

En hållbar arbetsmiljö

HANDLINGSPLAN FÖR MEDICINSKA FAKULTETENS ARBETE INOM ARBETSMILJÖ,
JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING 2020–2022



Förord

Medicinska fakulteten är summan av de människor som arbetar här. Vi finns på olika platser, utför olika arbetsuppgifter och har olika roller men formar tillsammans en stark och framgångsrik fakultet med stor bredd. Vi finns för människors liv och hälsa. Det är ett viktigt uppdrag som kräver att vi är har en hållbar arbetsmiljö.

Den här handlingsplanen vänder sig till alla medarbetare vid Medicinska fakulteten. Vi inkluderar även de som inte är anställda men som bidrar till fakultetens utbildningsuppdrag, forskning eller samverkansinitiativ. Några medarbetare kan vara ledare, vilket betyder att de ansvarar för att planera, genomföra och utvärdera projekt eller liknande. Några är även chefer, vilket innebär att de har ett formellt uppdrag med särskilt ansvar.

Den här handlingsplanen sträcker sig över en treårsperiod och tar ett samlat grepp om arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling. Det är första gången vi betraktar de aspekterna tillsammans och jag är övertygad om att det är så vi måste göra för att kunna nå längre och högre i framtiden. Handlingsplanen fokuserar inte på rekrytering, befordran eller karriärvägar. Den bygger på fakultetens strategiska plan för åren 2019 – 2024, är baserad på en noggrann riskbedömning och presenterar de åtgärder som fakulteten kommer att vidta under de kommande åren. Den har skapats genom en omfattande och konstruktiv dialog med fakultetens medarbetare och jag vill rikta ett varmt tack till alla som på olika sätt visat ett stort engagemang för de här frågorna.

Lund, december 2019

Jimmie Kristensson,
Vicedekan med ansvar för medarbetarskap och etik

”Vi finns för människors liv och hälsa”

Ur Medicinska fakultetens strategiska plan 2019-2024

Arbetsmiljö

En förutsättning för att vi ska fortsätta att vara en framgångsrik fakultet är en bra och välfungerande arbetsmiljö. Vi måste ha ett levande, systematiskt arbetsmiljöarbete och där fokus riktas mot såväl den fysiska arbetsmiljön som mot den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. En annan förutsättning är ett välfungerande medarbetarskap, ledarskap och chefskap. Arbetsmiljön är vårt gemensamma ansvar – även om vi har olika roller och ansvaret kan se olika ut. Alla vi som arbetar vid fakulteten behövs och vi skapar vår arbetsplats tillsammans. De åtgärder som formulerats inom arbetsmiljöområdet handlar bland annat om hur vi kan nå en ökad harmonisering av det systematiska förebyggande arbetsmiljöarbetet, hur vi kan öka fokus på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, hur vi kan tydliggöra våra processer och hur vi kan bli starkare i våra respektive roller.

RISKER INOM ARBETSMILJÖOMRÅDET

Fakulteten har generellt sett ett välfungerande arbetsmiljöarbete som löpande följs upp och riskbedöms. Genom risk- och konsekvensbedömningar har fakulteten identifierat följande risker:

- Brister i det systematiska arbetsmiljöarbetet på grund av avsaknad av fakultetsgemensamma rutiner och strukturer.
- Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön prioriteras lägre än den fysiska på grund av otydlighet i rutiner och arbetssätt.
- Medarbetare riskerar att påverkas av stress relaterat till bland annat bristande stöd.
- Bristande hantering av arbetsmiljöfrågor på grund av osäkerhet hos medarbetare, ledare och chefer.
- Bristande hantering av arbetsmiljöfrågor på grund av otydligt chefstöd eller att stöd aktiveras för sent.
- Medarbetare riskerar att inte få ett korrekt bemötande på grund av otydlighet i chefsrollen.

ÅTGÄRDER

I syfte att förebygga identifierade risker kommer ett antal åtgärder att genomföras på olika nivåer.

Medicinska fakulteten ska:

Skapa:

fakultetsgemensamma rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet, samt den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön med ett tydligare fokus på den årliga uppföljningen.

fakultetsgemensamma informationskanaler om arbetsmiljöarbetet som är tydliga för medarbetarna, exempelvis i nyhetsbrev och på webbsidor.

Tydliggöra:

ansvarsfördelningen inom fakulteten genom en översyn av styrdokument och delegationer, samt hur delegationer och vidarebefordran av arbetsuppgifter inom arbetsmiljöområdet dokumenteras och följs upp.

Utforma:

en fakultetsgemensam chefsutbildning i samverkan med universitetet centralt med fokus på arbetsgivarrollen och arbetsmiljö i syfte att stärka kompetensen inom detta område hos samtliga chefer vid fakulteten.

en fakultetsgemensam introduktion för nya medarbetare med fokus på arbetsmiljö.

en kurs för forskarstuderande med fokus på medarbetarskap för att stärka framtida ledare

Säkerställa:

att både den organisatoriska och sociala samt den fysiska arbetsmiljön tas upp i samtliga medarbetares utvecklingssamtal.

att stress och stressrelaterade faktorer blir särskilt belysta i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Förstärka:

det administrativa verksamhetsstödet för chefer, ledare och medarbetare i arbetsmiljöfrågor. Arbetsmiljösamordnarrollen på institutions- och fakultetsnivå förstärks. En hög kompetens hos arbetsmiljösamordnare och HR-personal ska säkerställas genom regelbundna utbildningar.

Jämställdhet och likabehandling

För att kunna utveckla en stark och fri akademi krävs det att vi är modiga och att modet märks i vårt dagliga arbete. Modet att ifrågasätta konsensus, modet att försvara våra ståndpunkter, men också modet att vara självkritiska och uppmärksamma missförhållanden var vi än stöter på dem. Alla ska känna sig välkomna, oavsett vilken bakgrund vi har och hur vi lever våra liv. Att Medicinska fakulteten är jämställd och att vi visar varandra respekt och förståelse är avgörande för hur vi mår på arbetet. **Medicinska fakulteten har en nolltolerans mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.** De åtgärder som formulerats inom jämställdhets- och likabehandlingsområdet handlar bland annat om hur vi kan arbeta mer förebyggande så att diskriminering eller kränkande särbehandling inte ska uppstå. De handlar också om ledarskapets betydelse och vikten av att ha tydliga handlingsvägar när något händer.

RISKER INOM JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLING SOMRÅDET

Medicinska fakulteten har under lång tid arbetat med olika insatser för att motverka diskriminering och synliggöra betydelsen av likabehandling. Samtidigt har vi inte riktigt lyckats få till ett systematiskt förebyggande arbete. Fakulteten har identifierat följande risker:

- Risk för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på grund av avsaknad av ett brett systematiskt förebyggande arbete på lokal nivå.
- Risk för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på grund av otydliga handlingsvägar och utredningsrutiner.
- Risk för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på grund av bristande kunskap hos medarbetare och studenter.
- Risk för att personer av underrepresenterat kön inte når de högsta akademiska positionerna på grund av strukturella hinder.
- Risk för bristande jämställdhetsintegrering inom framförallt det hälsovetenskapliga området.

ÅTGÄRDER

I syfte att förebygga identifierade risker kommer ett antal åtgärder att genomföras på fakultets-, institutions- och medarbetarnivå.

Medicinska fakulteten ska:

Utveckla och genomföra:

ett ledarskapsprogram för seniora forskare med målet att på sikt stimulera en jämnare könsbalans bland professorer.

en chefsutbildning med fokus på likabehandling.

en kurs för forskarstuderande med fokus på likabehandling.

Införa och implementera:

ett systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering på samtliga institutioner eller motsvarande samt inom alla utbildningsprogram.

en fakultetsgemensam handlingsplan vid misstänkta trakasserier.

en fakultetsgemensam handlingsplan för medarbetare som anmäls för eller anmäler trakasserier för att säkerställa ett gott omhändertagande och förhindra repressalier.

Anordna:

regelbundna seminarier och workshops för medarbetare, studenter och allmänhet.

en fakultetsgemensam introduktion för nya medarbetare med fokus på likabehandling.

Uppmuntra:

samtliga medarbetare att anmäla diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på alla nivåer i organisationen.

verksamheten att förebygga och förhindra diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling genom information och vägledning.

Vår arbetsmiljöorganisation

Medicinska fakultetens dekan är som fakultetens högsta chef ansvarig för det strategiska arbetet, för ekonomin och är chef för all personal. Dekanen har ett av rektor delegerat ansvar för uppgifter inom arbetsmiljö- och brandskyddsarbete för anställda och studenter. Sådana uppgifter har sedan vidarefördelats till prefekter och chefer direkt underställda dekanen, som i sin tur har vidarefördelat uppgifter till chefer direkt underställda dem. Till sin hjälp har dekan, prefekter, övriga chefer och medarbetare ett antal stödfunktioner. Det finns också samordningsavtal med Region Skåne som säkerställer att de medarbetare som har sin arbetsplats inom regionen omfattas av regionens systematiska arbetsmiljöarbete.

CENTRALA SKYDDSKOMMITTEN (CSK)

Den centrala skyddskommittén är ett universitetsgemensamt samverkansorgan mellan arbetsgivaren och företrädare för de anställda i frågor som rör planering, genomförande och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet inom universitetet. Den centrala skyddskommittén ska delta i planering av arbetsmiljöarbetet och med målen i universitetets arbetsmiljöpolicy som utgångspunkt initiera och följa upp åtgärder rörande universitetets arbetsmiljöarbete.

LOKALA SKYDDSKOMMITTÉN (LSK)

Vid Medicinska fakulteten finns en fakultetsgemensam skyddskommitté som är ett samverkansorgan mellan arbetsgivare och skyddsorganisation vad gäller planering, genomförande och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Den lokala skyddskommittén följer utvecklingen i frågor som rör det förebyggande arbetet mot ohälsa och olycksfall samt det främjande arbetet för en god arbetsmiljö. Kommittén deltar i planeringen av fakultetens arbetsmiljöarbete och lämnar förslag på åtgärder till fakultetsledningen. Den lokala skyddskommittén rapporterar i sin tur till den universitetsgemensamma centrala skyddskommittén.

HÄLSA, MILJÖ- OCH SÄKERHETSKOMMITTER (HMS)

Vid Medicinska fakulteten finns även tre HMS-kommittéer med uppgift att tillse att gällande reglering beträffande hälsa, miljö och säkerhet efterlevs inom fakulteten. Kommittéerna ska i korthet se till att arbetsgivarna inom respektive hus följer de lagar, förordningar och regler som ställs på en arbetsgivare inom HMS-området, som exempelvis behandla om- och nybyggnadsfrågor, granska och sammanställa skyddsronder, olycksfall och tillbud samt initiera utbildningsverksamhet.

NÄMNDEN FÖR JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSFRÅGOR)

Fakultetens nämnd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor ansvarar för att universitetets policy för jämställdhet, likabehandling och mångfald (PE 2011/177) implementeras och efterlevs inom fakulteten, bland annat genom fakultetens egen jämställdhets- och likabehandlingsplan. Nämnden sprider kunskap om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, och föreslår och initierar relevanta åtgärder.

LOKALT VERKSAMHETSSTÖD

Vid fakulteten finns ett flertal funktioner som ger stöd åt chefer, ledare och medarbetare i olika arbetsmiljöfrågor. Dessa kan exempelvis vara arbetsmiljö- och personalsamordnare på institutions- och fakultetsnivå eller medarbetare inom driftsorganisationerna.

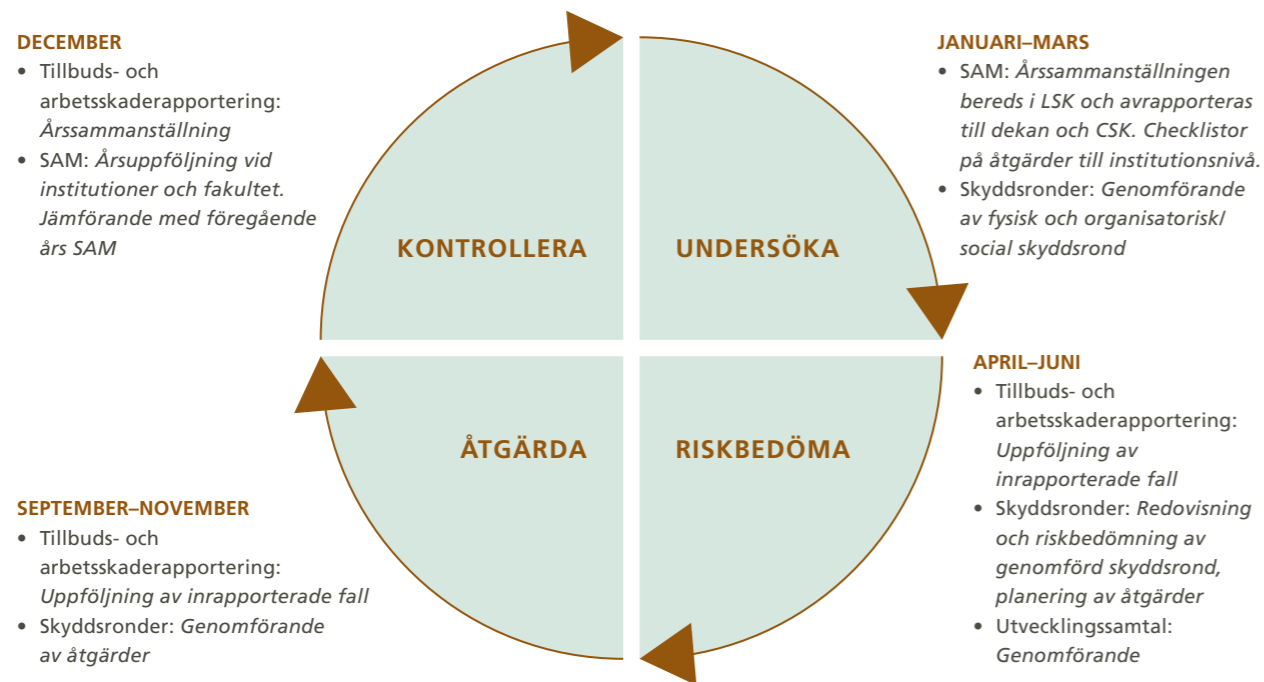
SKYDDSORGANISATIONEN

Skyddsombuden är en mycket viktig resurs i arbetsmiljöarbetet. De företräder arbetstagarna inom sitt skyddsområde och utses efter val av arbetstagarorganisationerna. Vid fakulteten finns lokala skyddsombud samt huvudskyddsombud. Studerandeskyddsombud företräder studenter inom ett studieområde. Skyddsombuden samverkar med arbetsgivare och arbetstagare så att arbetsmiljöarbetet fungerar på ett bra sätt. Skyddsombuden kan begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder om det finns brister i arbetsmiljön.

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete

Ett förebyggande och systematiskt arbete skapar en bra och hållbar arbetsmiljö på arbetsplatsen eller i studiemiljön. Som arbetsgivare ska vi regelbundet och rutinmässigt undersöka både den fysiska och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Utifrån våra undersökningar, som exempelvis skyddsronder, utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar eller enkätundersökningar, kan vi bedöma risker och åtgärda brister. Tillbuds- och arbetsskaderapportering är en annat viktigt redskap för en bättre och säkrare arbetsmiljö.

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete (SAM) kan illustreras med ett årshjul. Årshjulet är ett verktyg som tydliggör processen. Varje verksamhet anpassar arbetet enligt de behov som finns lokalt.



STYRANDE LAGAR, FÖRESKRIFTER OCH POLICYS

Vårt systematiska arbetsmiljöarbete grundas i flera styrdokument, exempelvis lagen om skydd mot olyckor med förtydliganden gällande det systematiska brandskyddsarbetet, men även arbetsmiljölagen som är en ramlag som innebär att den innehåller få precisa regler, och som i stora drag beskriver vilka krav som ställs på arbetsmiljön och arbetsgivarens ansvar. Till arbetsmiljölagen finns kopplat ett mer detaljerat regelverk med

förkortningen AFS. Universitetet har även sin egen arbetsmiljöpolicy, som bland annat tydliggör nolltoleransen mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

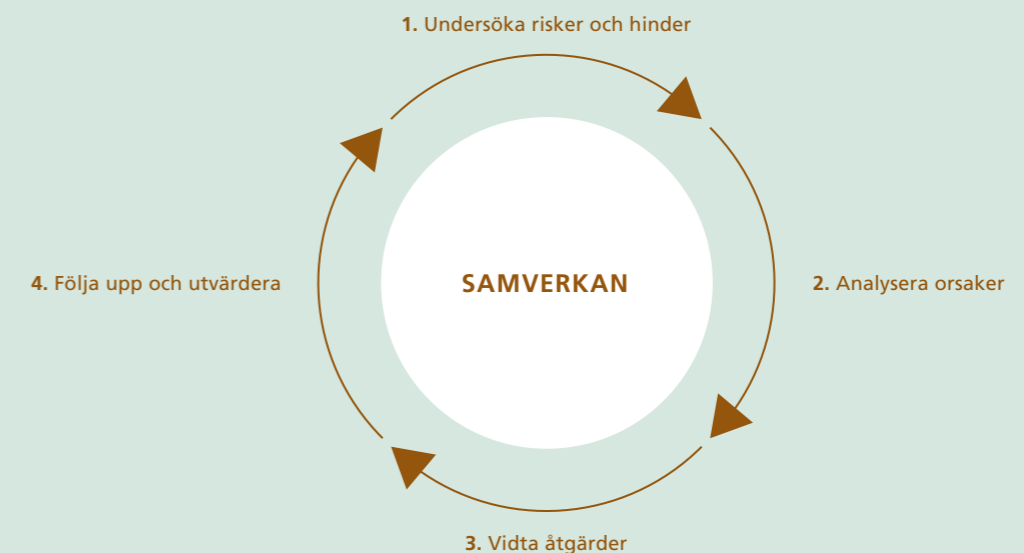
Alla anställda och studenter förväntas aktivt bidra till en säker och trivsam arbets- och studiemiljö och i möjligaste mån förebygga olyckor, sjukdom och negativ miljöpåverkan. Anställda och studenter ska följa gällande regelverk, rapportera tillbud och olyckor, påtala brister samt föreslå förbättringar.

Vårt systematiska förebyggande arbete mot diskriminering

Det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD) innebär att arbetsgivaren och utbildningsanordnaren fortlöpande ska genomföra ett arbete i fyra steg.

Diskrimineringslagen beskriver arbetet med aktiva åtgärder något olika för arbetsgivare (i förhållande till medarbetare) respektive för utbildningsanordnare (i förhållande till studenter). Både utbildningsanordnare och arbetsgivare ska genomföra arbetet med aktiva åtgärder:

- Undersöka om det finns risker för diskriminering eller represalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
- Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
- Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
- Följa upp och utvärdera



ARBETSGIVAREN

Varje steg ska omfatta:

Arbetsförhållanden

Bestämmeöser om praxis om löner och andra anställningsvillkor

Rekrytering och befordran

Utbildning och övrig kompetensutveckling (av personal)

Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap

UTBILDNINGSANORDNAREN

Varje steg ska omfatta:

Antagnings- och rekryterings förfarande (studenter)

Undervisningsformer och organisering av utbildningen

Examinationer och bedömningar av studenters prestationer

Studiemiljö

Möjlighet att förena studier med föräldraskap



Fakultetens strategiska mål

Medicinska fakultetens handlingsplan för arbetsmiljöarbetet under åren 2020 – 2022 är en direkt följd av fakultetens strategiska plan. I den strategiska planen finns fakultetens vision:

Medicinska fakulteten ska vara en fakultet där olika perspektiv och människor förenas, där **bredd föder excellens** och tradition ger frihet att bryta ny mark. Vi ska vara en **kunskapande** fakultet där strävan efter sanning och högsta kvalitet ska genomsyra allt och där vi försvarar människors lika värde.

Vi ska vara en **modig** fakultet där **nytanke** förknippas med **omtanke** och **eftertanke** och där det lokala möter det globala. Vi ska vara en fakultet där vi respekterar varandra och värnar det som gör oss framstående.

Vi ska vara en **bildad** fakultet som skapar hållbara förutsättningar för en ledande hälso- och sjukvård. Vi är en medicinsk fakultet som förbättrar världen – *vi finns för människors liv och hälsa.*

Den strategiska planen har flera mål som är särskilt relevanta för den här handlingsplanen, med en övergripande vision att medarbetarskapets, ledarskapets och chefskapets innebörd ska tydliggöras.

Medicinska fakulteten ska:

- tydligt visa att ett etiskt förhållningssätt utgör grunden för vår arbetsmiljö, är en självklar del i forskning och utbildning samt i förlängningen studenternas framtida yrkesliv.

- öka insatser för kompetensutveckling åt alla medarbetare.
- öka medarbetarnas förståelse för vad som är universitetets kärnvärden och den egna rollen i verksamheten, samt kunskap om fakultetens strategi, organisation och styrning.
- tydliggöra ansvar, rättigheter och skyldigheter för medarbetare, handledare och studenter.
- säkerställa förmågan hos ledare att prioritera, leda, tydligt kommunicera och genomföra förändringar som utvecklar verksamheten.
- öka chefers förutsättningar att utföra de uppgifter som ligger inom ramarna för chefsuppdraget.
- aktivt använda studentinflytandet och studenternas kunskaper och erfarenheter för att förbättra verksamheten.
- utveckla och tydliggöra bedömning av personalbehov, optimera rekryteringsprocesser samt introduktion och långsiktigt mottagande av nya medarbetare.
- organisera ledningsstrukturer, institutioner och stödverksamheter så att de på bästa sätt stödjer utbildning, forskning och samverkan samt styrning och utveckling av fakulteten. Organisationen ska ge förutsättningar för harmonisering och optimal resursanvändning samt tillgodose behov av flexibilitet och en god arbetsmiljö.

Grafisk form: Media-Tryck, Lunds universitet.

Foto: Johan Bävman (omslag), Kennet Ruona (s.10)

Tryck: Svanenmärkt trycksak 3041 09 03 från Media-Tryck, Lunds universitet.

Papper: omslag: Scandia White 240 g, inlaga: Scandia White 150 g. Tryckt på miljövänligt papper.

Vi är en medicinsk fakultet
som förbättrar världen – vi finns
för människors liv och hälsa



MEDICINSKA
FAKULTETEN

www.medicin.lu.se

MEDICINSKA FAKULTETEN
LUNDS UNIVERSITET

Box 117
221 00 Lund
Tel 046-222 00 00
www.lu.se