



LUNDS
UNIVERSITET

Jämställdhet och lika villkor - är akademien på rätt väg?

JIMMIE KRISTENSSON, VICEREKTOR 2022-03-25



Olika begrepp, olika betydelse och olika perspektiv

- **Jämlikhet** (om värde, status, respekt)
- **Jämställdhet** (om män och kvinnors förutsättningar)
- **Likabehandling** (om studenters villkor)
- **Mångfald** (om perspektiv och heterogenitet)
- **Breddad rekrytering** (om att attrahera fler)
- **Breddat deltagande** (om att inkludera fler)
- **Lika villkor** (om rättigheter och möjligheter)
- **Diskriminering** (om missgynnande)

...det
debatteras

OPINION | Sexuella trakasserier på Universitetet

Aktuella frågor

”Effekten blir att sexuella trakasserier vid Lunds universitet verkar mycket allvarligare än vad de är.”

19 februari 2020 05:00

Det är givetvis enklare att ägna sig åt kostsam symbolpolitik än att ta sig an verkliga problem, skriver Erik J Olsson, professor i teoretisk filosofi vid Lunds universitet.

i Detta är ett debattinlägg. Skribenterna svarar för åsikterna.

Göteborgs-Posten

Nyheter Ekonomi Sport Kultur Ledare Debatt Val 2022 ☰ 🔍



Bild: Jonas Lindstedt

Anna-Karin Wyndhamn: Nej, universitetet genomsyras inte av strukturell rasism

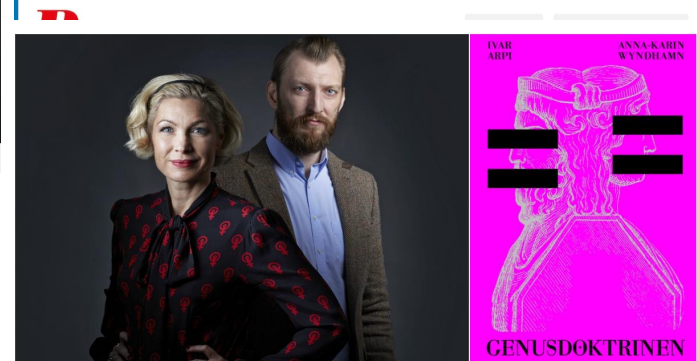
Kvinnor hotar det fria ordet vid högskolorna

ANN HEBERLEIN Publicerad 8 jan 2020 kl 06.05



Göteborgs universitet, Södertörns högskola och Konstfack utmärker sig, skriver debattörerna. Foto: HELENA LANDSTEDT/TT

Vi kan inte längre blunda för att kvinnor i genomsnitt har en större benägenhet än män att vilja förbjuda yttranden. Samtidigt ökar det kvinnliga deltagandet vid våra högskolor, bland såväl lärare som studenter, skriver Ann Heberlein med flera.



LUNDAGÅRD

SVERIGES ÄLDSTA STUDENTTIDNING GRUNDAD 1920 - NR 7 2017



BÄRA OCH

Möt studenterna
studentinflytningen

Lunds universitet anlitar i högre utsträckning manliga spexare som underhållning vid representation ?

Fyra steg för att nå ett jämställt och inkluderande universitet

1. Inventera det kunskapsunderlag som finns –
arbeta kunskapsbaserat
2. Kartlägg och utvärdera de insatser som pågår
3. Utveckla formella strategier
4. Kommunicera tydligt från högsta ledningsnivå

(LERU, 2019)

Utgångspunkt: Vi har mål och uppdrag

- År 2021 skulle 50 % av de nyanställda professorerna vara kvinnor
- Vi har en nolltolerans mot diskriminering och kränkande särbehandling. Respekt och förståelse.
- Vi har ett uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering
- Vi ska arbeta med breddad rekrytering



kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv (målet med jämställdhetspolitiken)

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet i samhällets alla sektorer.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- Jämställd utbildning. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor när det gäller utbildning, studieval och personlig utveckling.
- Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.
- Jämställd hälsa. Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma förutsättningar för en god hälsa samt erbjudas vård och omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Jämställdhetsintegrering

- Regeringsuppdrag:
- Den huvudsakliga strategin för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv.
- Jämställdhetsintegrering innebär därför att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen
- På LU främst varit en fråga om rekrytering och breddad rekrytering. Har funnits en jämställdhetsintegreringsplan som inte följdes upp.

Utgångspunkt: Det är olagligt att diskriminera

- Kön,
- Ålder,
- Könsoverskridande identitet,
- Sexuell läggning,
- Etnicitet,
- Funktionsförmåga,
- Trosuppfattning



Former av diskriminering

- Det finns sex (6) former av diskriminering

- **Direkt diskriminering:** när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen.
- **Indirekt diskriminering:** när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder. Då kan regeln vara diskriminerande, trots att det är samma regel som tillämpas för alla.
- **Bristande tillgänglighet:** när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.
- **Trakasserier:** ett agerande som kränker någons värdighet. För att omfattas av diskrimineringslagen måste det kränkande agerandet ha samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna.
- **Sexuella trakasserier:** ett agerande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
- **Instruktion att diskriminera:** när någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan.
Det kan också handla om en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag.



Vi ska ha ett...



Systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering

ARBETSGIVAREN

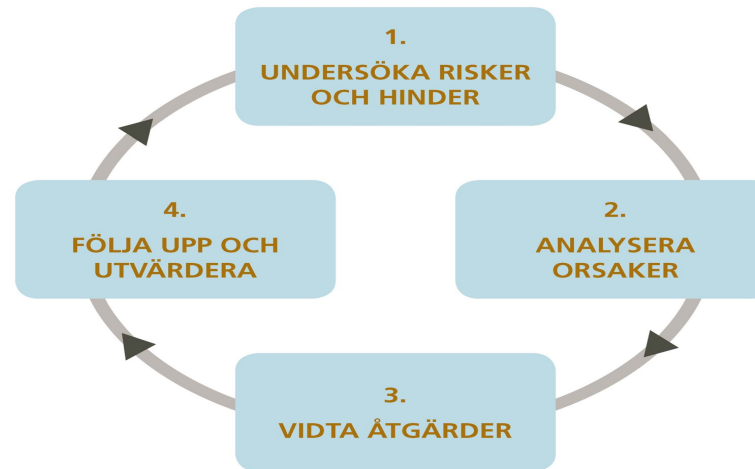
Arbetsförhållanden

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Rekrytering och befordran

Utbildning och övrig kompetensutveckling (av personalen)

Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap



UTBILDNINGSANORDNAREN

Antagnings- och rekryteringsförande (studenter)

Undervisningsformer och organisering av utbildningen

Examinationer och bedömningar av studenters prestationer

Studiemiljö

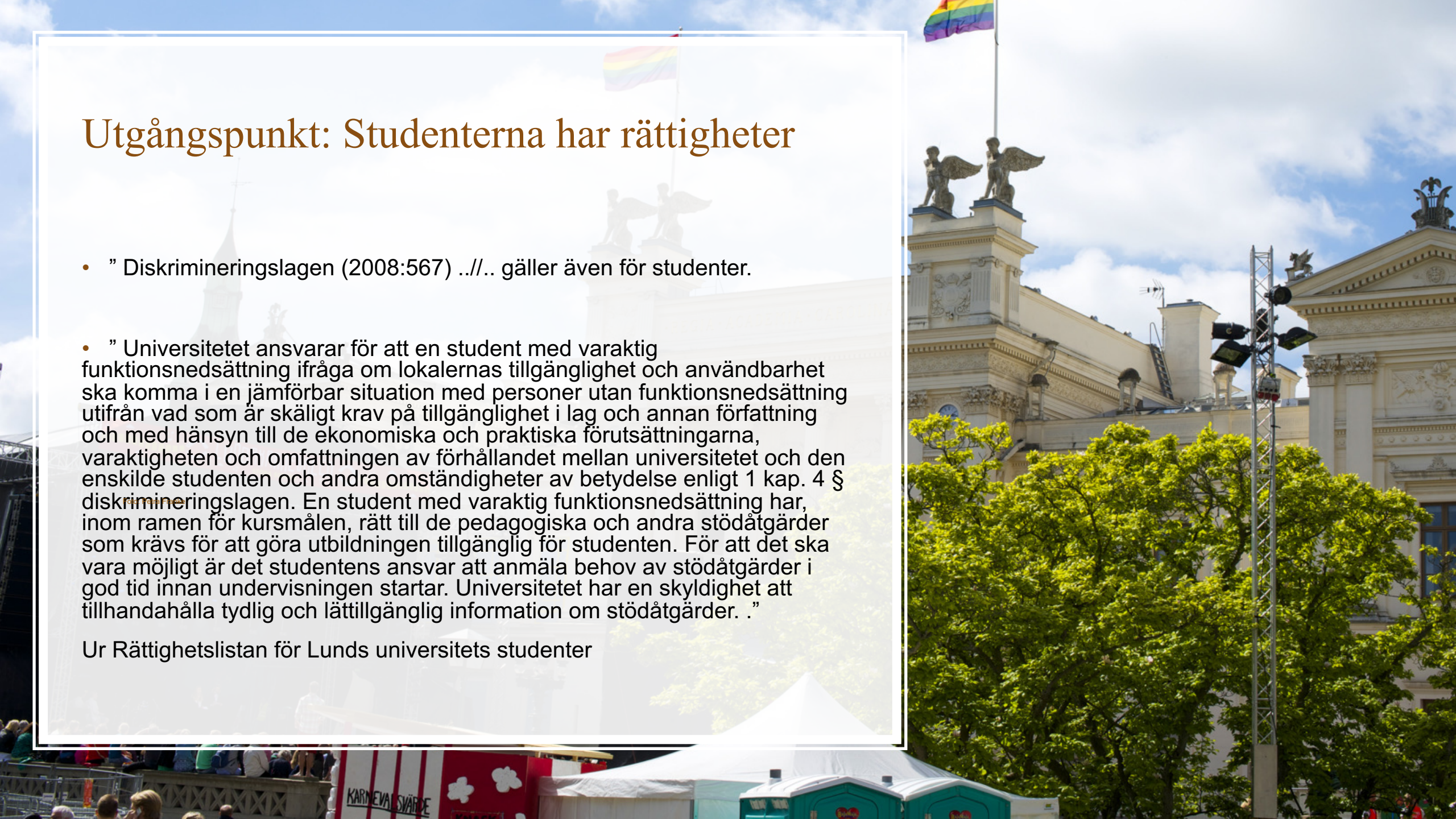
Möjligheter att förena studier med föräldraskap



Utgångspunkt: Studenterna har rättigheter

- ” Diskrimineringslagen (2008:567) ..//.. gäller även för studenter.
- ” Universitetet ansvarar för att en student med varaktig funktionsnedsättning ifråga om lokalernas tillgänglighet och användbarhet ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning utifrån vad som är skäligt krav på tillgänglighet i lag och annan författning och med hänsyn till de ekonomiska och praktiska förutsättningarna, varaktigheten och omfattningen av förhållandet mellan universitetet och den enskilde studenten och andra omständigheter av betydelse enligt 1 kap. 4 § diskrimineringslagen. En student med varaktig funktionsnedsättning har, inom ramen för kursmålen, rätt till de pedagogiska och andra stödåtgärder som krävs för att göra utbildningen tillgänglig för studenten. För att det ska vara möjligt är det studentens ansvar att anmäla behov av stödåtgärder i god tid innan undervisningen startar. Universitetet har en skyldighet att tillhandahålla tydlig och lättillgänglig information om stödåtgärder. ”

Ur Rättighetslistan för Lunds universitets studenter





Så hur ligger det till med jämställdheten?

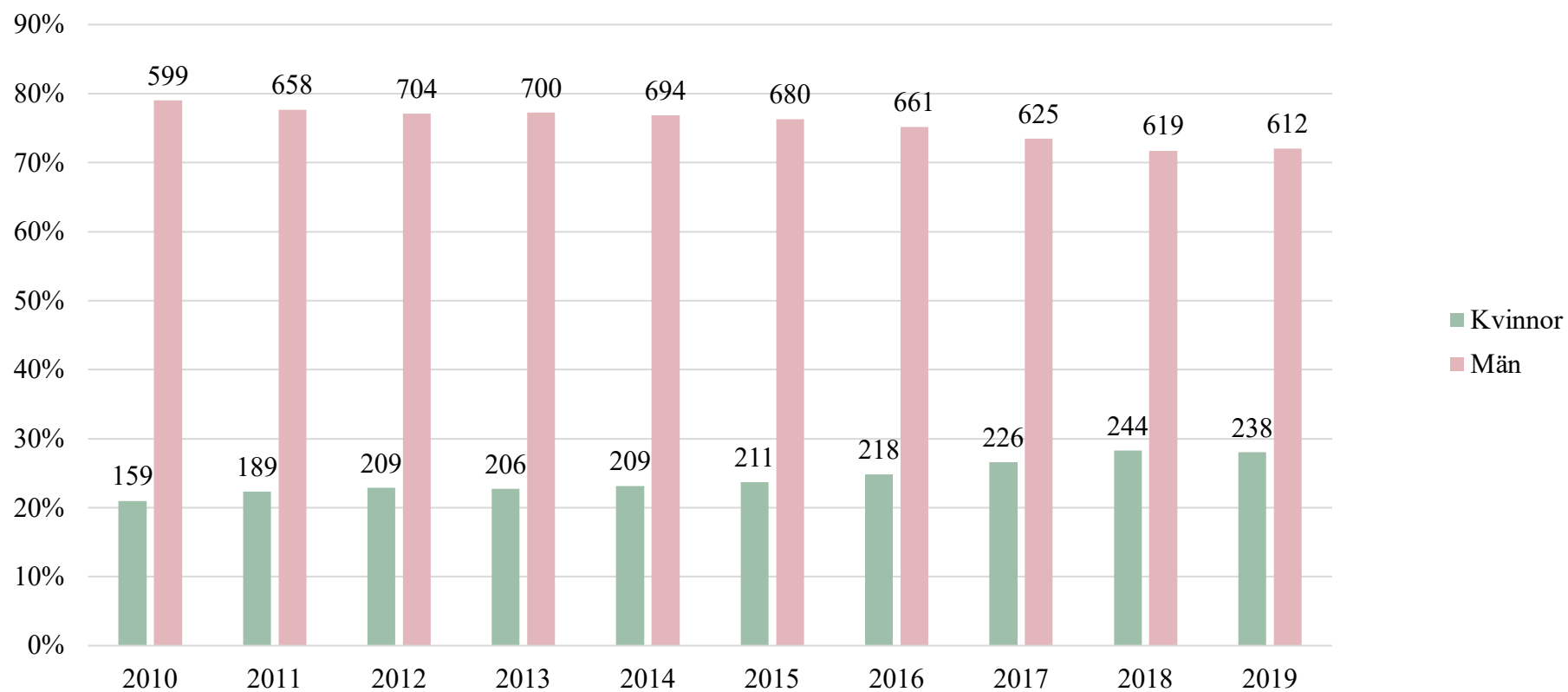
Andel kvinner %, 2019

	Professorer	Lektorer	Doktorander	TA-personal	Studenter
EHL	39	32	44	68	46
GF				63	
HT	34	51	56	64	60
J	43	48	57	68	65
K	27	39	71	46	46
LTH	21	27	37	65	37
LUKOM				67	
MAX IV	0	100	100	26	
M	26	57	64	70	69
N	25	23	45	60	48
S	36	55	62	77	72
USV	57	25	73	83	

Lunds universitet, andel kvinnor (%), 2021

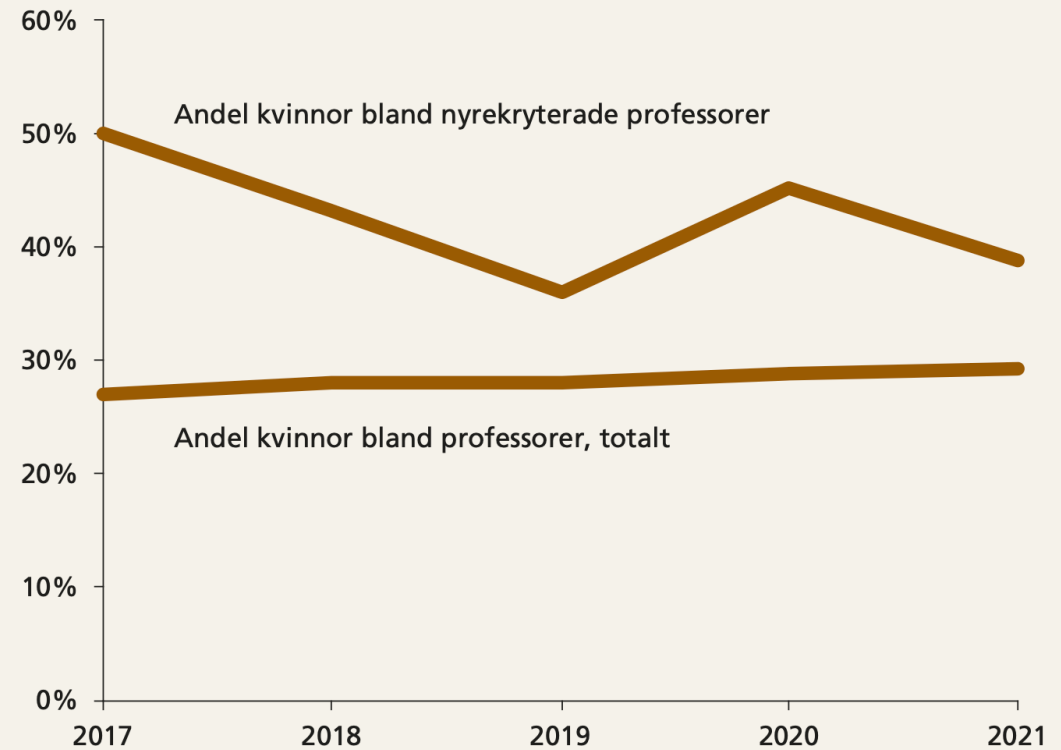
Professorer	Lektorer	Meriterings- anställning	Adjunkter	Doktorander	Forskare	TA- personal	TOTALT	Studenter
29	40	46	53	48	46	66	50	53

Andel samt antal professorer 2010–2019, LU



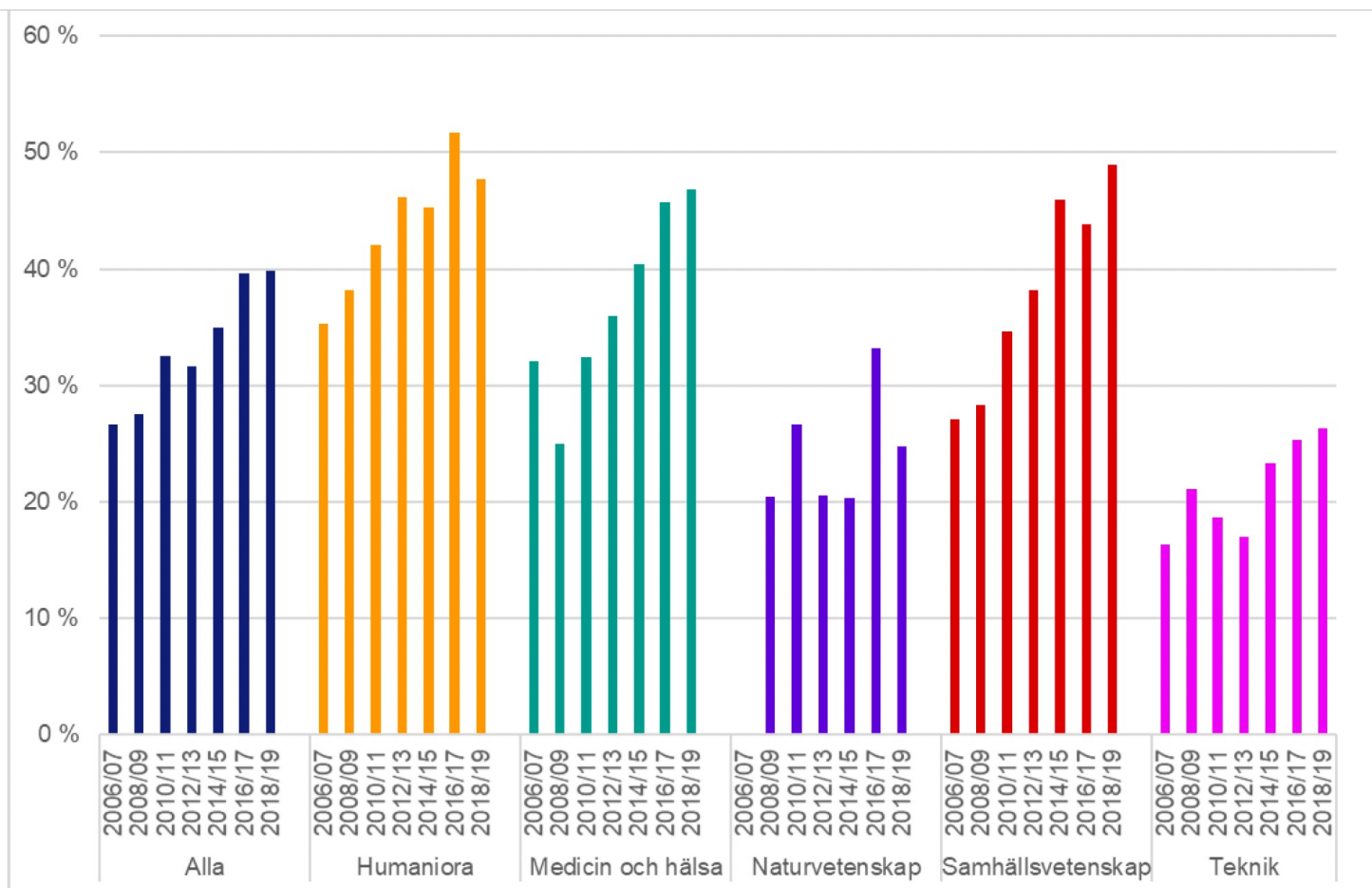
Nyrekryterade professorer 2017 - 2021

Figur 6.3 Andel kvinnor bland professorer



Nyrekryterade professorer inkluderar även befordrade professorer, adjungerade professorer och gästprofessorer.

Om nyrekryterade professorer, Sverige

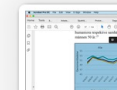


Figur 18 Andel kvinnor bland nyutnämnda professorer per tvåårsperiod 2006 till 2019. Källa: SCB, egna beräkningar.

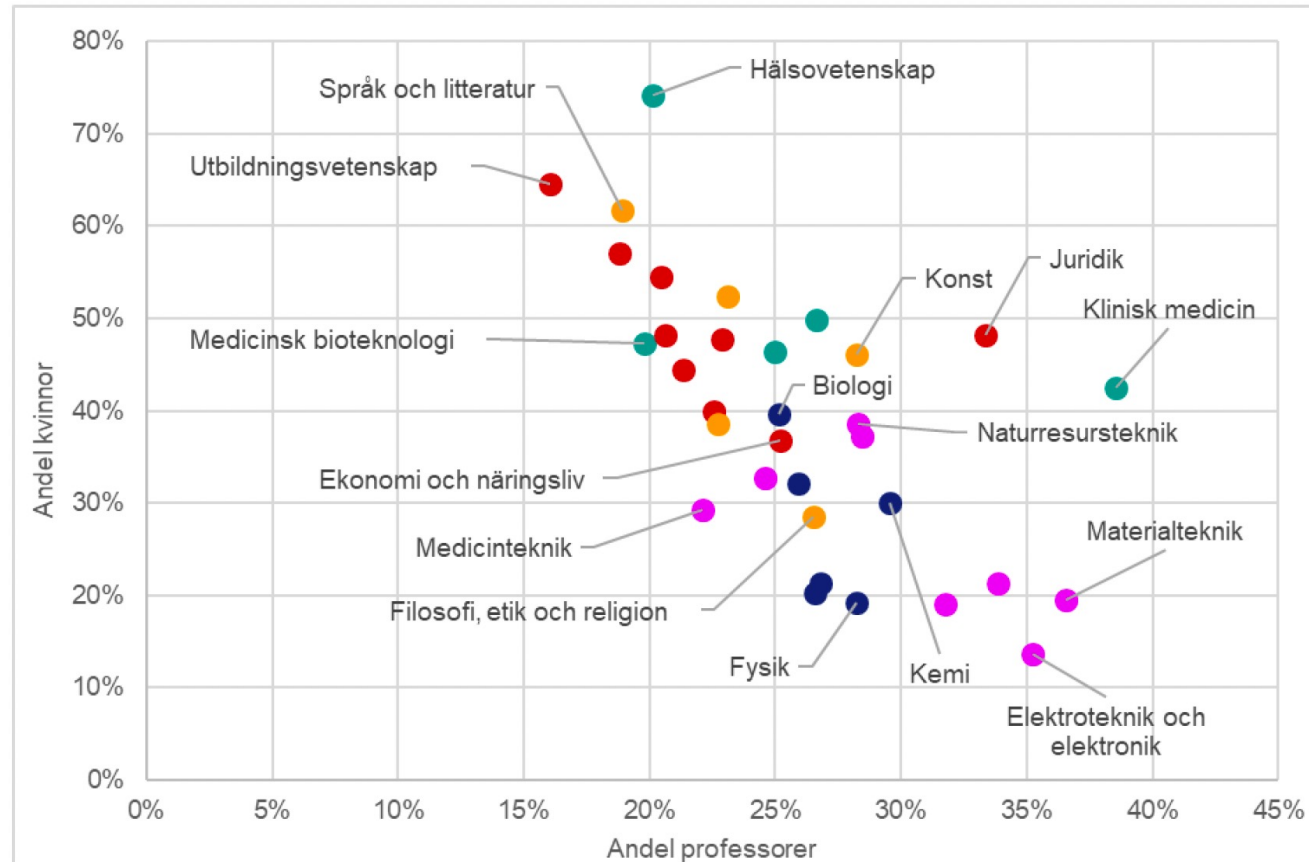
Lite mer om professorer...



Figur 17. Genomsnittsålder vid utnämning till professor första gången för tvåårsperioder från 2006 till 2019.²⁶ (Källa: SCB, egna beräkningar.)

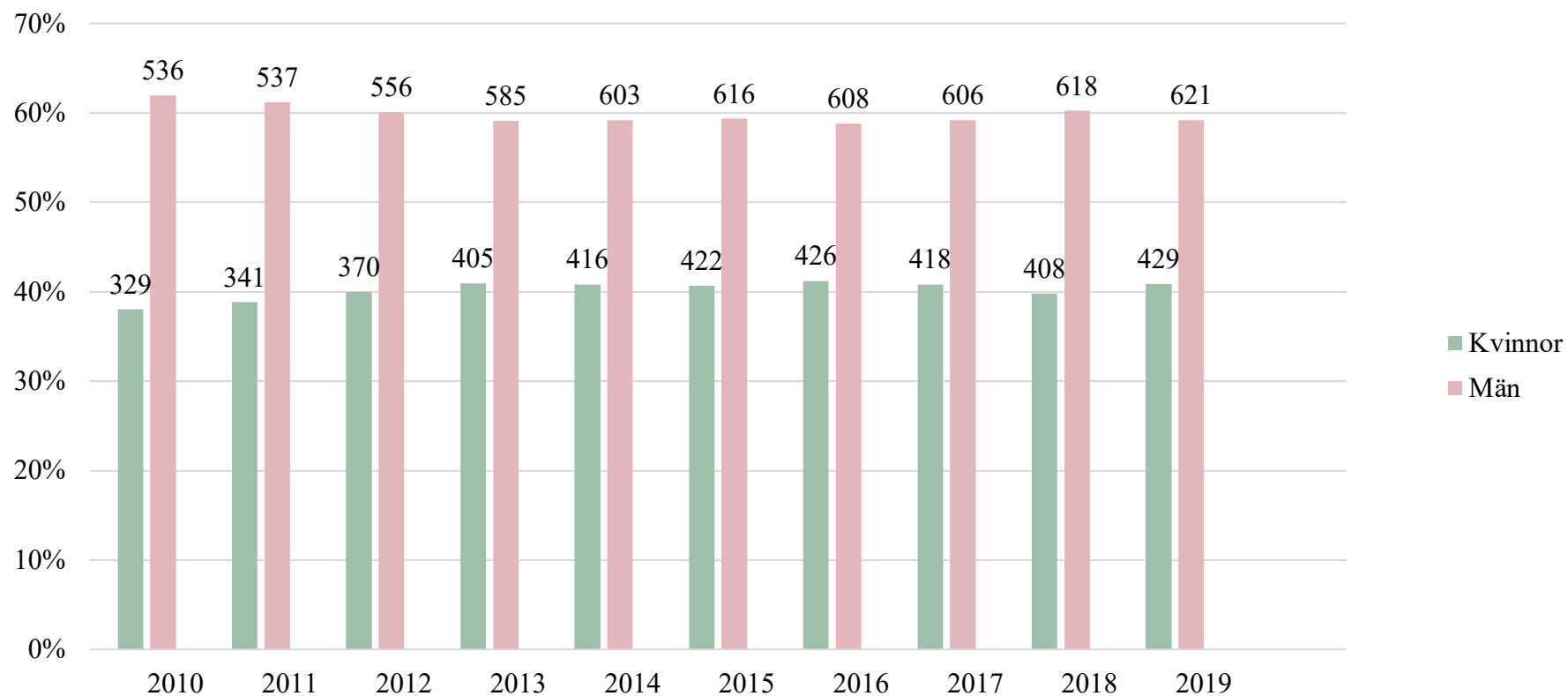


...och ännu mer om professorer

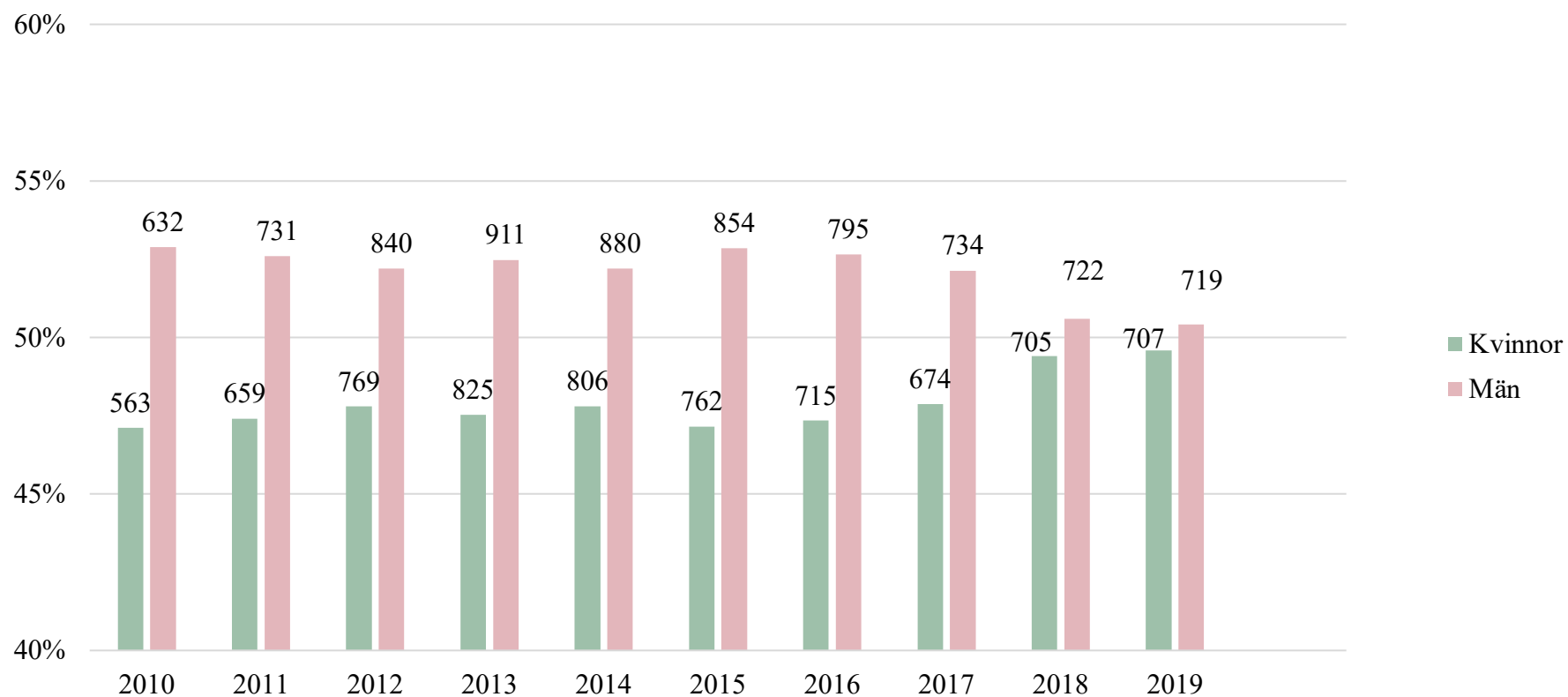


Figur 16 Andel professorer bland forskare och lärare (x-axel) mot kvinnor bland forskare och lärare (y-axel) för forskningsämnesgrupper med fler än 100 forskare och lärare år 2019. Rött är samhällsvetenskap, turkost är medicin och hälsa, mörkblått är naturvetenskap, gult är humaniora medan magenta är teknik. Källa: UKÄ.

Andel samt antal lektorer 2010–2019, LU



Andel samt antal doktorander, 2010–2019, LU



Varför?

Historia?

Unconscious bias?

Fördelning av medel?

Avsaknad av förebilder?

Livspusslet?

Nätverk – homosocialitet?

Fördelning av arbetsuppgifter?

Intern Kultur?

Rekryterings-nominerings-procedurer?

Tid?



Historia? – exempel medicin

- **1880** Första läkarstudenterna: Hildegard Björk och Hedda Anderson (första att ta examen vid LU)
- **1912** Första disputationen i medicin: Gertrud Gussander, Kirurgi
- **196X** Första professorn i medicin: Dora Jacobson. Endokrinologi
- **1997** Första professorn i vårdvetenskap: Ingalill Rahm Hallberg
- **1999** Första disputationen i omvårdnad: Anna Karin Edberg,

Utdrag ur föreläsningar för sjuksköterskeelever år 1936

Sjuksköterskans förpliktelser

- Sjuksköterskan skall iaktta varsamhet vid öppnandet och stängandet av dörrar.
- Hon skall gå med hurtiga, tysta, lätta bestämda steg och aldrig använda knarrande skor.
- Hon skall tala med låg tydlig stämma, icke viska utom i särskilda fall.
- Har hon en ledig stund bör hon sitta ned hos patienten, dock ej på patientens säng.
- I sjukrummet skall sköterskan vara aktsam och ej stöta mot något.
- Hon skall sätta ifrån sig allt varsamt och tyst, detta är lätt om hon tar med ena handen under föremålet och känner efter avståndet medan hon sätter ned ena handen först.
- Sjuksköterskan bör enligt stadgarna vaka över att det inte ligger mer än en patient i varje säng.
- I förhållande till läkaren har sköterskan underordnad beroendeställning.
- Hon skall vara hövlig, hänsynsfull, tillmötesgående, strängt disciplinerad, detta sistnämnda även om läkaren visar mycken vänlighet och förtroende.
- Sköterskan bör, då hon tilltalas eller talar med läkaren, resa sig upp och ej förbli sittande eller intaga en självsvaldig ställning.
- Även om sköterskan har mångårig erfarenhet, får hon aldrig mot läkaren öva någon kritik eller komma med invändningar, ty hon är ej vuxen att följa hans arbete och känna skälen för hans handlingssätt.
- Sköterskan bör värna om det förtroende patienten hyser för läkaren och får aldrig inför patienten förvåna sig över läkarens ågöranden.
- Vilken skada vore det ej om patientens förtroende till läkaren bleve undergrävt.
- Sjuksköterskan skall i sitt arbete:
Alltid finnas – aldrig vilja synas
– aldrig vara ur vägen – aldrig i vägen

Google search: Professor 2018-11-02

professor - Sök på Google

https://www.google.se/search?biw=1138&bih=511&tbm=isch&sa=1

professor

Allt Bilder Videor Kartor Nyheter Fler Inställningar Verktyg

university nutty professor pixabay assistant professor pokemon chronicle cartoon teacher faculty associate professor

Birger Kollmeier Professor Svart · Gratis f...
pixabay.com

Student Accidentally Calls Teacher "Profe...
whatstrending.com

Sorry, but imagining you're a professor wo...
digest.bps.org.uk

How to Pick the Best Professors | Fastweb
fastweb.com

Google search: Nurse, 2018-11-02

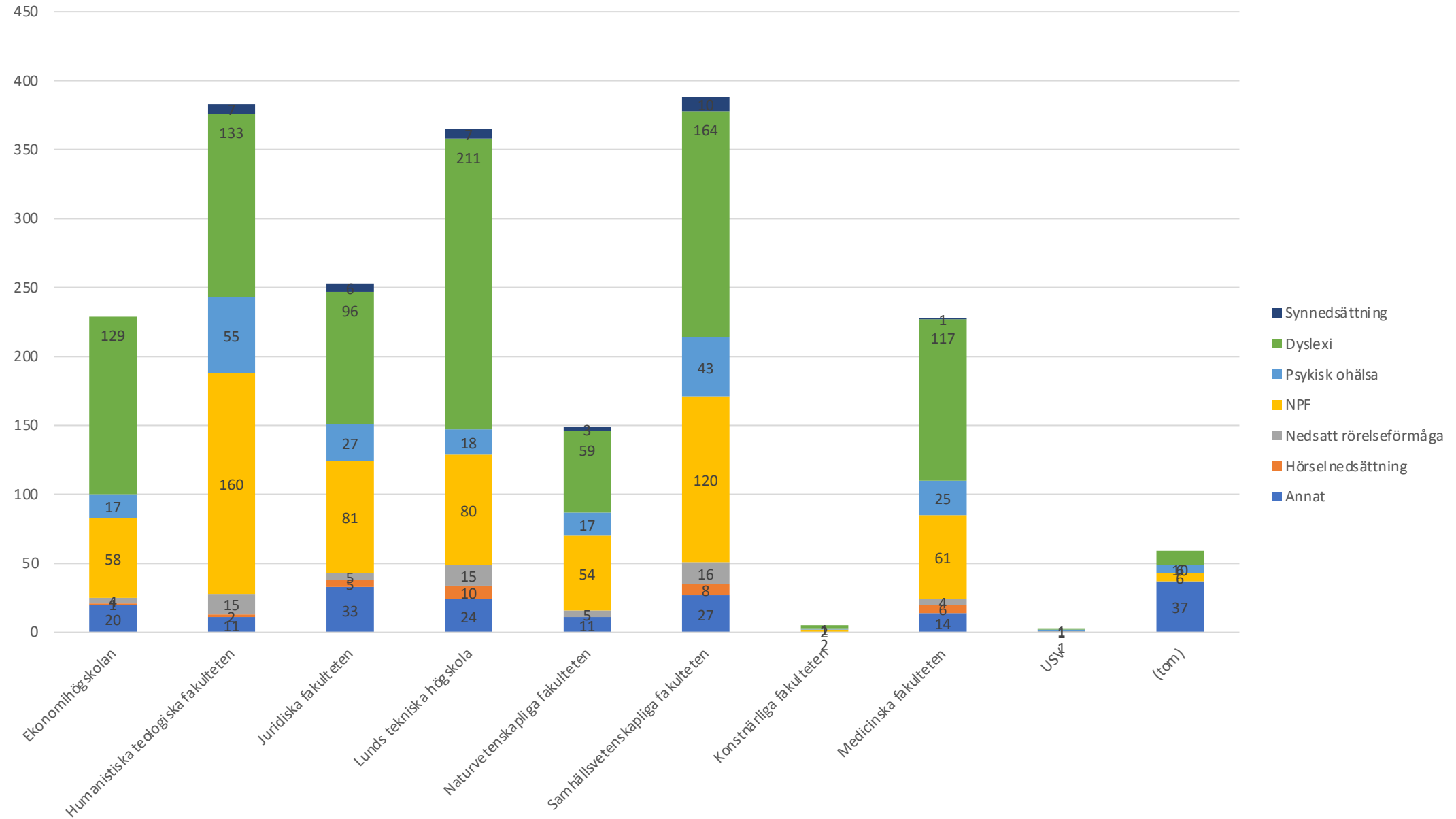
The screenshot shows a Google search for "Nurse" on a Swedish browser. The search results are displayed in a grid format, with each result consisting of a representative image, a title, and a URL. The browser interface includes a search bar with the query "Nurse", navigation buttons, and a list of bookmarks.

Image	Title	URL
	Orthopedic Nurse Practitio...	nursinglicensemap.com
	Nurse interview questions and answers Sna...	snagajob.com
	Successful Mobile Medical App ...	peerbits.com
	Practical Nurse Program - Ab...	abcott.edu
	Update on Nursing Staff Ra...	lippincottsolutions.lww.com
	Not "Just a Nurse" HelloCare	hellocaremail.com.au
	The Importance of Nurse M...	renalandurologynews.com
	10 Tips To Get A Travel Nurse Job: Host Heal...	hosthealthcare.com
	An Irish nurse: 'I began to hate my job. I ques...	thejournal.ie

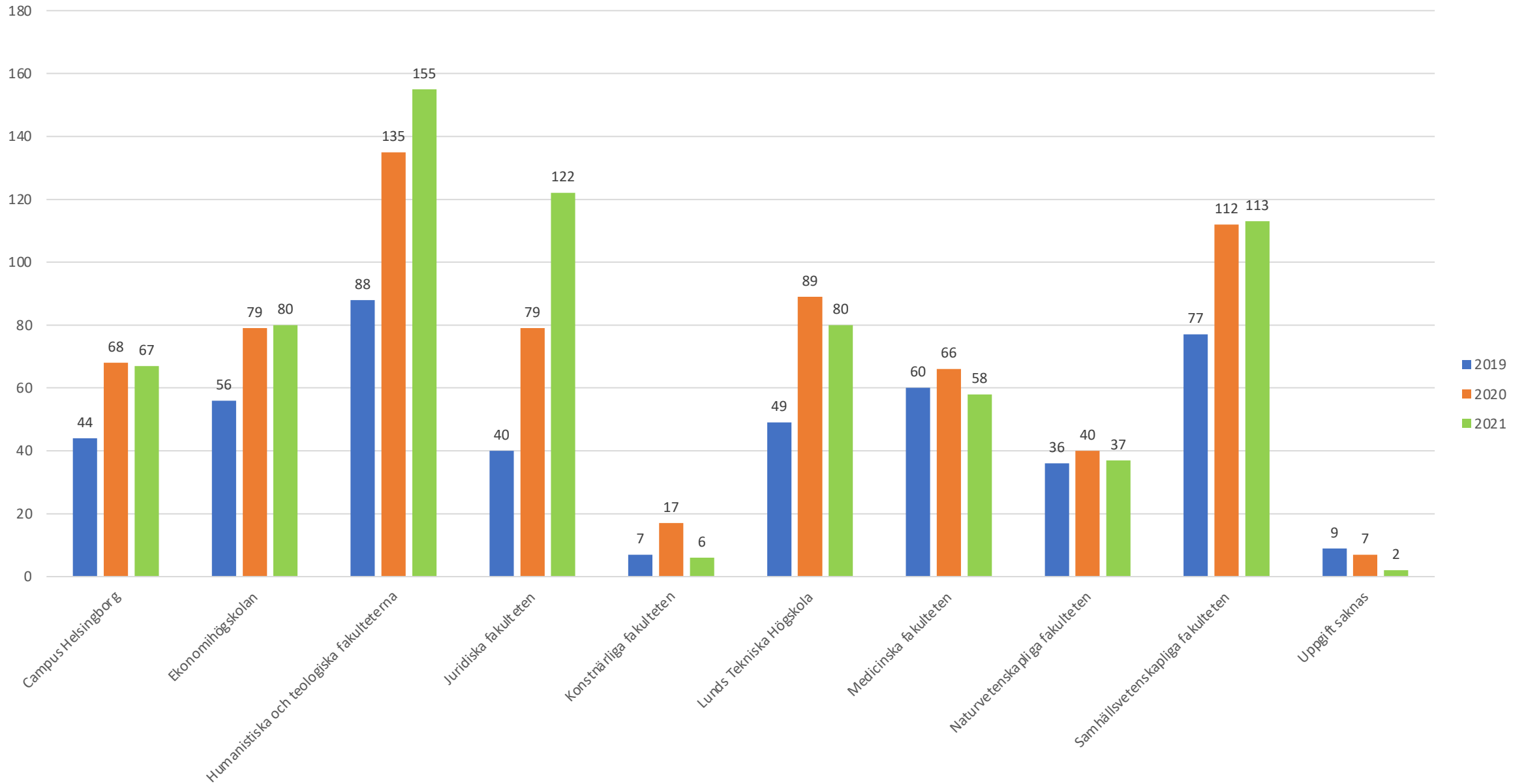
Livet utanför

- Föräldraledighet – Män använder 30% av de totala dagarna. Ökar med utbildning och inkomst
- Ansvar för hemmet
- Informell vård
- ...

Campus Lund - Per fakultet, antal med beviljat pedagogiskt stöd under 2021



Förstagångssökande, pedagogiskt stöd, Lunds universitet (ej december).





Vad händer på Lunds universitet?

Två universitetsgemensamma projekt

	Tellus	Universitetsgemensam satsning för jämställdhet och likabehandling
Tid	18-03 – 21-07	19-10 – 21-02
Projektledare	Anette Agardh	Jimmie Kristensson
Syfte	Att kartlägga förekomsten av sexuella trakasserier vid Lunds universitet samt utveckla kunskapsbaserade arbetsätt	Att föreslå effektiva arbetsätt för det universitetsgemensamma arbetet med jämställdhet och likabehandling
Datainsamling	<ul style="list-style-type: none">• Individuella intervjuer (61)• Fokusgruppsintervjuer (21)• Enkät (2750 anställda, doktorander och 9743 studenter)	<ul style="list-style-type: none">• Enskilda intervjuer med personer i ledande ställning• Gruppintervjuer med samtliga fakultetsledning, nämnder etc• Gruppintervjuer med nätverk, studenter• Skriftliga frågor till åtta andra lärosäten, samtliga pedagogiska enheter vid LU samt LUS• Genomgång av samtliga projekt som beviljats gemensamma medel de senaste 10 åren

Vad visar Tellus?

Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Det kan till exempel handla om kommentarer och ord eller att någon tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

- 17 % av anställda och doktorander uppger att de blivit sexuellt trakasserade någon gång under sin tid på LU (25% av kvinnorna, 7% av männen). 6 % uppger att det skett det senaste året (8 procent av kvinnorna, 3 procent av männen). 71% uppger att det var en annan anställd som utsatte och i 71% av fallen skedde det i Lunds universitets lokaler
- 21 % av studenterna uppger att de blivit sexuellt trakasserade någon gång under sin tid på LU (27% av kvinnorna, 11 % av männen). 15 % uppger att det skett det senaste året (19 procent av kvinnorna, 8 procent av männen). 84 % uppger att det var en annan student som utsatte och i 73 % av fallen skedde det i studiesociala sammanhang
- De tre vanligaste formerna var ovälkomna antydande blickar eller gester, ovälkomna "oavsiktliga" kroppskontakter eller ovälkomna kommentarer
- 70 % bland anställda och doktorander och 75% av studenterna uppger fullt eller visst förtroende för universitetets förmåga att hantera.

Tellus – nästa steg

- Medarbetare och studenter ska veta var de ska vända sig om något händer
- Lunds universitet ska ha tydliga handlingsvägar och ett levande förebyggande arbete
- Lunds universitet ska kunna erbjuda ett välutvecklat stöd
- Lunds universitet behöver en starkare samverkan med studentlivet

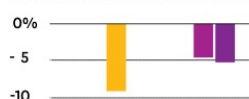
Which Diversity Efforts Actually Succeed?

In 829 midsize and large U.S. firms, we analyzed how various diversity initiatives affected the proportion of women and minorities in management. Here you can see which ones helped different groups gain ground—and which set them back, despite good intentions. (No bar means we can't say with statistical certainty if the program had any effect.)

POOR RETURNS ON THE USUAL PROGRAMS

The three most popular interventions made firms less diverse, not more, because managers resisted strong-arming.

% CHANGE OVER FIVE YEARS



MANDATORY DIVERSITY TRAINING for managers led to significant decreases for Asian-Americans and black women.



TESTING job applicants hurt women and minorities—but not because they perform poorly. Hiring managers don't always test everyone (white men often get a pass) and don't interpret results consistently.



GRIEVANCE SYSTEMS likewise reduced diversity pretty much across the board. Though they're meant to reform biased managers, they often lead to retaliation.



PROGRAMS THAT GET RESULTS

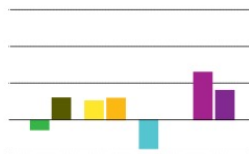
Companies do a better job of increasing diversity when they forgo the control tactics and frame their efforts more positively. The most effective programs spark engagement, increase contact among different groups, or draw on people's strong desire to look good to others.



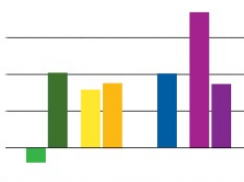
VOLUNTARY TRAINING doesn't get managers' defenses up the way mandatory training does—and results in increases for several groups.



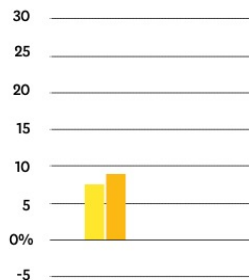
SELF-MANAGED TEAMS aren't designed to improve diversity, but they help by increasing contact between groups, which are often concentrated in certain functions.



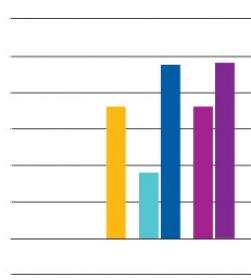
CROSS-TRAINING also increases managers' exposure to people from different groups. Gains for some groups appear to come at a cost to Hispanic men.



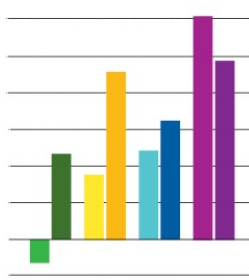
COLLEGE RECRUITMENT TARGETING WOMEN turns recruiting managers into diversity champions, so it also helps boost the numbers for black and Asian-American men.



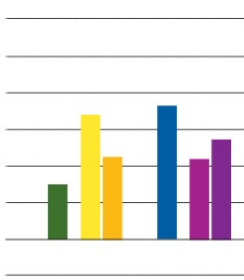
COLLEGE RECRUITMENT TARGETING MINORITIES often focuses on historically black schools, which lifts the numbers of African-American men and women.



MENTORING has an especially positive impact. Managers who sponsor women and minorities come to believe, through their increased contact, that their protégés deserve the training and opportunities they've received.



DIVERSITY TASK FORCES promote social accountability because members bring solutions back to their departments—and notice whether their colleagues adopt them.



DIVERSITY MANAGERS sometimes put ineffective programs in place but have a positive impact overall—in part because managers know someone might ask them about their hiring and promotion decisions.

Stödstrukturer kan öka mångfald (Iallafall för amerikanska chefer i näringslivet)

Dobbin F & Kalev A. Why Diversity Programs Fail. Harvard Business Review. 2016

Lunds
universitet gör
mycket som är
bra ...

- På fakultetsnivå bedrivs ett omfattande arbete för att främja jämställdhet och lika villkor. Varje fakultet arbetar med det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering (SFAD)
- På universitetsgemensam nivå avsätts särskilda projektmedel och medel för professorer av underrepresenterat kön. Det finns en rutin för att säkerställa att det sker en jämställdhetsanalys i samband med utlysning av professorsanställningar
- Inom den gemensamma förvaltningen finns personer med kompetens inom diskrimineringslagens tillämpning utifrån arbetsgivarperspektiv och utbildningsanordnarperspektiv



Exempel från Ekonomihögskolan 2019

Fokusområden/risker	Åtgärder (exempel)
Ett bokslut för varje institution samt kansli . Olika upplägg i rapporterna.. Några exempel	
Studiemiljö Befodringsvägar - karriärvägar Heterogen grupp – risk för icke inkludering	Renovering av studiemiljön, flytt av bibliotek, egna kontor för bibliotekspersonal Följa lagstiftning
En institution har formulerat risker: Risk att personer av underrepresenterat kön missgynnas vid befodran	Årliga uppföljningar av tex studiemiljö, arbetsmiljö Alla anställningar utlyses sökfältet granskas
Risk att personer av överrepresenterat kön känner sig missgynnade då fokus läggs på att öka andelen kvinnor	Genomgång av lönerrevision Gemendamma aktiviteter –tex fredagsfikor
Internationella medarbetare känner sig misgynnade på grund av svårigheter att komma in i verksamheten	Anställda ges möjlighet att vabba och ta ut föräldradighet i samband med tex skollov
	Task- force projekt inom interkulturell kompetens



Exempel från Juridiska fakulteten 2019

Risk/fokusområden	Åtgärder (exempel)
Som en del i att kvalitetsäkra utbildningen ska genusperspektiv och intersektionellt perspektiv integreras i utbildningen	Seminarieerier (tex lagstiftning, härskartekniker, inkluderande klassrum)
Riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier	Broschyr – respekt, tolerans och omtanke
Juridiska fakulteten ska bedriva ett omfattande och medvetet mångfaldsarbete samt sträva efter breddad rekrytering	Utvidgad introduktionskurs Studentambassadörer
Utbildning och studiemiljö ska präglas av acceptans och likabehandling	Kompetensutveckling för lärare tex inom normkritik och bemötande
Studenters insatser ska bedömas lika	Nya studenter med funktionsnedsättning bjuds in och får information en vecka före terminsstart.
Det ska vara möjligt att förena föräldraskap m utbildning	Sträva efter anonyma tentor, Regelbunden kursvärderingar Bemötandefrågor lyfts Obligatoriska moment förläggs 8-16 Möjlighet att byta seminariegrupp



Exempel Lunds Tekniska Högskola, 2019

Risker/fokusområden	Åtgärder
<p>Bokslutet fokus på studenter – inte anställda</p> <p>Risk för sexuella trakasserier bland annat i samband med aktiviteter utanför studier,</p> <p>Risk för diskriminering</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Omarbetning av den årliga enkäten om studenternas psykosociala studie- och arbetsmiljö • Värdegrundsföreläsning för nyantagna studenter • Utbildning av studenter med särskilda studieresociala funktioner (tex i samband med inspark) • Särskilt seminarium under “framtidens ingång” som är ett event under första utbildningsveckan • Postrar med autentiska trakasserifall som sattes upp tex på toaletter • Sprida information om det resursrum som finns för de som behöver studera i avskildhet • Installerat höj och sänkbara skrivbord i vissa salar • Lunchseminarium • Värdegrundsföreläsningar för studenter • Tydliggörande av handlingsvägar för studenter
<p>Översyn av tentamensmöjligheter för studenter med särskilda behov</p>	



Exempel från Samhällsvetenskapliga fakulteten 2019

Risker/fokusområden	Åtgärder (exempel)
<p>Könsobalans bland professorer samt undervisande personal på avancerad nivå</p> <p>Risk för sexuella trakasserier</p>	
<p>Obalans i lönesättning</p> <p>Obalans i sammansättning i nämnder och arbetsgrupper</p> <p>Ojämn fördelning av arbetsuppgifter (akademiskt hushållsarbete)</p>	<p>Löpande översyn och åtgärder</p> <p>Worskhops, seminarier</p>
<p>Språk och internationella medarbetare</p>	
<p>Könsobalans bland författarna på kurslitteraturslistor</p>	<p>Särskilda satsningar på antidiskriminerande klassrum – bla införande av fler salstentor istället för hemtentor</p>



Fokusområde/risker	Åtgärder (exempel)
Inga formulerade risker	SFAD-spel
Fokus på: Arbetsförhållande, rekrytering och befodran	Genomlysning av litteraturlistor
Fokus på antagning och rekryteringsförfarande	Informatonsguide om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling
	Workshop med fokus på normkritisk och inkluderande kommunikation
	Framtagande av jämställdhetsstatistik

Humanistiska och Teologiska fakulteterna



Medicinska fakulteten

Fokusområden/risker	Åtgärder (exempel)
<p>Risk för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på grund av avsaknad av ett brett systematiskt förebyggande arbete på lokal nivå.</p>	<p>Gemensam handlingsplan för arbetsmiljö - JOL</p> <p>SFAD påörjat systematik på samtliga institutioner och utbildningsprogram</p> <p>SFAD kopplat till arbetsmiljösamordningsroll centralt och lokalt</p>
<p>Risk för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på grund av otydliga handlingsvägar och utredningsrutiner.</p>	<p>Chefsutbildning (DUCO)</p> <p>Ledarskapsprogram (PREP)</p>
<p>Risk för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på grund av bristande kunskap hos medarbetare och studenter.</p>	<p>Forskarutbildningskurs</p> <p>Riktlinjer för JÄV inom forskarutbildning</p>
<p>Risk för att personer av underrepresenterat kön inte når de högsta akademiska positionerna på grund av strukturella hinder.</p>	<p>Seminarieverksamhet – diskrimineringsgrunder I medicinsk kontext</p>
<p>Risk för bristande jämställdhetsintegrering inom framförallt det hälsovetenskapliga området.</p>	<p>Påbärjat harmonisering av HR-processer bla handläggning vid trakasserier</p>

Sammanfattningvis

- Det pågår arbete på samtliga fakulteter – allt arbete finns inte med i boksluten.
- Det finns lika många sätt att skriva bokslut som det finns fakulteter - om vi ska få en samlad bild så är det viktigt att hitta en gemensam modell för dokumentation som fakulteterna tycker är användbar.
- Det är en stor utmaning att få en samlad bild av vilka risker som identifierats, hur de identifieras, vilka åtgärder som initieras och hur de åtgärderna följs upp
- Det finns inget gemensamt sätt att uttrycka risker, mål eller fokusområden.
- Det finns inget gemensamt sätt att tydligt kommunicera hur risker, mål eller fokusområden relaterar till aktiviteter – trots att det säkert finns en koppling
- Det är oklart hur de åtgärder som initieras följs upp eller utvärderas.

Antal projekt/insatser 2009-2020

Fakultet	Antal	Medel
EHL	16	7 390 466
HT	9	6 233 566
J	5	3 035 000
K	11	5 342 400
LTH	23	12 061 000
M	15	8 382 400
N	27	16 426 400
S	15	8 132 400
Övrigt	7	2 500 800
Totalt	128	69 504 432

Hedda Andersson el gästprofessor av underrepresenterat kön 2009-2020

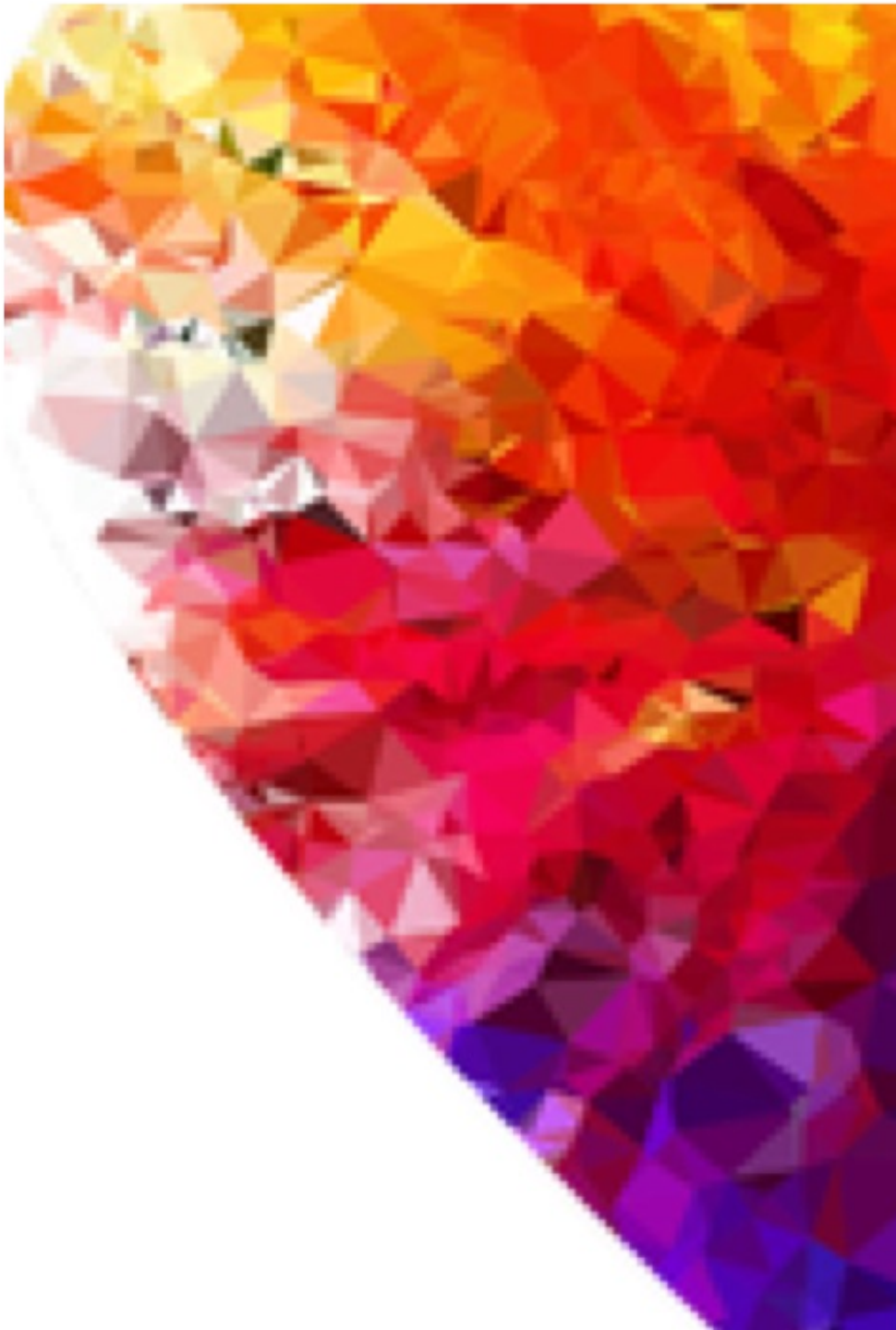
Fakultet	Antal	Medel
EHL	11	6 060 666
HT	7	6 146 666
J	4	2 985 500
K	3	2 887 000
LTH	11	10 998 000
M	9	6 100 000
N	21	13 744 000
S	8	6 999 000
Övrigt	3	1 800 000
Totalt	77	57 720 332

Temat

- Kvinnor och karriär → Det akademiska karriärsystemet, mentorsprogram, gästprofessorer, meriteringsstöd, operativa åtgärder, rekryteringsförfarandet
- Utbildningsinsatser → Seminarier och workshops
- Punktinsatser → Projektdagar, certifieringar
- Breddad rekrytering av studenter

Lunds universitet kan bli bättre på att..

- Tydliggöra gemensamma målbilder
- Systematisera det förebyggande arbetet mot diskriminering
- Utvärdera de insatser som pågår. Vad gör vi bra, Vad kan bli bättre och hur kan vi lära av varandra? Arbeta kunskapsbaserat
- Bredda perspektivet. Stort fokus på kön och professorsnivå. Oklarare fokus på övriga diskrimineringsgrunder



Ett intensifierat arbete inom jämställdhet och lika villkor

- En förstärkt organisation
- Ett utökat stöd
- En ny plan

En ny organisation

Universitetsgemensam nivå

Rektor/vicerektor

**Rådet för jämställdhet och
lika villkor**

Expertgrupp

Arbetsgrupp
HBTQ+

Tellus

Strygrupp

Förvaltning
Stödteam

Fakultet

Dekan

**Nämnd, kommitté eller
motsvarande**

Samordnare på fakultetsnivå
nätverk

Mål

- **Mål 1 – Diskrimineringsfria rekryteringsprocesser och karriärvägar**
- Lunds universitets rekryterings- och befordringsprocesser är fria från diskriminering. Alla bedömningar ska utgå från den sökandes förtjänst och skicklighet.
- ***Lunds universitet ska därför under perioden 2022-2027:***
- Säkerställa att alla professorsrekryteringar föregås av en jämställdhetsanalys med avseende på de sökande. Finns det inte ett blandat sökfält ska rektor kontaktas.
- Säkerställa att alla rekryteringar av adjungerade professorer och gästprofessorer föregås av en jämställdhetsanalys.
- Skapa en tydlig bild av hinder för jämställdhet och lika villkor i universitetets karriärvägar.
- Utveckla ett universitetsgemensamt system för bedömning och värdering av meriter, där förtjänst och skicklighet bedöms utan risk för diskriminering och där jämställdhet och lika villkor beaktas.
- Utveckla rekryterings- och befordringsprocesser som medvetandegör risken för ovidkommande och omedvetna faktorer och strukturer som felaktigt kan påverka processerna.

Mål

- **Mål 2 – Kunskapen om och förståelsen för jämställdhet och lika villkor är hög i organisationen**
- Målet innebär att Lunds universitets anställda och studenter har kännedom, respekt och förståelse för att Lunds universitet strävar efter att vara en jämställd organisation som främjar lika rättigheter och möjligheter för alla anställda och studenter.
- ***Lunds universitet ska därför under perioden 2022-2027:***
- Skapa en gemensam begreppsapparat med tydliga definitioner.
- Skapa förutsättningar för att kunskap och erfarenheter inom jämställdhet och lika villkor får spridning inom organisationen.
- Säkerställa att ledarskapsutbildningar är utformade så att chefer och ledare blir rustade för att kunna möta de krav som ställs i en akademisk organisation som beaktar jämställdhet, lika villkor och mångfald.
- Säkerställa att högskolepedagogiska utbildningar är utformade så att lärare blir rustade för att kunna möta de krav som ställs i en akademisk organisation som beaktar jämställdhet, lika villkor och mångfald.
- Utveckla processer i samband med examination och validering av reell kompetens som är fria från diskriminering och som medvetandegör risker för omedvetna och ovidkommande fördomar, faktorer och strukturer som felaktigt kan påverka examination och validering.
- Förstärka arbetet med breddat deltagande för att universitetet ska vara en lärandemiljö som välkomnar alla studenter på lika villkor.
- Verka för att det finns en jämn könsfördelning i alla beslutande eller beredande organ. Utforma faktorer för meritvärdering av sådant arbete.

Mål

- **Mål 3 – Ett levande och aktivt systematiskt förebyggande arbete mot diskriminering (SFAD)**
- Målet innebär att Lunds universitet har ett levande och aktivt SFAD i harmoni med det systematiska arbetsmiljöarbetet på alla nivåer i organisationen. Lunds universitet förebygger risker för diskriminering oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- ***Lunds universitet ska därför under perioden 2022-2027:***
- Utveckla, förstärka och implementera ett kontinuerligt SFAD med aktiva åtgärder som inkluderar gemensamma arbetsformer över hela universitet.
- Utveckla och implementera universitetsgemensamma riktlinjer för hur det engelska språket, jämte det svenska språket, ska användas i verksamheten.
- Genomföra skäligen insatser för att göra universitetet till en arbets- och lärandemiljö som är tillgänglig oavsett funktionsförmåga.
- Utforma och implementera ett universitetsgemensamt system för mätning och uppföljning för relevanta data inom SFAD.

Mål

- **Mål 4 – Professionell hantering av och förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier**
- Lunds universitet förebygger och hanterar kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier professionellt och medmänskligt.
- ***Lunds universitet ska därför under perioden 2022-2027:***
- Utveckla tydliga processer för hantering och stöd i samband med misstänkta kränkningar och trakasserier.
- Skapa och implementera adekvat stöd till chefer i form av verktyg och dokument som, tillsammans med det stöd som finns lokalt, underlättar för cheferna att ta arbetsgivarrollen.
- Utveckla former för att stödja studentlivet i att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier.

Vad händer nu (exempel)?

- Identifiera nyckeltal – mätningar (projekt)
- Rekrytering och karriär - meritering, bedömning (projekt)
- Unconcius bias (projekt)
- Fortsatt stöd HBTQ+
- Fortsatt fokus sexuella trakasserier – ökad samverkan med studentlivet.
- Verksamhetsnära planer
- Skapa ett årshjul utifrån Diskrimineringslagstiftningen – forma arbetet på fakulteterna, identifiera uppföljningsprocedur



LUNDS
UNIVERSITET