

Säkra att genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik ges utrymme i all utbildning på grund-, avancerad- och forskarnivå samt i den behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen vid Medicinska fakultetens Centrum för Undervisning och Lärande.

Åtgärder:

1. Nya kursmoment har lagts in i två av fakultetens specialistutbildningar (Spec Amb/Akut).
2. Normkritiska case i utbildningar på grund- och avancerad nivå för sjuksköterskestudenter (se bifogad projektbeskrivning).
3. Utbildning utifrån genushandmodellen.

Genomförda aktiviteter:

1. Intersektionalitet och genus och interkulturell kommunikation.
2. Projektet avser inkludering, normkritik och lika villkor. Projektet har fått stor uppmärksamhet från gruppen för jämställdhet och likabehandling vid fakulteten och är i linje med den strategiska planen. Samarbete är etablerat med Medcul. Data som ligger till grund för analysen är fall (grupparbete/individuellt arbete/tentamen) som används i utbildningen på grund och avancerad nivå.
3. . Nybörjarstudenterna på grundutbildningarna under nämnden för rehabiliteringsutbildning (arbetsterapeut-, audiologi-, logoped- och fysioterapeututbildningarna) ges utbildning med utgångspunkt från genushandmodellen. Utbildningen genomförs av personal från Region Skåne.

Resultat:

1. Utvärdering kommer.
2. Detta projekt är avrapporterat vid MedCuls pedagogiska idéseminarium okt 2014.
3. Utvärdering kommer.

Insatsområde 7 - Fakultetsspecifika insatsområden

Målsättning:

1. Stötta relevanta nätverk och seminarier.
2. Sprida aktuell information om fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsarbete
3. Ge ökad kunskap om jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsfrågor på fakulteten.

Åtgärder:

1. Nämnden har tillsammans med LTH och N ekonomiskt stöttat "meet-and-greet"-möten arrangerat av sammanslutningen Step-up (som numera ingår i nätverket WINGS) för post-docs och doktorander. I likhet med tidigare år har nämnden även i år ekonomiskt stöttat det seminarium som Enheten för Medie- och kommunikationsvetenskap i samarbete med Etnologiska institutionen och Medicinska fakulteten arrangerar på Internationella kvinnodagen
2. Tillgängliggöra information om jämställdhets- och likabehandlingsarbete på fakultets- och universitetsnivå via internet.
3. Nämndsledamöter har deltagit i konferenser och seminarier, bl.a. den nationella jämställdhetskonferensen.

Genomförda aktiviteter:

1. Se ovan
2. Ständigt uppdaterad webbsida för fakultetens nämnd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor
3. Nämndsledamöter har deltagit i konferenser och seminarier, bl.a. den nationella jämställdhetskonferensen.

Resultat:

1. Step-up har avrapporterat sina aktiviteter för fakultetens nämnd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.
2. Nämndsprotokoll, information, länkar m.m. publiceras fortlöpande på webbsidan.