

Jämställdhetsboks slut för 2013

Medicinska fakulteten

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.

Åtgärd 1: Föra ut budskapet om Lunds universitets och Medicinska fakultetens värdegrund till nya studenter. Åtgärden bygger på den studentenkät som nämnden skickade ut till fakultetens studenter i slutet av 2012.

Genomförd aktivitet: Fakulteten har under en introduktionsdag för ht 2013 informerat nya studenter om vår värdegrund och allas skyldighet att motverka kränkande särbehandling och diskriminering. Alla studenter tilldelades nyckelband med värdegrundsord.

Resultat: Enligt uppföljning med studenter och studentorganisationer ett bra initiativ som planeras även för ht 2014.

Åtgärd 2: Föra ut budskapet om Lunds universitets och Medicinska fakultetens värdegrund till studenter och medarbetare.

Genomförd aktivitet: Kaféer belägna inom fakulteten har till terminsstart erhållit engångsmuggar med olika påtryckta värdegrundsord (på svenska och engelska) och en QR-kod med länk till en hemsida om vår värdegrund och vårt värdegrundsarbete. Se <http://www.med.lu.se/medarbetare/vaerdegrund>. På hemsidan finns bland annat filmer om fakultetens värdegrund samt information om vart man vänder sig ifall man som drabbat behöver råd och stöd. Behovet av kunskap om det sistnämnda var ett av resultaten från genomförd studentenkät.

Resultat: Positiva reaktioner från studenter och till nämnden via representant från studentorganisation.

Åtgärd 3: Efterföljande arbete utifrån personalenkätens resultat avseende diskriminering och trakasserier.

Genomförd aktivitet: Medarbetarsamtal för samtliga anställda.

Resultat: Genomförda inför RALS 2012.

Åtgärd 4: Efterföljande arbete utifrån personalenkätens resultat avseende diskriminering och trakasserier.

Genomförd aktivitet: Den interaktiva workshopen ”Den goda psykosociala arbetsmiljön” för forskargrupschefer, programdirektörer, skyddsombud, administrativ personal med flera, ett samarbete mellan Hälsa, miljö och säkerhetskommittén vid HSC och Forumbyrån (se bilaga).

Resultat: Enligt deltagare en lyckad och tänkvärd dag.

Åtgärd 5: Utbildning i diskrimineringsfrågor

Genomförd aktivitet: Seminariet ”Se Människan” har genomförts för nämndsledamöter, utbildningsansvariga.

Resultat: Enligt deltagare en tankeväckande utbildning.

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.

Åtgärd 1: Sprida kunskap och information om universitetets och fakultetens värdegrunder och se till att dessa respekteras och är kända för alla medarbetare och studenter.

Genomförda aktivitet: En seminariedag för mångfald och likabehandling, ”Walk the walk or talk the talk”, med föreläsning av Richard Lewis (från Richard Lewis Communications i England) och paneldiskussion.

Resultat: Positiv återkoppling från deltagande vid seminarium och paneldebatt.

Åtgärd 2: Föra ut budskapet om Lunds universitets och Medicinska fakultetens värdegrund till studenter och medarbetare.

Genomförd aktivitet: Representanter för nämnden har besökt och informerat utbildningsnämnder om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor

Resultat: Genomförda besök har samtidigt gett relevant återkoppling till nämnden.

Åtgärd 3: Omhändertagande av medarbetare som varit illa och känner sig isolerade på grund av exempelvis kränkande eller orättvis behandling.

Genomförd aktivitet: För att skapa en form inom fakulteten för omhändertagande av medarbetaren har fakulteten inrättat en förtroendegrupp. Arbetsättet skall vara stödjande och aktivt hjälpsamt 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.

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.

Åtgärd 1: 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.

Genomförda aktivitet: Vid lärartillsättningar (professorer och universitetslektorer) beaktas jämställdhetsaspekten i lärarförslagsnämnden.

Resultat: Vid relevanta tillsättningar beaktat och skrivet i lärarförslagsnämndens protokoll.

Åtgärd 2: Ge fortsatt stöd till forskarassistenter som fått en meriteringsbefattning i konkurrens. Dessa personer ska kompenseras dubbelt för tid med föräldrapenning.

Genomförda aktivitet: Beviljande av ansökningar enligt rektorsbeslut.

Resultat: Under 2013 har nio forskarassistenter (sex kvinnor och tre män) utnyttjat rättigheten.

Åtgärd 3: Årligen analysera könsfördelningen på fakultetens utbildningsprogram och inom olika tjänstekategorier samt för personer med ledande befattning

Genomförda aktivitet: Nämnd statistik presenteras för nämnd, fakultetsledning och institutioner

Resultat: Diskussioner kring presenterad statistik. Se bilaga.

Åtgärd 4: Betona att utbildningsprogrammen är lämpliga för båda könen vid rekrytering av studenter på grundnivå, samt vid rekrytering av nya medarbetare

Genomförda aktivitet: Deltagande vid utbildnings- och jobbmässor.

Resultat: En långsiktig strategi för en jämnare könsfördelning vid vissa utbildningsprogram och befattningar.

Åtgärd 5: Informera nya studenter och anställda om universitetets och fakultetens jämställdhetsarbete.

Genomförda aktivitet: Vid studiestart och anställningsintroduktion

Resultat: Genomförs löpande.

Åtgärd 6: Fakulteten har i september anställt en karriärcoach för att arbeta med yngre forskares karriärvägar och särskilt uppmärksamma personer av underrepresenterat kön. Se artikel i fakultetens personaltidning När: http://issuu.com/medfak-lu/docs/n_rv_september_webb_svenska

Genomförda aktivitet: Pågående.

Resultat: Den nyinrättade tjänsten har mottagits mycket positivt.

Målsättning: Öka möjligheten för karriärplanering och personlig utveckling för doktorander vid medicinska fakulteten

Åtgärd: Mentorsprogrammet MEDSTAR. Se http://www.med.lu.se/utbildning/utbildning_paa_forskarnivaa/mentorship_program_medstar

Genomförd aktivitet: Fakultetens doktorander samtliga doktorander har haft möjlighet att söka och delta i mentorskapsprogrammet MEDSTAR.

Resultat: Under 2013 var det övervägande kvinnor bland programmets 22 deltagare, detta andra år sågs en jämnare könsfördelning. Intresset för mentorer utanför akademien är tydligt. Utvärdering sker efter att programmet avslutas i maj.

Insatsområde 4 Ledarskap

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

Åtgärd: Kartläggning av könsfördelningen för personer på ledande befattningar inom fakulteten.

Genomförda aktivitet: Årligen i samband med jämställdhetsbokslut, samt vid tillsättningar.

Resultat: Fler kvinnor har tillsatts samt kommer att tillsättas i ledningen för institutionen för kliniska vetenskaper, Lund.

Insatsområde 5 Löner och anställningsvillkor

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

Åtgärd 1: Lönekartläggning efter RALS 2012.

Genomförda aktivitet: En lönekartläggning har genomförts vid fakulteten.

Resultat: Lönesättning av samma befattning och arbete ska inte påverkas av genus. Oskäligen löneskillnader korrigeras i samband med RALS.

Åtgärd 2: Särskilt bevaka tidsbegränsade anställningar för individer av underrepresenterat kön.

Genomförda aktivitet: Ingår i fakultetens lönekartläggning.

Resultat: Inga oskäligen löneskillnader har uppmärksammats.

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.

Åtgärd 1: Fakultetens tre utbildningsnämnder har tilldelats 30 tkr vardera för jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsinsatser under 2013. Nämnderna har bland annat genomfört:

- seminarier i genusfrågor i vården inom logoped-, audionom-, sjukgymnast- och arbetsterapeututbildningarna med utgångspunkt från genushanden (se bilaga)
- föreläsningen "Lika olika lika – rätten att få vara den man är och älska vem man vill". Föreläsning om HBTQ och heteronorm den 27/11 och 11/12 (samma föreläsning). Annonsering gick ut till samtliga studenter via mail och posters under hösten. Kursansvariga uppmanades att inte schemalägga resp. datum. Föreläsare: Cindhya Cronjezon, human by Cronjezon, www.cronjezon.se
- utbildning av de studenter som ansvarar för nollningsverksamheten
- utbyggnad av vissa moment på läkarprogrammets T1 som syftar till en god introduktion till studierna, arbeta för att skapa moment i programmen, som eventuellt också förs in i kursplaner, där fakultetens värdegrund lyfts fram.
- inköp av lämplig litteratur över området till fakultetens bibliotek (10.000 kr)

Resultat: Efter utvärdering lyckade seminarier och ett pågående arbete med utbildningsprogrammen där nämnda frågor getts särskild uppmärksamhet.

Målsättning: Främjande arbete för ökad jämställdhet

Åtgärd 2: Stötta insatser med fakultetsanknytning för ökad jämställdhet.

Genomförda aktiviteter: Nämnden har tillsammans med LTH och N ekonomiskt stöttat ett "meet-and-greet"-möte för post-docs och doktorander den 11:e mars 2013. I likhet med tidigare år har nämnden även ekonomiskt stöttat det seminarium som Enheten för Medie- och kommunikationsvetenskap i samarbete med Etnologiska institutionen och Medicinska fakulteten arrangerar på Internationella kvinnodagen 8 mars (med årets tema "Kvinnor i arbetslivet").

Resultat: Positiva utvärderingar från nämnda insatser som även planeras för 2014. Se bifogad rapport från Step Up.

Insatsområde 7 Fakultetsspecifika insatsområden

Målsättning: Sprida aktuell information om fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

Åtgärd: Tillgängliggöra information om jämställdhets- och likabehandlingsarbete på fakultets- och universitetsnivå via internet.

Genomförda aktivitet: Uppdaterad webbsida för fakultetens nämnd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågornämnden. Se http://www.med.lu.se/om_fakulteten/organisation_och_ledning/naemnder_och_kommitteer/naemnden_foer_jaemstaelldhets_och_likabehandlingsfraagor

Resultat: Nämndsprotokoll, information, länkar m.m. publiceras fortlöpande på webbsidan.

Målsättning: Ge ökad kunskap om jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsfrågor på fakulteten

Åtgärd: Stärka kompetensen i dels nämnden, dels ute på institutionerna då varje institution representeras av en ledamot.

Genomförda aktivitet: Nämndsledamöter har deltagit i konferenser och seminarier, bl.a. den nationella jämställdhetskonferensen.

Resultat: Utökad kunskap i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i nämnden.

Forumspel &
workshop 30 oktober

Välkommen till workshopen:

Den goda psykosociala arbetsmiljön

Ett samarbete mellan Hälsa, miljö och säkerhetskommittén vid HSC och **Forumbyrån** under ledning av Sanna Turesson. Belfragesalen BMC, 30 oktober.

PROGRAM

08.40 Kaffe

09.00-10.30 Presentation av dagen

Forumspel – professionella skådespelare gestaltar scener med tema psykosocial arbetsmiljö

Grupparbete där vi reflekterar över scenernas budskap

10.30-11.00 Fika

11.00-12.30 Interaktivitet gruppen-processledaren

12.30-13.30 Gemensam buffélunch

13.30-14.45 Övningar part-motpart

14.45-15.00 Summering & avslut

[Mer info om Forumbyrån](#)





GENUSHANDEN

Kommentar:

Tumme: Kvinnor tillfrågas om sin familjesituation, men sällan mannen .
Tänk tvärtom: fråga mannen!

Pekfinger: Våld och hot är en riskfaktor för långvarig sjukskrivning.
Mäns våld mot kvinnor är ett dolt problem. Våga fråga, våga se!

Långfinger: Somatisk inriktning på männens diagnoser och psykosomatisk på kvinnors.
Stor risk att missa mäns depressioner. Risk för medikalisering hos kvinnan.

Ringfinger: Riskbruk, alkohol mer skamligt för kvinnor. Fråga alltid, gör till rutin
att kolla alla långtidssjukskrivna med prov.

Lillfinger: Män får tidigare specialtremisser och större stöd av arbetsgivaren.
Män rehabiliteras utifrån arbete, medan kvinnor rehabiliteras utifrån sin sociala situation..

TÄNK TVÄRTOM -ALLTID!

Om patienten hade haft annat kön, hade du tänkt annorlunda då?

Step Up - a meet-and-greet network event for female Ph.D-students and post-docs

Rapport sammanställd av: Linnéa Taylor, Gaele Offranc Piret, Emelie Karnevi

www.facebook.com/StepUpLU

www.twitter.com/StepUpLU #StepUpLU

www.lu.se/wings/step-up

Summering av problemställning och målsättning

I Höskoleverkets rapport Kvinnor och män i högskolan från 2008 (2008:20R) står det att läsa att trots att ungefär lika många kvinnor som män är antagna till forskarutbildningen så är kvinnor fortfarande kraftigt underrepresenterade bland professorer, speciellt inom naturvetenskapsområdet. Rapporten föreslår som åtgärd att varje område måste omarbeta sina strukturer för att uppnå mer jämställda siffror.

Ett viktigt steg i att göra karriär inom akademien är att bygga ett brett nätverk. De möjligheter som erbjuds doktorander och post-docs att skapa nätverk och hitta mentorer, speciellt kvinnliga sådana, är begränsade, och det saknas uppenbara kanaler för att söka efter samarbeten. Därför ordnades Step Up som ett "meet-and-greet"-möte för kvinnliga post-docs och doktorander i samband med internationella kvinnodagen 2013.

Genomförande

Mycket arbete före eventet gick åt till att skaffa publicitet och få så stor spridning på eventet som möjligt. Artiklar i Sydsvenskan, samt LUM och Lundagård (se Bilaga 1) bidrog till att deltagarlistan fylldes redan efter 5 dagar. Publiciteten bidrog till att CanMove, Media-Tryck samt Nordic Biolabs sponsrade med mindre summor.

Mötet bestod av en eftermiddag med korta föredrag, och avslutas med en lättare middag och mingel. Talarna bestod av kvinnliga representanter från både akademien och industrin (program, talarlista och mentorslista i Bilaga 2). Då relativt färsk siffror från EU visat att närmre 80% av doktorander inte känner att de vill fortsätta sin karriär inom akademien, fokuserades upplägget på karriärstrategier med handfasta tips för nätverkande från antagning till forskarutbildningen till docentur och efterföljande karriär.

Deltagare

LTH: 66

Medicinska fakulteten: 110

Naturvetenskapliga fakulteten: 61

Drop-in: 15

Mentorer/talare: 40

Totalt: 292

Efter noga övervägande lades fokus under dagen lades i huvudsak på "empowerment", med en huvuddel talarrepresentanter och mentorer från relevanta stödorganisationer inom universitetet. För att nå ut till alla hölls alla tal, föredrag och mellanspel på engelska. En enkät skickades ut till alla deltagare 2 dagar efter mötet, och 75 personer svarade. Deltagarna ombads ge ett betyg på eventet mellan 1-5, där 1 är "dåligt" och 5 är "fantastiskt". Medelvärde blev 4,2, och av fritextkommentarerna att döma var eventet mycket uppskattat. Stämningen var mycket god under dagen och organisatoriskt avlöp

allt smärtfritt. Generellt kände deltagarna att föredragen var intressanta, relevanta och positiva. Mest uppskattat var föredraget av Ulrikke Voss om karriärvägar inom akademien samt föredraget av VP för FoU hos Alfa-Laval, Carina Resare.

De klagomål som framkom var att paneldiskussionen var för kort, samt att det var för många deltagare per mentor. Det framkom även önskemål om en liknande Step Up-dag med mer fokus på Life Science och den lokala biotechindustrin från Medicon Village. Frågor har även skickats ut till de deltagande mentorerna. De upplevde att deltagarna hade många frågor om tillvägagångssättet för att göra karriär inom både akademien och industrin. Främst upplevde de att de deltagade doktoranderna och post-docs visste mycket lite om vilken hjälp som står att finna hos Lunds Universitet, gällande allt från rättighetsfrågor till hjälp att söka forskningsmedel. Industrirepresentanterna fick många frågor om industriella samarbeten och patent.

Andra kommentarer från både deltagare och mentorer var att möten av denna typ krävs kontinuerligt för att bryta känslan av isolering som kan komma av hårt arbete tidigt i forskarkarriären. Dessutom var den efterföljande middagen med spex mycket uppskattad. En stor del av de utländska doktoranderna och post-docs hade aldrig sett ett spex, trots att de var medvetna om traditionen. Den sociala aspekten av mötet upplevdes som lika viktig som föredragsdelen av en majoritet av deltagarna. Både organisatörerna och mentorerna mottog ett stort antal förslag från deltagare gällande rent sociala event där doktorander och post-docs också får ta del av de Lundensiska student-traditionerna.

Budget

Efter att ha fått sponsring från CanMove, Nordic Biolabs och Media-Tryck, samt att ha förhandlat ned kostnaden för middagen hamnade slutkostnaden för eventet på 147 733, vilket är under budget, trots att originalförslaget inte inkluderade overheads på grund av en miss från organisatörerna (se bilaga 3). Detta innebär att Step Up har ett mindre överskott på 38 227 kr. Dessa pengar kan antingen återbetalas till Jämställdhetsnämnderna eller överföras till Step Up's nya aktivitet under WINGS för att användas för nya event.

Förslag till förändring

Organisationsmässigt gick en stor del av tiden innan eventet åt till att kontakta mentorer, talare samt att försöka hitta sponsorer. Eftersom organisationen var helt ny var många externa företag tveksamma till att stödja projektet. Efter all publicitet har detta dock ändrats och flertalet företag har ställt sig positiva till att sponsra vidare event.

Ett event på denna skala kräver mycket arbetstid, främst för administration. Även efter eventet har många arbetstimmar gått åt till att administrera kontakt mellan deltagare och mentorer, samt att svara på frågor gällande karriär. Vi föreslår därför att budgeten inför nästa år bör täcka 25% av en heltidstjänst.

Ett annat problem som uppkom var att många personer anmälde sig till middagen, som senare inte dök upp av diverse skäl. Dock lyckades vi förhandla med Tegnér's så att vi slapp betala för detta. Vi föreslår därför att det ska framgå nästa år att om deltagande inte avanmäls inom rimlig tid att kostnaden för mat och dryck kan faktureras.

Framtid

Step Up har sedan dess involverats i organisationen av ett Life Science mentorsnätverk som startats av Lars Erik Edholm tillsammans med Medicon Valley Alliance. Målet är att på ett mer kontrollerat vis sammanföra doktorander med ledande aktörer inom industrin. Ett första möte har hållits under maj månad, och arbete pågår med vidare planering.

För att bemöta den efterfrågan som finns på denna typ av event föreslår vi att Step Up får kontinuerligt bidrag för två stora kongresser per år, samt medel för mindre event såsom paneldiskussioner, lunchseminarier och endagarskurser. Dessutom behövs en egen

elektronisk plattform för administrationen av nätverket. Tillsammans med WINGS, vars organisation Step Up nu är del av, kan Step Up nå största delen av arbetskåren på alla tre fakulteter och därmed täcka en stor del av det behov som finns gällande nätverk och karriärrådgivning. Vi tror detta kan gynna organisationen som helhet och bidra till mer medveten karriärplanering samt ett bredare nyttjande av de resurser som Lunds Universitet tillhandahåller för sina forskare.

Det har funnits ett stort intresse bland både doktorander och post-docs att bli involverade i Step Up och WINGS, och efter sommaren planerar vi att sammanställa en aktivitetsplan för nästkommande termin. För att arbetet ska kunna pågå kontinuerligt föreslår vi därför att Step Up och WINGS tillsammans tilldelas ett årligt anslag på 1 mkr för att täcka både direkta kostnader för möten och kurser samt administrationsarbete.

Vidare planer inkluderar att delta i planering och skrivandet av en bok om kvinnliga akademiker vid Lunds Universitet. Detta arbete leds av en arbetsgrupp affilierad med WINGS (se bilaga 4). Detta projekt planeras vara klart till 2016, och ska lanseras till 350-års jubileet. Boken har arbetsnamnet "Seeds of Change" och är ämnad att göra reklam för de starka forskningsmiljöerna vid Lunds Universitet.

Step Up kommer även att anordna en workshop i samband med WINGS 10-års jubileum i slutet av augusti 2013, samt att delta, tillsammans med WINGS, vid de introduktionsevent som anordnas för Lunds Universitets nyanställda.