



LUNDS
UNIVERSITET

Ledningsgruppen för jämställdhet och likabehandling

2019-01-07

Nytt!

Med anledning av diskrimineringslagens krav på systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering (SFAD) fr o m 2017, ska fakulteter/motsvarande redovisa sitt SFAD-arbete i ett Lika villkorsbokslut. Den ersätter då jämställdhetsbokslutet.

Har ni utgått från universitetets policy för jämställdhet och likabehandling i arbetet, använder ni denna mall för jämställdhetsbokslutsmall.

Jämställdhetsbokslut för verksamhetsår 2018

Skicka senast 28 februari till: jol@pers.lu.se Gör en sammanfattande beskrivning av respektive insatsområde, efter rubrikerna.

OBS! Jämställdhetsbokslutet ska redovisa vad ni genomförde under verksamhetsåret 2018. 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

Åtgärder: Tydliggöra policys, regelverk och arbetssätt

Skapa ett bra omhändertagande av medarbetare som farit illa och känner sig isolerade på grund av till exempel kränkande särbehandling eller trakasserier

Öka medvetenheten om diskrimineringsgrunderna bland studenter och anställda

Genomförda aktiviteter:

Information vid introduktionsdagar för studenter och fakultetsintroduktion för nyanställda.

Vicedekan med ansvar för medarbetarskap och etik informerar regelbundet i olika informationskanaler

Bistått vårdvetenskapliga studentföreningen i skapandet av en ny likabehandlingsplan med fokus på studentlivet.

Vicedekan med ansvar för medarbetarskap och etik har medverkat på lärardagar inom sjuksköterskeprogrammet och läkarprogrammet.

För att skapa en form inom fakulteten för omhändertagande av medarbetaren har fakulteten inrättat en förtroendegrupp. Arbetssättet 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 2021.

Nämnden för jämställdhet och likabehandlingsfrågor (NJOL) har avsatt medel för att genomföra en seminarierie för medarbetare och studenter utifrån diskrimineringsgrunderna. Det första seminariet

kommer att ske i maj 2019 (arrangeras i samarbete med LU hbtq) och kommer att fokusera på transpersoners möte med vården.

Arbetet för att systematiskt införa SFAD har påbörjats. Information har hållits för vissa utbildningsprogram och SFAD kommer att genomföras på bred front med start 2019 och utvärderas årligen.

Fakulteten har organiserat om personalsektionen och delvis separerat HR från rekrytering. Det planeras att införas en ökad samordning och stärka HR-personalens roll när det gäller hantering, handläggning och uppföljning av tex misstänkta trakasserier.

Moment om sexuella trakasserier har lagts till i fakultetens obligatoriska forskningshandledningskurs

Fakulteten har en mycket god representation i Tellus

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: Öka medvetenheten om likabehandlingens och mångfaldens betydelse.

Åtgärder: Kunskapsspridning till studenter och anställda.

Genomförda aktiviteter: Kunskapsspridning till studenter och anställda.

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.

Informera studenter och anställda om universitetets och fakultetens jämställdhetsarbete.

Fakulteten beaktar jämställdhetsaspekter vid tillsättningar av lärartjänster på alla nivåer. Professorsnivån 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.

Främja att könsfördelningen inom professorskåren blir jämn: två större projekt (med medel från universitetet centralt) pågår, mentorprogram för seniora forskare och en översyn av forskningsmedlens fördelning samt nätverksstöd till nätverket Women in Great Sciences (WINGS).

Årligen analysera könsfördelningen på fakultetens utbildningsprogram och inom olika tjänstekategorier samt för personer med ledande befattning. Detta sammanfattas i en rapport.

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

Institutionen för hälsovetenskaper har erhållit Hedda Andersson-medel för att anställa manliga seniora forskare inom omvårdnad. En gästprofessor och en gästforskare har rekryterats. De ska bland annat arbeta med att skapa forum och nätverk för studenter och anställda av underrepresenterat kön.

Genomförda aktiviteter:

Deltagande vid utbildnings- och jobbmässor.

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

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

Statistik presenteras för och diskuteras i nämnd, fakultetstyresler, fakultetsledning och institutioner

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

Resultat: Positiv respons

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 jämställdhetsboksut, samt vid tillsättningar.

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

Fakulteten har avslutat en andra omgång av ett mentorsprogram för seniora forskare med fokus på genus. Fakulteten har under 2019 avsatt medel för ett ledarskapsprogram för de personer som tidigare gått mentorsprogrammen. Syftet är att på sikt öka andelen professorer som är kvinnor. Programmet är under utarbetning.

Löneskillnader analyseras årligen

Fakulteten har tagit fram en doktorandkurs med fokus på medarbetarskap, jämställdhet och likabehandling som planeras genomföras under 2019

Resultat: Som förväntat positiv respons

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 2018 och löpande vid nya anställningar.

Genomförda aktiviteter: Lönekartläggning genomförs vid fakultetens personal- och rekryteringsavdelning. Presenteras i styrelser och nämnder.

Resultat: Lönesättning av samma befattning och arbete ska inte påverkas av kön. 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 behörighetsgivande högskolepedagogiska utbildningen vid Medicinska fakultetens Centrum för Undervisning och Lärande, MedCUL

Genomförda aktiviteter: Inventering av innehållet i den högskolepedagogiska utbildningen för fakultetens medarbetare.

Fakulteten har (som första i landet) utarbetat en forskarutbildningskurs med fokus på genus- och intersektionellt perspektiv på medicinsk och hälsovetenskaplig forskning. Kursen är pågående och avslutas under våren 2019

Resultat: Forskarutbildningskursen har 14 antagna doktorander. Inventeringen av högskolepedagogiskt innehåll indikerar ett behov av förstärkning.

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: Fakulteten har under 2018 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 2018. Fakulteten har även beslutat att adjungera en representant för WINGS in i nämnden för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Översättning av studentföreningars anvisningar så att studenter med utländsk bakgrund kan ta del av information

Fakulteten medfinansierar ett mentorsprogram riktat mot mer seniora forskare 2018-2019

Nämndsledamöter har deltagit i konferenser och seminarier.

Genomförda aktiviteter:

1. Se åtgärder ovan.
2. Ständigt uppdaterad webbsida för fakultetens nämnd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.
3. Nämndsledamöter 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.