



LUNDS  
UNIVERSITET

Vänligen skicka bara **ett** samlat och övergripande bokslut för er fakultet/motsvarande.

Avsändare ska vara kanslichef/motsvarande.

Rådet för jämställdhet och likabehandling

Januari 2021

## Lika villkorsbokslut för verksamhetsår 2020

Redovisning av systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering, SFAD, enligt 3 kap diskrimineringslagen (2008:567).

Skicka senast 3 mars, 2021, till: [jol@hr.lu.se](mailto:jol@hr.lu.se) Gör en sammanfattande beskrivning av respektive insatsområde. Läs mer om systematiska förebyggande arbete mot diskriminering i bifogad checklista eller på <https://www.hr-webben.lu.se/arbetsmiljo/diskriminering/systematiskt-forebyggande-arbete-mot-diskriminering>

**OBS!** Lika villkorsboksluten ska redovisa vad ni genomförde under verksamhetsåret 2020. Använd mallens skrivrutor, de utökas automatiskt efterhand som ni skriver.

---

Fakultet/motsvarande: [Medicinska fakulteten](#)

Kontaktperson: [Aldiana Sikiric, arbetsmiljösamordnare](#)

**Steg 1: Undersöka om det finns risker för diskriminering, repressalier (besträffning) eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.** Gäller samtliga diskrimineringsgrunder

Har ni gjort någon prioritering i arbetet, i så fall vad och varför?

I mars 2019 fick samtliga prefekter samt utbildningsansvariga i uppdrag att påbörja och implementera ett systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering på samtliga institutioner och inom samtliga utbildningsprogram. Detta arbete har under 2020 påbörjats på de flesta institutioner och programnämnder men har blivit något försenat på grund av COVID-19 pandemin som har präglat mycket av arbetssituationen under 2020. Dock har vi under 2020 påbörjat ledarskapsutbildning för chefer, DUCO, i digital form. Intresset för att medverka har varit stort och sannolikt kommer det ha stor betydelse för att stärka ledarskap och medarbetarskap bland fakultetens chefer.

En av tre programnämnder gjorde under 2020 en omvärdering av sitt arbete. Fram till 2020 hade underlaget för arbetet varit kursvärderingar, inkomna ärenden som kommit PD, studievägledning eller kåren till kännedom. De upplevde inte att detta arbetssätt var tillräckligt och har därför under detta år planerat om arbetet. Ledningsgruppen har spelat det s.k. SFAD-spelet med syfte att identifiera de viktigaste områdena. Flera områden kunde med hjälp av spelet identifieras men det absolut viktigaste området var att det arbetssätt de haft hittills saknar systematik. Ett annat viktigt område gällde lärargruppens medvetenhet kring diskrimineringsfrågor vilket i sin tur sannolikt har betydelse för i vilken grad vi ifrågasätter det egna beteendet samt hur vi uttrycker oss i skrift och tal.

Forskarutbildningen har under året omarbetat det befintliga systemet för forskarutbildningskurser så att de från och med 2021 ska ges i ett block, en "forskarskola" som alla doktorander ska kunna gå tidigt i forskarutbildningen. I den nya forskarskolan för alla kommer alla doktorander, såväl kliniker (alla vårdkategorier) som prekliniker, att integreras. Forskarutbildningsnämnden kommer att skicka ut en enkät för att få ett underlag för arbetet kring SFAD. Enkäten kommer att följas upp och skickas till samtliga doktorander efter genomförd halvtidskontroll. Enkäten kommer även att innehålla frågor som berör risken för jäv.

Grundutbildningsnämnden har påbörjat ett arbete med marknadsföring delar av utbildningsprogrammen som bl.a. handlar om att vi eftersträvar en ökad könsbalans.

Vid institutionerna har fokus varit diskriminering samt könsfördelning. Arbetet med diskriminering har haft fokus på att alla processer med koppling till diskriminering fungerar på ett adekvat sätt. Flera av institutionerna har även spelat SFAD-spel särskilt under årets första månader men under hösten blev detta delvis fördröjt pga. COVID-19 pandemin. Vid en institution identifierades två potentiella diskrimineringsgrunder: risk för diskriminering mot (1) könsöverskridande identitet eller uttryck pga förekomst av könsspecifika toaletter samt (2) funktionsnedsättning pga dåligt anpassade lokaler och passager inom BMC. I risk och konsekvensanalys 2020 identifierades potentiella risker förenade med bristande muntlig och skriftlig kommunikation.

Det är uppenbart från jämställdhetsstatistiken att fyra av fem institutioner har fler av manligt kön medan den hälsovetenskapliga institutionen har en omvänd könsfördelning. Samtliga institutioner har pågående arbete för att förbättra könsfördelningen vid sina institutioner. Två institutioner har könsfördelning som en uttalad parameter i sitt rekryteringsarbete i valberedningarna, där strävan är att alltid ha en jämn könsfördelning. I en tredje har deras styrelsearbete prioriterat analys av könsfördelning inom lärarkollektivet p.g.a. den nuvarande uppenbara snedfördelningen. En fjärde har aktivt arbetat med snedfördelad könsbalans i samband med rekrytering av gästprofessorer.

#### **Undersökta områden ur perspektiv arbetsgivare:**

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran (anställda)
- Utbildning och övrig kompetensutveckling (av anställda)
- Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

#### **Undersökta områden ur perspektiv utbildningsanordnare:**

- Antagnings- och rekryteringsförfarande (av studenter)
- Studiemiljö
- Undervisningsformer och organisering av utbildningen
- Möjlighet att förena studier med föräldraskap
- Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer

Vilka risker har upptäckts och vilka diskrimineringsgrunder är riskerna kopplade till? Beskriv gärna kortfattat eller bifoga er egen dokumentation.

Fakultetsnivå: Under 2020 har risker som berör framförallt hemarbete identifierats då all personal med möjlighet har hänvisats till hemarbete i samband med COVID-19 pandemin. Hit hör t ex ensamhet och isolering, svårigheter med teknik och fysisk arbetsmiljö. I övrigt arbetar vi efter de risker som identifierades i samband med framtagandet av en gemensam handlingsplan för arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling för åren 2020- 2022, som skedde under 2019. Det genomfördes då en risk och konsekvensbedömning som på olika vis omfattar samtliga diskrimineringsgrunder - även om fokus framförallt ligger på kön. De risker som identifierades var: Risk för diskriminering,

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

Inom programområdena har risker som rör prioriteringar och kommunikation (hur nå ut till alla, inkludera etc) främst identifierats och vissa har åtgärdats. Diskrimineringsgrunder som varit i fokus rör främst funktionsnedsättning och religion.

Inom forskarutbildningen är riskerna som identifierats inte direkt kopplade till någon av de diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud. Men det finns en indirekt koppling. I det nuvarande systemet, där doktoranderna måste söka till varje enskild kurs, har det inte varit lätt att fullt ut tillgodose rättvisaspekten i turordningen för antagning till kurser, vilket ibland gjort det svårt för doktoranderna att planera sin forskarutbildning på ett optimalt sätt. Den kliniska forskarskolan, som gått en gång om året och som inkluderade samtliga kurser, har endast erbjudit 40 platser och många har sökt flera gånger utan att komma in, vilket medfört att de väntat med att söka enskilda kurser. I många fall har denna fördröjning lett till avsevärt försenade halvtidskontroller, som ofta hamnat mycket nära disputationen i tid.

Från institutionerna har potentiella risker diskuterats på flera nivåer och det har framkommit att potentiella risker kan vara förenade med bristande muntlig och skriftlig kommunikation. Vid en institution har detta lett till att man upparbetat bättre processer vid fall av diskriminering.

Följande alvarligare risker framkom från institutionerna:

- 1) Risk för diskriminering mot (I) könsöverskridande identitet eller uttryck pga förekomst av könsspecifika toaletter samt (II) funktionsnedsättning pga dåligt anpassade lokaler och passager inom BMC.
- 2) Personer utsätts för sexuella trakasserier (- i eller utan beroendeställning).
- 3) Personer riskerar inte få den befordran som behövs för högre lön, eller att lönenivån sätts för lågt från början. Konstaterades till övervägande del ligga utanför institutionens möjlighet att påverka.
- 4) Personer osynliggörs på ett diskriminerande sätt (- organisationen missar helheten och perspektiv).

## **Steg 2: Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder**

Vilka områden har ni analyserat orsakerna till?:

Vid intuitionerna har följande områden analyserat vidare:

- 1) Könnssegregerad personalprofil (77% kvinnor). Åtgärd: rekrytering av manliga gästprofessorer. Identifierat behov att stärka chefer i sitt ledarskap och stärka medarbetarskap.
- 2) Personer utsätts för sexuella trakasserier (- i eller utan beroendeställning)
- 3) Personer riskerar får inte den befordran som behövs för högre lön, eller att lönenivån sätts för lågt från början.

4) Inredning och byggkonstruktion.

5) Kommunikation.

Inom programnämnderna och forskarutbildning har i de flesta fall samtliga områden som nämnts analyserat och inom vissa har följande områden analyserat specifikt:

1) Antagningsförfarande riskerar att färgas av tidigare studier från högt rankade universitet. Dvs att studenter med kandidatexamen från tex Cambridge skulle gynnas på bekostnad av studenter från mindre kända universitet. Det kan dock inte räknas som diskriminering enligt lag.

2) Då samtliga utbildningar har antagning en gång per år och ges på heltid kan det vara svårt att kombinera studier med föräldradidighet om ledigheten inte tas ut på helt år och då på heltid.

Liksom hos institutionerna har det inom programnämnderna framkommit att orsaker till riskerna ofta rör otydlighet i kommunikation, att hitta rätt ansvarig.

Vad har ni funnit vara orsak till upptäckta risker och hinder?:

Vid institutionerna har följande risker identifierats:

1) Kommunikation (hur vi uttrycker oss i tal och skrift)

2) Svårt att kombinera föräldraskap med arbete,

3) Att vi inte har könsneutrala skyltar på toaletterna,

4) Att det saknas dokument på engelska

5) Att vissa lokaler inte är anpassade i tillräcklig utsträckning. Tex felaktigt placerade automatiska dörröppnare som inte är anpassade för rullstolsburna.

6) Avsaknad av talsyntes på universitetets alla hemsidor.

7) Specifikt ämnesmässigt inriktade utlysningar av nya tjänster, vilket kan ha en konserverande effekt på rådande könsfördelning. Skillnader i lönenivån mellan könen.

8) Bristfällig utbildning för chefer. Organisationsstrukturen kan innebära svårigheter för medarbetarskap

9) Sexuella trakasserier har förekommit. Rutiner och riktlinjer finns etablerade (centralt vid Lu).

Inom programnämnder nämns följande upptäckta risker och hinder:

1) Antagningsförfarande riskerar att färgas av tidigare studier från högt rankade universitet. Dvs att studenter med kandidatexamen från tex Cambridge skulle gynnas på bekostnad av studenter från mindre kända universitet. Det kan dock inte räknas som diskriminering enligt lag.

2) Då samtliga utbildningar har antagning en gång per år och ges på heltid kan det vara svårt att kombinera studier med föräldradidighet om ledigheten inte tas ut på helt år och då på heltid.

3) För få personer som bedömer, riktlinjer som kan bli bättre, vissa lokaler omoderna, långa studiedagar och kliniska placeringar långt bort.

4) Brist på systematiskt arbetssätt är ett av de viktigaste områdena. Orsakerna till detta är sannolikt många men det viktigaste är att vi nu har blivit medvetna om detta och därmed kan göra något åt det.

#### 5) Kommunikation

Inom forskarutbildningen kan riskerna hänvisas till ett system där doktoranderna måste söka till varje enskild kurs. Detta är nu på väg att åtgärdas.

Kommentarer övrigt:

Bifoga gärna annan dokumentation/sammanställning. Bilagor:

### **Steg 3: Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas**

Inom vilka områden har ni vidtagit åtgärder för att komma tillrätta med upptäckta risker för diskriminering m m?

#### **Åtgärder inom områden ur perspektiv arbetsgivare:**

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran (anställda)
- Utbildning och övrig kompetensutveckling (av anställda)
- Möjlighet att förena arbete och föräldraskap

#### **Åtgärder inom områden ur perspektiv utbildningsanordnare:**

- Antagnings- och rekryteringsförfarande (av studenter)
- Studiemiljö
- Undervisningsformer och organisering av utbildningen
- Möjlighet att förena studier med föräldraskap
- Examinationer och bedömningar av studenternas prestationer

Beskriv gärna kortfattat de åtgärder som vidtagits, eller bifoga er egen dokumentation.

På fakulteten pågår ett omfattande arbete för att förbättra den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA). Arbetet fortsätter från det som inleddes 2019 då fakulteten organiserade om sitt arbetsmiljöarbete och varje institution har sedan dess en arbetsmiljösamordnare för fysisk arbetsmiljö och en för OSA. De som samordnar OSA har också uppdraget att samordna SFAD. De formar sedan nätverk på fakultetsnivå. Varje institution har numera en biträdande prefekt med ansvar för arbetsmiljöfrågor (HMS-prefekt) och alla HMS-prefekter har nu möjlighet att delta vid möten i Lokala skyddskommittén (LSK). På så vis har vi skapat grunden för en organisation där SFAD kan fokuseras både på en operativ, taktisk och strategisk nivå. Under 2020 har fakulteten också arbetat fram en OSA-enkät som kommer att skickas ut under 2021. Sammanställning av denna kommer sannolikt att ge ny information om risker som behöver åtgärdas.

Vidare har under 2020 fakulteten startat DUCO med utbildning av chefer inom organisationen med fokus på chefskap och arbetsmiljö.

I programnämnderna har riskerna diskuterats och åtgärder införs succesivt som t ex fler bedömare, arbetsgrupp som ska se över riktlinjer, möjliggör för småbarnsföräldrar att undvika placeringar på annan ort, försök jämna ut arbetsbelastningen över programmet, fasa ut omoderna lokaler. Tydligare information om exv hygienregler och krav inom VFU redan vid antagning. Det är viktigt att skapa kommunikationsvägar med studenter så information når alla. En programnämnd bedömer att de

prioriterade områdena i närtid är att skapa underlag för systematiskt arbetssätt genom att skapa ett frågeformulär där studenter får svara på frågor kring SFAD samt arbetsmiljö. Det andra grundläggande och prioriterade området är att öka medvetenheten kring dessa frågor i lärargruppen. I en programnämnd avser man att spela SFAD spelet med samtliga lärare inom nämnden under våren.

Vid forskarutbildningen ligger fokus på ökad samverkan med kursledare och Region Skåne vad gäller bland annat lika villkor.

Vid intuitionerna har man framförallt arbetat med rekrytering, kommunikation, förbättrade processer (t ex checklistor vid utvecklingssamtal, information hur man anmäler). Fokus har också varit på SFAD-spelen för att identifiera risker. Institutionerna har också uppmuntrat sina chefer att medverka i fakultetens chefsutbildning DUCO.

Har ni planerat för åtgärder över längre tid? Vad och varför?

SFAD är ett löpande arbete och det kommer att implementeras och följas upp enligt ett årshjul. Ett stort arbete har påbörjats och nästa år hoppas vi kunna ge en mer konkret rapport över insatser och effekter.

Finns det någon upptäckt risk som ni skäligen inte kan åtgärda? Vad och varför?

Det finns risker som är beroende av en hög grad av samverkan och som kan vara svåra att åtgärda för en enskild fakultet, institution eller utbildningsprogram. Ett av de områden som är svårt för oss att tillgodose, gäller att tillgodose studenter möjlighet att kombinera studier med föräldraskap avseende VFU placering. Framförallt på utbildning på avancerad nivå, är en stor del av studenterna i en fas i livet då de har små barn och VFU platserna är högst begränsade. Vi har dock sett att vi behöver arbeta med tydligheten kring dessa förutsättningar så att studenterna i ett tidigt skede vet vilka förutsättningarna är.

Vid intuitionerna har frågan om rekrytering lyfts till fakultetsnivå. Vidare tar man upp att det är svårt att förena föräldraskap och arbete, då många möten läggs efter kl 15 på eftermiddagen. Detta har diskuterats på flera instanser, men då personal i stor utsträckning jobbar kliniskt inom Region Skåne och ronderna/operationer/mottagningar inte slutar innan 15-16, är det inte möjligt att förlägga möten tidigare än kl 15. Risker är medvetandegjord, men vi har i dagsläget ingen annan lösning än flexrapportering.

Under 2020 har dessutom COVID-19 pandemin inneburit att aktiviteter på plats har fått ställas in, skjutas fram eller ställas om till digitalt.

Bifoga gärna annan dokumentation/sammanställning. Bilagor:

#### **Steg 4: Följa upp och utvärdera arbetet enligt steg 1-3.**

Har ni följt upp och utvärderat någon eller några av de åtgärder som satts in under året eller under tidigare år? Uppnås resultatet att komma tillrätta med eller minska risken för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas rättigheter och möjligheter i verksamheten?

Åtgärderna har delvis satts in under slutet av 2020 och kommer att slutföras och följas upp under 2021

Om ni inte har följt upp avslutade åtgärder, vad beror det på?

Ett stort och omfattande arbete har påbörjats. Det har tagits emot positivt men i nuläget har vi inga kvantitativa utfall.

Har ni en plan för utvärdering av planerade åtgärder?

På fakultetsnivå och institutionsnivå kommer uppföljning och utvärdering att ske. Under våren 2021 kommer en OSA-enkät genomföras med tanke att detta ska ske vartannat år. I programnämnderna kommer att ske en uppföljning.

Bifoga gärna annan dokumentation/sammanställning. Bilagor:

### **Samverkan**

Arbetsgivarperspektivet: Har ni samverkat med arbetstagare, fackliga ombud eller skyddsombud i alla fyra steg? Beskriv kort hur ni har gjort.

Fakultetens handlingsplan för arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling är grundad i den strategiska planen. Båda dokumenten är framtagna i bred samverkan med olika parter. Handlingsplanen är framtagen utifrån en noga genomförd riskbedömning och har ett antal åtgärder. I mars 2019 fick samtliga prefekter samt utbildningsansvariga i uppdrag att påbörja och implementera ett systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering på samtliga institutioner och inom samtliga utbildningsprogram och detta arbete har påbörjats under 2020. Arbetet har skett i samverkan. De har också på fakultetsnivå arbetats fram en enkät för OSA under 2020 som kommer att genomföras 2021. Skyddsombuden är en mycket viktig resurs. 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.

Utbildningsanordnarperspektivet: Har ni samverkat med studenter, studeranderepresentanter eller studerandeskyddsombud samt arbetstagare/fackliga ombud/skyddsombud i alla fyra steg? Beskriv kort hur ni har gjort.

Enligt programnämnderna är studentrepresentanter närvarande vid samtliga möten. SFAD-plan följs upp och uppdateras en gång per termin i samband med OSA rond. Från en programnämnd påpekas att det tidigare har varit svårt att få studenter att prioritera mötet, varför det under 2019 beslutades att arvode ska utgå till studenter för denna medverkan.

Inom forskutbildningen har följande varit involverade i dialogen och framtagande av åtgärder: Lärare, FU-prefekter, studiekoordinator, doktoranderepresentanter, forskningsadministrativ chef, forskningskoordinator, FUNs ordförande.

### **Övrigt**

Har ni några övriga kommentarer, skriv dem gärna här.

Under 2020 blev SFAD-spelet ett viktigt, och uppskattat, inslag för att föra dessa frågor till bordet.

Fr o m 1 jan 2021 har institutionen för experimentell medicinsk vetenskap ny ledningsgrupp, som blir den nya basen i den institutionens SFAD-grupp. SFAD-spelet kommer återigen att spelas under vårterminen. Skyddsorganisationen kommer att inbjudas för att delta i utarbetande av risk och konsekvensanalys.

