



LUNDS
UNIVERSITET

Ledningsgruppen för jämställdhet och lika villkor

2017-12-13

Jämställdhetsbokslut för verksamhetsår 2017

Skicka senast 15 februari till: jol@pers.lu.se Gör en sammanfattande beskrivning av respektive insatsområde, efter rubrikerna. För de fakulteter som har skrivit en redovisning till årsredovisningen 2017, är det frivilligt att komplettera med en redovisning i denna form.

OBS! Jämställdhetsbokslutet ska redovisa vad ni genomförde under verksamhetsåret 2017. Använd mallens skrivrutor, de utökas automatiskt efterhand som ni skriver.

Fakultet/motsvarande: Medicinska fakulteten

Kontaktperson: Birgitta Larsson

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:

Informera om universitetets och fakultetens värdegrund för nya studenter och anställda.

Omhändertagande av medarbetare som farit illa och känner sig isolerade på grund av exempelvis kränkande eller orättvis behandling.

Tydligt ställningstagande för lika rättigheter.

Genomförda aktiviteter:

Information vid introduktionsdagar för studenter och fakultetsintroduktion för nyanställda. Leningen informerar och bl.a. nyckelband med värdegrundsord har delats ut till nya studenter och anställda.

Nytt dokument framtaget gällande studenter, sprids just nu i utbildningsorganisationen.

Utbildningsprogrammen planerar att ha särskild informationsspridning om trakasserier (läkarprogrammet på startmötet för ca 75 kursansvariga tillsammans med HR-chef Region Skåne i februari 2018)

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. Förtroendegruppen har förordnande fram tom 2018.

Antidiskriminering (SFAD) – utbildning och information

Handläggningsordning av trakasserier och kränkande särbehandling har fastställts

Regnbågsflaggor har hissats vid fakultetens the hus vid IDAHOT 2017.

Dekanus informerar kontinuerligt i ledningsnytt angående dessa frågor

#Metoo: Information till prefekter och i linjen, HMS-kommittéer om nytt digitalt verktyg för chefer (centralt på medarbetarwebben)

Resultat: Positiv respons från studentorganisationer och anställda.

Analys – ledde de genomförda aktiviteterna till det ni hade förväntat er? Om inte, vad beror det på? Vad kan ni göra annorlunda?: Åtgärderna ledde till det vi förväntade oss.

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:

BIKT, studievägledning etc arbetar med att säkra verksamheten så att den är tillgänglig för alla.

Könsneutrala toaletter finns i samtliga hus.

Breddad rekrytering – breddat deltagande. Samarbete med gymnasieskola i Landskrona.

Resultat: Som förväntats.

Analys – ledde de genomförda aktiviteterna till det ni hade förväntat er? Om inte, vad beror det på? Vad kan ni göra annorlunda?: Åtgärderna ledde till det vi förväntade oss.

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:

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

Insatser för breddad studentrekrytering: projekt för breddad rekrytering vid gymnasieskola i Landskrona.

Informera nya studenter och anställda om universitetets och fakultetens jämställdhetsarbete.

Studenternas utbildningsråd BUR har genomfört en enkät kring jämställdhet med syfte att se varför det är 75% kvinnor som påbörjar biomedicinutbildningen men så få kvinnliga som går vidare och erhåller

läranställningar. Biomedicinprogrammet stöder detta och är inför 2018 redo att hjälpa till med ev åtgärder för att öka antalet kvinnor som kommer vidare.

Personalplanering: fakultetsledningen och prefekterna har tagit fram nya rutiner och dokument för att tydliggöra tjänstestrategierna och rutiner för att äska nya lärartjänster (en årsklocka)

Fakulteten beaktar jämställdhetsaspekter vid tillsättningar av lärartjänster på alla nivåer. Professornivån tillmättes 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.

Främja att andelen kvinnor inom professorskåren blir jämn: två större projekt (med medel från universitetet centralt) pågår, mentorprogram för seniora forskare och en översyn av forskningsmedlens fördelning + nätverksstöd till WINGS.

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

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

Hemsidor har setts över och ny finns relevant information på mer framtäddande plats.

Karriärvägledning: Medicinska fakultetens karriärcentrum beaktar även genus, arbetar tillsammans med WINGS

Genomförda aktiviteter:

Deltagande vid utbildnings- och jobbmässor.

Information om fakultetens värdegrund och likabehandlingsarbete till studenter vid studiestart och vid introduktion av nyanställda.

Projektet för breddad studentrekrytering i samverkan med Allvar Gullstrandgymnasiet i Landskrona har pågått under första halvan av 2017.

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

Statistik presenteras för och diskuteras i nämnd, fakultetsledning och institutioner

Arbete med centralt finansierade projekt för att främja fler kvinnliga professorer.

Nytt rektorsbeslut: diskussion av att tillsätta en professur i arbetsterapi där de sökande endast var kvinnor – föreslås att tillsätta tjänsten men samtidigt arbeta för att motverka den enkönade miljön t ex genom att tillsätta gästprofessor

Lärförslagsnämnden har under 2017 deltagit i en workshop med rektor där rekryteringsprocesserna har diskuteras

Karriärvägledning: Medicinska fakultetens karriärcentrum beaktar även genus, arbetar tillsammans med WINGS

Resultat:

Positiv respons från besökande.

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

Vid relevanta tjänstetillsättningar har könsfördelningen beaktats och resultatet är skrivet i lärarförslagsnämndens protokoll.

Statistiken leder till diskussioner och nya strategier

Löpande uppföljningar efter avslutade program.

Analys – ledde de genomförda aktiviteterna till det ni hade förväntat er? Om inte, vad beror det på? Vad kan ni göra annorlunda?: Åtgärderna ledde till det vi förväntade oss.

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:

Kartläggning årligen i samband med jämställdhetsbokslut, samt vid tillsättningar.

Jämn könsfördelning på ledande befattningar och i beslutande organ – en strävan men inte alltid lätt att uppnå

Mentorprogrammet har ett fokus på genus

Löneskillnader analyseras årligen

Karriärcentrum beaktar genus

Chefer och ledare ska sträva efter att man ska kunna förena arbete med barn och familj – t ex god framhållning vid fördelning av arbetsuppgifter

Resultat: Försökt säkerställa att det underrepresenterade könet får samma representation som det kön som dominerar. Har inte alltid fungerat, men i avvikande fall har frågan alltid diskuterats och anledningarna till avvikelserna har identifierats.

Analys – ledde de genomförda aktiviteterna till det ni hade förväntat er? Om inte, vad beror det på? Vad kan ni göra annorlunda?: Det lyckades inte att säkerställa att det underrepresenterade könet får samma representation som det dominerande könet vid nyrekryteringar. Det är svårt att göra något åt i de fall där den mest meriterade för en tjänst tillhör det dominerande könet. Fakulteten arbetar vidare med frågan.

Insatsområde 5 - Löner och anställningsvillkor

Målsättning: Kartläggning och analys av löneskillnader mellan könen.

Åtgärder: Lönekartläggning efter RALS 2017 och löpande vid nya anställningar.

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: Relevanta genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik ska vara naturliga inslag i all utbildning. Studenter ska - oavsett kön eller bakgrund - få lika möjligheter i alla undervisningssammanhang inom utbildningen.

Åtgärder: Fakulteten arbetar med att säkra att genusperspektiv och en könsmedveten pedagogik ges utrymme i all utbildning på grund-, avancerad- och forskarnivå samt i den behörig-hetsgivande högskolepedagogiska utbildningen vid Medicinska fakultetens Centrum för Undervisning och Lärande, MedCUL

Genomförda aktiviteter: Ett fortlöpande arbete bl.a. vid de olika utbildningsprogrammen.

Likarättsgruppen har fått medel för att utveckla moment om likabehandling i läkarprogrammet (professionell utveckling) – diskuterat med nämnden för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor hur man kan gå vidare.

Resultat:

Återkoppling från studentorganisationer och studenter, bl.a. genom deras representation i nämnden för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Analys – ledde de genomförda aktiviteterna till det ni hade förväntat er? Om inte, vad beror det på? Vad kan ni göra annorlunda?: Åtgärderna ledde till det vi förväntade oss.

Insatsområde 7 - Fakultetsspecifika insatsområden

Målsättning:

Stötta relevanta nätverk och seminarier

Sprida aktuell information om fakultetens jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

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

Åtgärder:

1. Fakulteten har under 2017 beslutat att ekonomiskt stödja följande:

Tillsammans med LTH och N-fak har fakulteten beslutat att stödja Women In Great Sciences (WINGS) med 150 tkr för deras verksamhet under 2017. Fakulteten har även beslutat att adjungera en representant för WINGS in i nämnden för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Fakulteten har även bidragit med ett bokkapitel i en kommande bok från WINGS.

Fakulteten medfinansierar ett mentorsprogram riktat mot mer seniora forskare med 220 tkr 2017-2018

2. Tillgängliggöra information om jämställdhets- och likabehandlingsarbete på fakultets- och universitetsnivå via internet. Olika föredragare har bjudits in till nämndssammanträden för dragningar och information att spridas vidare på institutionsnivå.

3. Nämnsledamöter har deltagit i konferenser och seminarier.

Genomförda aktiviteter:

1. Se åtgärder ovan.

2. Ständigt uppdaterad webbsida för fakultetens nämnd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

3. Nämnsledamöter har deltagit i konferenser och seminarier.

Resultat: WINGS återrappporterar löpande från sin verksamhet och aktiviteter, bl.a. genom att vara adjungerade i nämnden för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Nämndsprotokoll, information, länkar m.m. publiceras fortlöpande på webbsidan.

Analys – ledde de genomförda aktiviteterna till det ni hade förväntat er? Om inte, vad beror det på? Vad kan ni göra annorlunda?: Åtgärderna ledde till det vi förväntade oss.